



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Marketing e Investigación de
Mercados**

**Síndrome de Down en el mercado
laboral: Análisis de Castilla y
León**

Presentado por:

Mirian de Pablo González

Tutelado por:

Víctor Hermano Rebolledo

Valladolid, 22 de junio de 2020

RESUMEN:

En el presente trabajo se pretende dar una visión de cuál es la situación de las personas con Síndrome de Down a la hora de formar parte del mercado laboral. Para eso se analizarán temas como la regulación jurídica, las características de estas personas y su influencia en el desarrollo de la vida laboral, y las diferentes formas de trabajo a las que pueden optar, desarrollando en mayor profundidad el Empleo con Apoyo, por ser la apuesta clara de asociaciones como Down España.

Además se estudiará la situación de estas personas en el mercado laboral de Castilla y León, caracterizando a esa población y observando si se presentan diferencias por sexo, edad, grado de discapacidad, formación, lugar de residencia... para finalmente comprobar si esas variables influyen en la probabilidad de trabajar o no.

Palabras Clave: Síndrome de Down, Mercado laboral, Castilla y León, Trabajo, Inclusión.

Códigos JEL de clasificación: J41, J14, J24

ABSTRACT:

With this research I intend to show how the current situation is for people with Down's Syndrome (also known as trisomy 21) to join and be a part of the job market. With this goal in mind I will analyze issues such as legal regulations, the characteristics people with this syndrome have and how said characteristics could affect or influence the development of their work, and the different forms of jobs they are offered, focusing specially in the 'Supported Employment' model, as it's considered as the most appropriate by the Down Spain association.

I will also focus in how the situation is for people with trisomy 21 in Castilla y León, noting if there are differences when it comes to gender, age, degree of disability, education and place of residence and how these variables may affect their working opportunities

Key Words: Down's Syndrome, Working Market., Castile and Leon, Job, Inclusion

JEL classification codes: J41, J14, J24.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
CONTEXTUALIZACIÓN	5
2. REGULACIÓN LEGISLATIVA DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.....	5
2.1 El empleo ordinario, en empresas y administración pública, incluyendo también los servicios de empleo con apoyo	7
2.2 Empleo protegido o Centros Especiales de Empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	8
2.3 Empleo autónomo.....	9
3. QUÉ ES EL SINDROME DE DOWN Y RASGOS COMUNES.....	10
4. EMPLEO CON APOYO: MODELO DE INTERVENCIÓN DOWN ESPAÑA	14
4.1 Historia.....	14
4.2 Definición	15
4.3 Pasos	15
4.4 ¿Por qué este modelo?.....	16
ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN CON SINDROME DE DOWN EN EL MERCADO LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN.....	17
5. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	17
6. METODOLOGÍA.....	18
6.1 Muestra	18
6.2 Elección y preparación de los datos.....	18
6.3 Modelos empleados.....	19
7. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA CON ANÁLISIS DE FRECUENCIAS ..	19
8. ESTIMACIÓN DEL MODELO LOGIT.....	20
8.1 Variables del modelo y codificación en SPSS.....	21
8.2 Modelo LOGIT estimado y resultados	22
8.3 Conclusiones de la estimación por el modelo LOGIT	26
8.3.1 Análisis de frecuencias por tablas cruzadas	28
8.3.2 Modelo LOGIT introducción por pasos	31
9. CONCLUSIONES Y OPINION.....	32
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

1. INTRODUCCIÓN

En el presente Trabajo de Fin de Grado se aborda la exposición, descripción y análisis de la situación de las personas con Síndrome de Down en el mercado laboral en la actualidad.

He elegido este tema ya que a mi parecer, es un tema olvidado y en el que no se pone la atención necesaria. Es un tema en el que, bajo mi punto de vista, de forma sencilla se podría progresar mucho, puesto que existe mucha información y muchos estudios que lo tratan, ya sea en un aspecto más médico o más social, y que de forma directa o indirecta afecta a muchas personas, como es mi caso. Es por eso que considero que sería fácil y conveniente llevar a cabo algunos cambios que mejoren la situación de las personas con Síndrome de Down en el mercado laboral, a través de reformas en el marco legal, dando a conocer más las capacidades de estas personas, y tratando a la vez de desmitificar ciertas creencias erróneas muy comunes en la sociedad. También creo que es necesario crear planes de integración social más fuertes en los que a su vez se incluya el ámbito laboral.

Por eso el objetivo de este trabajo es realizar un estudio que aporte una visión objetiva de cuál es la situación actual de las personas con Síndrome de Down en el mercado laboral y finalmente, para dar una imagen clara a través de datos más cercanos, me he centrado en la situación actual de Castilla y León.

Lo que se ha hecho en este estudio para analizar la situación en Castilla y León ha sido analizar las variables, tanto personales (Sexo, edad, grado de discapacidad...), como sociales (lugar de residencia, formación...) que influyen a la hora de pertenecer al mercado laboral y en que probabilidad lo hacen. Antes de realizarlo, se ha analizado el contexto jurídico mediante una breve explicación de las leyes más relevantes en la materia, informando de cuáles son las distintas posibilidades o formas de trabajo que pueden tener estas personas y cómo pueden influir sus características a la hora de tener un empleo.

Este estudio se ha llevado a cabo con una caracterización objetiva de la población y con un análisis LOGIT, empleado con el objetivo de saber que variables influyen en la obtención de un empleo y saber en qué probabilidad influyen.

La información tratada para este documento, además de las fuentes bibliográficas, procede de la Federación de Síndrome de Down de Castilla y León que me facilitó los datos para poder llevar a cabo el estudio.

CONTEXTUALIZACIÓN

2. REGULACIÓN LEGISLATIVA DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Las personas con síndrome de Down están incluidas en la regulación legislativa del empleo para personas con discapacidad, que de forma breve se expone a continuación.

En el ordenamiento jurídico español existen diferentes apartados donde se recogen los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión laboral.

De carácter general, la Constitución Española en el artículo 49 dice: *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los amparan especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”*. (Constitución Española, 1978. Art. 49, pp.18)

En este artículo se aclara que las personas con discapacidad, como cualquier otra persona, están incluidos en los derechos fundamentales y a la vez se reconoce la protección especial que reciben como colectivo. Este artículo es primordial y sirve como base para el desarrollo de toda la regulación y por lo tanto, también, para la regulación de carácter laboral a desarrollar.

Actualmente, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, es considerado como la guía de reconocimiento de derechos para los aspectos relacionados con la discapacidad. Dentro del Real Decreto, el capítulo VI, recoge la información referida al derecho del trabajo de las personas con discapacidad, entendiéndose por discapacidad según en este mismo se expresa, *“una situación que resulta de la interacción*

entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". (Real Decreto Legislativo 1/2013, 2013. pp.95638)

En un primer artículo del Capítulo VI denominado "Derecho al trabajo" ,en concreto el art.35, se trata sobre lo relativo a Garantías al Derecho del Trabajo, haciendo referencia a algunos aspectos como pueden ser, la garantía de aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, diferenciándose a su vez entre discriminación directa (la persona recibe un trato menos favorable por motivo de su discapacidad) e indirecta (se ocasiona una desventaja particular respecto a otras personas debido a alguna disposición llevada a cabo por el/la empresario/a aparentemente de forma neutral).

En el art.38, se presentan aspectos como la orientación, la colocación y el registro de los trabajadores con discapacidad, para lo cual es importante remarcar que son los servicios públicos de empleo, las entidades colaboradoras o las agencias de colocación autorizadas las que se deben encargar de la orientación y colocación de las personas con discapacidad. Los servicios públicos de empleo realizan un registro de trabajadores/as con discapacidad demandantes de empleo que, a su vez, se incluye en el registro de trabajadores desempleados.

El art.39 explica de qué forma se ayuda a la generación de empleo de las personas con discapacidad, siendo esta incentivación llevada a cabo con subvenciones o préstamos a la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras, la posibilidad de ser trabajadores autónomos, bonificaciones de la Seguridad Social y la promoción de cooperativas y de otras entidades de la economía social.

Tanto en el 37, como del 40 al 47, se exponen los diferentes tipos de empleo a los que pueden acceder las personas con discapacidad, estas posibilidades son:

2.1 El empleo ordinario, en empresas y administración pública, incluyendo también los servicios de empleo con apoyo

Para el empleo ordinario, como se recoge en el art.40, existe la obligación para los empresarios de tomar medidas adecuadas para las adaptaciones de los puestos de trabajo y accesibilidad a la empresa, si estas adaptaciones no pueden llevarse a cabo, y así se demuestra, se puede acceder a ayudas, subvenciones y medidas que permitan el cumplimiento de estas y de dicha ley.

El empleo con apoyo tiene una gran importancia en la vida laboral y en la inclusión. Se define en el art.41 como: *“Los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”* (Real Decreto Legislativo 1/2013, 2013. pp.24). Es un modelo de trabajo y muchas empresas lo incorporan, obteniendo ventajas ellas mismas como empresa y siendo beneficioso para las personas con discapacidad, ya que reciben un apoyo y una supervisión que les permite desarrollar mejor el trabajo.

Respecto a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, en el art.42 se detalla que las empresas tanto públicas como privadas, que tengan 50 o más trabajadores, deberán cumplir de forma obligatoria el requisito de que, al menos, el dos por ciento de sus trabajadores tengan alguna discapacidad. Este cómputo se calcula sobre la plantilla total de la empresa, independientemente de la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa e independientemente del número de centros de trabajo que la empresa tenga. Dentro de este número total de trabajadores/as, se encuentran también incluidos/as todos/as aquellos/as trabajadores/as que se encuentren prestando servicios en las empresas gracias a los contratos que esta haya realizado con otras empresas de trabajo temporal.

Existe la posibilidad de que las empresas queden exentas de esta obligación, ya sea de forma parcial o total, debido a acuerdos debidamente recogidos en la

negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o de ámbito inferior, o por la propia decisión del empresario/a, que debe comunicarlo a las autoridades laborales y llevar a cabo las medidas alternativas que serán acuerdos en materias concretas, de forma que tanto éstos como los acuerdos interprofesionales donde se fijan reglas para resolver los conflictos y se establece una estructura de negociación colectiva, tienen el tratamiento de Ley para los convenios colectivos.

En el sector público, se deben reservar un número determinado de puestos para las personas con discapacidad, ese número se recoge en la normativa reguladora de cada materia.

2.2 Empleo protegido o Centros Especiales de Empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son, como se refleja en el art. 43: *“aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.”* (Real Decreto Legislativo 1/2013, 2013. pp.25)

Según la normativa, los CEE deben tener una plantilla de al menos un 70 por ciento de personas con discapacidad, teniendo que ser siempre el mayor número posible. Dentro de la plantilla total, no se tendrá en cuenta a aquellas personas que no realizan un trabajo relacionado con el fin propio de la empresa, sino que se dedican a la prestación de servicios de ajuste personal y social que ayuden a los empleados con discapacidad a superar las dificultades.

Se considerarán CEE de iniciativa social aquellos que cumplan los requisitos anteriormente mencionados y que a su vez sean promovidos en más de un 50

por ciento, de forma directa o indirecta por alguna entidad pública o privada, que no tenga ánimo de lucro o que tenga reconocido su carácter social en los estatutos, así como aquellas que su titularidad pertenezca a alguna sociedad mercantil en la que la mayoría del capital social se propiedad de las entidades de carácter social, de forma directa o indirecta. Siempre deberán reinvertirse los beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social.

Los CEE pueden recibir una compensación económica para fomentar la viabilidad de los centros y así poder establecer los mecanismos de control pertinentes. Los criterios para recibir esta ayuda económica es que los centros reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que además, sean sin ánimo de lucro, toda esa información queda recogida en el Art.44.

Como se desarrolla en el art.46, para facilitar la transición a un empleo ordinario, se crean enclaves laborales, es decir, un contrato entre una empresa ordinaria y un centro especial de empleo, para que de forma temporal los trabajadores del CEE, realicen tareas en la empresa ordinaria.

2.3 Empleo autónomo

Los poderes públicos deben adoptar políticas de fomento del empleo autónomo de las personas con discapacidad, como se regula en el Art.47.

Algunas de esas políticas de fomento son las subvenciones o bonificaciones que las personas con discapacidad reciben cuando trabajan en régimen de autónomo y que se recogen en el art. 4 de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. Las principales políticas de fomento son:

- Subvenciones destinadas al establecimiento, con una cuantía máxima de 10.000€
- Subvenciones de tipo financiero con reducciones en el interés fijado por la entidad financiera.

- Subvenciones destinadas a la formación y asistencia técnica.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

3. QUÉ ES EL SÍNDROME DE DOWN Y RASGOS COMUNES

El síndrome de Down es el resultado de una anomalía de los cromosomas, donde las personas con esta condición poseen 47 cromosomas en los núcleos de las células en vez de 46, ya que en el par 21 existen 3 cromosomas. De ahí que además de síndrome de Down, se conozca también como trisomía 21.

Este desequilibrio génico causa modificaciones en el desarrollo y funcionamiento de órganos y sistemas, afectando también al cerebro y cerebelo, por lo que las personas afectadas, presentan discapacidad intelectual en diferente grado, y de esta forma, se ven afectadas la personalidad, la inteligencia y la capacidad adaptativa de cada sujeto, que a su vez dependerá también en gran medida del entorno en el que se desarrolle.

Cabe destacar que “el síndrome de Down es la principal causa de discapacidad intelectual y la alteración genética humana más común” (Down España, 2014).

A continuación se desarrollan algunas características generales, tanto medicas como psicológicas de las personas con síndrome de Down, que pueden condicionar su vida en general y por consecuencia su vida laboral.

Es necesario remarcar en este punto que las posteriores características mencionadas son orientativas ya que las características que presentan las personas con síndrome de Down son de igual manera o incluso más variadas que las que presenta la población en general (Pueschel, 2002), ya que las personas con síndrome de Down adquieren, por ejemplo, el habla o la marcha en un margen temporal más amplio (Flórez et al., 2004).

Al igual que en muchos otros ámbitos de la vida, aventurarse a presuponer las características o rasgos de una persona con Trisomía 21 nos puede llevar a crear una imagen predeterminada, generalizada y prejuiciosa que lo que hará será limitar a la persona ya que se crean expectativas de sus posibilidades.

Algunos problemas médicos o de salud que presentan las personas con síndrome de Down, de acuerdo con Flórez *et al.* (2004), son:

- Lentitud y reducción del crecimiento corporal y por consiguiente suelen presentar también microcefalia y baja altura.
- El desarrollo motor y cognitivo es más lento, pero la mayoría de las personas suelen adquirir las capacidades cognitivas y adaptativas para desenvolverse en el medio ordinario, además el coeficiente intelectual disminuye con la edad.
- Problemas de inmunidad, por lo que presentan con más frecuencia infecciones (Ej.: neumonía), cuadros autoinmunes (Ej.: diabetes) o enfermedades malignas (Ej.: leucemia).
- Envejecimiento fisiológico precoz y en muchos casos desarrollo del Alzheimer.
- Sobrepeso u obesidad.

A continuación se presenta un listado con las características psicológicas divididas por funciones que ha sido elaborado por Flórez *et al.* (2004) desde una visión longitudinal y global con la intención de ser usadas para el desarrollo de unas propuestas de actuación para el apoyo y atención de las necesidades de estos individuos, teniendo en cuenta que estas características no se dan en todas las personas ni en igual medida como señalan los autores en el artículo.

Características psicológicas:

- **Carácter y personalidad:**
 - Escasa iniciativa.
 - Menor capacidad para inhibirse.
 - Persistencia en las conductas y resistencia al cambio.
 - Baja capacidad de respuesta y reacción frente al entorno.
 - Constancia, tenacidad, puntualidad y responsabilidad.
- **Motricidad:**
 - Torpeza motora.
 - Lentitud motriz.
 - Mala coordinación.
- **Atención:**

- Dificultad para mantener la atención durante un largo periodo de tiempo.
- Percepción:
 - Mejor procesamiento de la información visual que auditiva.
 - Umbral de respuesta general ante estímulos más elevado, como por ejemplo el umbral de percepción del dolor.
- Cognitivos:
 - Lentitud para procesar, codificar e interpretar la información y como consecuencia responder a los requerimientos con la toma de decisiones adecuada.
 - Dificultad para entender ironías y chistes.
- Inteligencia:
 - Deficiencia intelectual que varía mucho dependiendo de la persona y el entorno. Son pocas con una leve deficiencia y pocas también las personas que presentan un grado alto.
- Memoria:
 - Dificultad para recibir y procesar información (memoria a corto plazo).
 - Dificultad para consolidar y recuperar información (memoria a largo plazo)
 - Memoria procedimental y operativa muy desarrollada, por lo tanto, pueden realizar actividades secuenciadas con precisión.
- Lenguaje:
 - Retraso en la emergencia del lenguaje y habilidades lingüísticas.
 - Mejor nivel comprensivo que expresivo.
- Sociabilidad:
 - Personas generalmente colaboradoras, afables, afectuosas y sociables.
 - Con entrenamiento sistemático, participan en la vida cotidiana con normalidad.

En definitiva, no todas las personas con síndrome de Down tienen todos los rasgos anteriormente expuestos, sino que como cualquier persona, tienen sus características propias y puede presentar algunos de esos rasgos en mayor

o menor medida. Cabe señalar que no por tener esos rasgos, su vida laboral se tiene que ver entorpecida.

Todas las características, tanto de salud como psicológicas, dependen en gran medida de la educación, los tratamientos médicos y el entorno en el que la persona se desarrolle, ya que está demostrado que la intervención tanto educativa como médica bien programada y realizada sistemáticamente produce muy buenos resultados y es eficaz.

Como indica Diaz-Caneja (2005) es importante comenzar con programas de atención temprana, donde desde que el bebé nace se le acompaña en su desarrollo, tanto físico como intelectual, este acompañamiento se puede alargar durante toda la vida de la persona, para así disponer de un apoyo y recibir herramientas que le permitan desenvolverse en la sociedad, y de esta manera adquirir un lugar en el mercado laboral, en el cual pueda formar una carrera profesional.

En relación con esas herramientas y el desarrollo en el mercado laboral, se debe hacer referencia al modelo de empleo con apoyo que se propone desde la Asociación de síndrome de Down España (2016), que como fin principal presenta: ayudar a estas personas a conseguir su objetivo de desarrollo laboral, atendiendo a cada sujeto de forma individualizada, reforzando aquellos puntos en los que exista mayor dificultad y ofreciendo una educación prelaboral, formación laboral y una evaluación y corrección de los errores en el propio empleo. Este modelo también facilita a la empresa su trabajo en lo que a la formación se refiere, ya que es un preparador/a quien se encarga de la formación de estas personas, para atender a las necesidades de aprendizaje de una forma más adecuada y que el trabajo se desarrolle de una forma óptima.

Como se explica en un artículo redactado por Fundación Iberoamericana Down21 (s.f), entre las dificultades concretas para mantener el puesto de trabajo, no se encuentra la dificultad para realizar la tarea en sí, sino problemas de habilidad social para el trato con colegas, dificultad para solicitar ayuda o asumir roles de autoridad y liderazgo, entre otras. En muchas ocasiones, además de todas esas dificultades se añade el hecho de que las personas con Trisomía 21, se ven limitadas a la hora de seguir su vocación, por falta de orientación laboral,

lo que causa una infravaloración personal que se ve reflejada en la motivación o interés a la hora de desarrollar el oficio. Dentro de toda la educación y formación mencionada anteriormente, es conveniente que en esta se incluya también una formación que se preocupe por: la orientación desde una perspectiva realista sobre las diferentes posibilidades de las que disponen, el desarrollo de un nivel de madurez adecuado para desarrollar con éxito los proyectos profesionales y el desarrollo de habilidades adaptativas para la resolución de problemas, liderazgo y autonomía.

4. EMPLEO CON APOYO: MODELO DE INTERVENCIÓN DOWN ESPAÑA

En esta sección se desarrolla más en profundidad lo que es el empleo con apoyo, como surgió y por qué Down España considera que esta es la mejor opción a la hora de ayudar a las personas con síndrome de Down a formar parte del mercado laboral.

Down España es la federación más representativa en España que presta servicios (atención temprana, educación exclusiva, empleo con apoyo, programas de promoción de la autonomía...) a las personas con síndrome de Down.

4.1 Historia

El Empleo con Apoyo, surgió en Estados Unidos en la década de los 80 con la estructura de un sistema de apoyo. Este modelo cogió forma gracias a autores como Paul Wehman (1981), Frank Rusch (1986), David Mank (1986), que analizaron la situación y vieron que muchas personas que eran rechazadas en puestos de trabajo por no ser aptos, con apoyo podían desarrollar igual que cualquier otro la tarea que suponía el oficio. Así, con el tiempo se fue desarrollando un modelo de inserción laboral que permitiese la integración de personas con discapacidad, desde leve, hasta severa y se fue extendiendo a cada vez más países.

A España llegó en 1991 cuando se presentó públicamente en el I Simposio Internacional sobre Empleo con Apoyo que tuvo lugar en Mallorca.

4.2 Definición

Actualmente el Empleo con Apoyo se define como: *“El empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido la posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa”* (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001).

Por lo tanto, como se ve reflejado en la propia definición, el Empleo con Apoyo busca la incorporación laboral y la remuneración para las personas con discapacidad, basado en la búsqueda de una “vida independiente” con la leve diferencia de que esta persona tendrá un preparador/a laboral que lo acompañará presencialmente durante el proceso de integración social y laboral, así como en el desarrollo de otras habilidades necesarias de autonomía, relaciones sociales, etcétera. A pesar de contar con este preparador/a laboral, esta metodología delega en la propia persona toda la responsabilidad y la toma de un papel activo en todo el proceso.

4.3 Pasos

Los pasos marcados por el modelo de Empleo con Apoyo, como determina Down España (2016) son:

- Búsqueda de empleo, entendida como la búsqueda de empresas que cumplan los requisitos para llevar a cabo una contratación según el modelo de Empleo con Apoyo.
- Valoración del candidato, tanto de sus aspectos funcionales para el desarrollo de las tareas profesionales requeridas, como para la garantía del éxito de la integración en el puesto.
- Análisis y valoración del puesto de trabajo, donde se definen las tareas que el trabajador/a deberá desarrollar y las destrezas requeridas para el desempeño de la actividad, para encontrar el mejor candidato al puesto y ver que adaptaciones serían necesarias.
- Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo, donde el individuo será acompañado por el preparador.

- Seguimiento y valoración, con el fin de recoger información para analizar posibles desviaciones y así poder corregir y mejorar la actividad.

4.4 ¿Por qué este modelo?

El empleo con apoyo es el modelo elegido por Down España, ya que como se refleja en el artículo redactado por Molina (2016), el empleo ordinario presenta numerosas ventajas frente al empleo protegido.

En primer lugar afirma que el empleo con apoyo en empresas ordinarias, *“es el modelo integrador por excelencia, capaz de generar integración social y laboral, sensibilización social, y calidad de vida, autonomía e independencia de la persona con discapacidad”* (Molina, 2016, pp.15), ya que es cierto que el modelo de empleo protegido permite la generación de numerosos empleos para las personas con discapacidad pero en cierta medida deja de lado la integración social y el desarrollo de otras aptitudes y capacidades.

Es por esto que con una visión no solo centrada en el desarrollo de la autonomía laboral de las personas sino en una autonomía general, Down España defiende el Empleo con Apoyo.

Como algunas ventajas de aplicar este modelo frente a otros destaca que gracias a éste no es necesario hacer inversiones en centros o edificios, sino la implantación de servicios en los puestos de trabajo del entorno ordinario, lo cual supone un alto ahorro en infraestructuras, teniendo que invertir únicamente en políticas incentivadoras de la contratación y en el apoyo para el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

Como conclusión: *“El Empleo con Apoyo ofrece oportunidades en la comunidad, y fuerza al aprovechamiento de las ya existentes, haciendo que la persona con discapacidad se convierta en alguien más productivo, independiente y participativo. Bajo esta metodología, se consiguen una serie de logros: logra pasar a personas de población inactiva a población laboral activa, logra la promoción de las personas con discapacidad dentro de la empresa, logra el mantenimiento de un empleo, y por último, favorece la plena inclusión laboral y por ende social de un grupo de ciudadanos de pleno derecho como son las personas con discapacidad intelectual.”* (Molina, 2016, pp.17).

Cabe destacar que el Empleo con Apoyo no ha tenido fuentes de financiación hasta el año 2007 cuando se reguló, por lo que a lo largo del tiempo ha tenido menos oportunidades de desarrollar su potencial frente a la modalidad de empleo protegido y además como Molina (2016) redacta en el artículo, existe una ausencia de políticas globales y específicas que dificultan el acceso al empleo ordinario y la transición a este desde el empleo protegido.

ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN CON SÍNDROME DE DOWN EN EL MERCADO LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN

En el presente apartado se describe el análisis empírico relacionado con el objetivo de esta investigación. En primer lugar, se describirá el objetivo de la investigación, en segundo lugar, la metodología empleada en la investigación para llegar al objetivo y por último el análisis y los resultados.

5. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

En las páginas anteriores del trabajo se ha definido cómo es la situación laboral de las personas con Síndrome de Down, el marco legal en el que se desenvuelven, los modelos establecidos para el empleo y las características de las personas con esta condición. Sin embargo, aún no se ha recogido información sobre cuántas de esas personas trabajan y cuáles son sus características, o si existe algún patrón que determine la probabilidad de que una persona con síndrome de Down trabaje o no.

Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es caracterizar a la población con síndrome de Down de Castilla y León a partir de una muestra, y a su vez, analizar las características que hacen que una persona tenga más probabilidades de trabajar en Castilla y León teniendo Trisomía 21, ya que a pesar de los numerosos avances en el desarrollo de la vida laboral, sigue siendo una minoría de personas con esta condición las que alcanzan una independencia y pocas también las que disfrutan de una vida laboral plena.

Para ello analizaremos la influencia que ejercen variables tales como el sexo, la edad, el grado de discapacidad, la zona de residencia y la asistencia a programas de formación prelaboral sobre la probabilidad de que las personas con síndrome de Down trabajen o no.

6. METODOLOGÍA

En esta sección se presenta la procedencia de la información, la selección de ésta, la preparación de los datos para la investigación y los modelos empleados para llegar a cumplir el objetivo de la investigación.

6.1 Muestra

La información ha sido proporcionada por la Federación de Síndrome de Down Castilla y León y ofrece una muestra de 468 personas que pertenecen a la Federación. Esta federación está formada por las asociaciones provinciales de Síndrome de Down de Castilla y León y por la Asociación Down del Bierzo. La muestra fue recopilada en el año 2019.

Las edades de las personas que forman la muestra son muy variadas y para el análisis realizado se ha reducido la muestra, ya que la información relevante se centra en aquellas personas en edad de trabajar, por eso se han tomado solo los datos de las personas entre 16 y 67 años, obteniendo así una muestra de 339 personas.

6.2 Elección y preparación de los datos

Como ya se ha mencionado anteriormente, los datos han sido proporcionados por la Federación de Síndrome de Down de Castilla y León. Estos datos venían expuestos en una tabla de Excel, por lo que ha sido necesario realizar una serie de transformaciones para poder simplificar la cantidad de variables tomando solo aquellas de relevancia para el análisis, organizarlas y codificarlas para poder crear una base de datos y realizar el análisis desde el programa SPSS.

Se eliminaron en primer lugar los datos de las personas que no estuvieran en edad de trabajar y se dejaron fuera del análisis algunas variables como por ejemplo si la persona estaba de baja, su fecha de nacimiento, el código de identificación...ya que no son variables relevantes para caracterizar a la muestra ni para explicar la probabilidad de que se encuentren en activo. También se dejaron fuera otras variables como el tipo de centro donde había estudiado o si es dependiente o no, ya que apenas había respuestas y por lo tanto el análisis no iba a ser concluyente, ni podía caracterizar a la muestra, al igual que sucede con la variable de asistencia a programas de atención temprana, ya que a pesar

de tener muchas respuestas, ninguno de los individuos que se han estudiado ha asistido a los programas, por lo que no tendría sentido incluirlo.

6.3 Modelos empleados

Análisis de frecuencias:

Descripción de las principales características de la muestra de las personas con Síndrome de Down en edad de trabajar a través de un análisis de frecuencias con el programa SPSS, para lo cual se utilizaron dos tipos de variables:

- La persona y sus características propias: donde se han incluido las variables que sirven para describir a las personas. Estas son: Sexo de la persona, grupo de edad y tipo de discapacidad dependiendo del grado.
- Características del entorno de la persona: En este tipo de variables se han incluido las que ayudan a describir a los individuos según el entorno en el que se han desarrollado, como, por ejemplo: Lugar de residencia, provincia, participación en el mercado laboral, formación superior y asistencia a formación prelaboral y tipo de trabajo.

Análisis de regresión logística binaria (LOGIT):

Con este análisis lo que se pretendía era cuantificar en qué medida las distintas variables incidían en la probabilidad de que una persona con Síndrome de Down trabaje o no trabaje en Castilla y León, este se llevó a cabo con SPSS.

El análisis LOGIT es un modelo de elección discreta en el que se supone una variable dependiente binaria con dos categorías excluyentes (en este caso, trabaja o no trabaja) y una o varias variables independientes.

7. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA CON ANÁLISIS DE FRECUENCIAS

Tras realizar el análisis de frecuencias, los resultados obtenidos nos permiten caracterizar la muestra de la siguiente forma:

De la muestra total de 339 personas, el 44% son mujeres, mientras que el 56% son hombres, la mayoría de las personas son jóvenes de entre 16 y 30 años

(57,8%) y de los restantes, el 34,2% tienen entre 31 y 45 años y solo el 8% superan los 46 años.

En cuanto al reparto geográfico de la población, son 114 personas las que pertenecen a una zona rural y 225 personas las que pertenecen a un entorno urbano. De las 9 asociaciones que pertenecen a la federación y que además sitúan geográficamente a la muestra también, la más numerosa es la de Ávila con 82 miembros en edad de trabajar, seguida por la de León con 53, en cambio la asociación de Salamanca solo cuenta con 11 personas en edad de trabajar.

Los datos sobre el grado de discapacidad son un poco incompletos, ya que hay 65 valores perdidos (del total de 339), pero dentro de los otros 274 individuos, la mayoría tienen un grado de discapacidad grave, siendo solo un 4,1% los que tienen un grado moderado y un 26% los que presentan un grado considerado muy grave de discapacidad, esto corrobora la información ofrecida en la parte teórica en la que se afirma que por lo general, en el Síndrome de Down, la discapacidad no suele presentar grados extremos (ni leves o moderados, ni muy graves).

Respecto a la formación de estas personas, observamos que solamente el 5,3% tiene estudios de formación superior, por otro lado, la mayoría sí que ha participado en programas de formación prelaboral (60,1%), por lo general en Centros prelaborales, aunque también algunos señalan haberlo recibido en Centros Ocupacionales.

Respecto a los datos de empleo, son tan solo un 11,8% de la muestra los que sí que trabajan, es decir, solamente 40 de 339 del total.

De esas 40 personas, 4 trabajan para la administración, 5 en Centros Especiales de Empleo y 31 lo hacen en empresas ordinarias.

8. ESTIMACIÓN DEL MODELO LOGIT

En esta sección se muestra la codificación llevada a cabo para trabajar con los datos en el programa SPSS, los resultados obtenidos con el análisis y las conclusiones que este nos permite sacar.

8.1 Variables del modelo y codificación en SPSS

Variable dependiente	Indicador	Valor final	Escala
Trabaja	Indica si la persona trabaja o no trabaja.	- Sí trabaja (1) - No trabaja (0)	Nominal Dicotómica
Variables independientes	Indicadores	Valores finales	Tipos de variables
Sexo	Sexo de la persona	- Hombre (0) - Mujer (1)	Nominal Dicotómica
Grupo de edad	Grupo de edad al que pertenece	- Joven (16-30 años) - Adulto medio (31-45 años) - Adulto alto (46-67 años)	Nominal Politómica Posteriormente dicotomizada, dando valor 1 si pertenece al grupo y 0 si no pertenece
Residencia	Lugar de residencia	- Rural (1) - Urbano (0)	Nominal Dicotómica
Grado	Grado de discapacidad	- Grado leve (1-24%) - Grado moderado (25-49%) - Grado grave (50-74%) - Grado muy grave (75-100%)	Nominal Politómica Posteriormente dicotomizada, dando valor 1 si pertenece al grupo y 0 si no pertenece
Prelaboral	La persona ha recibido o no ha recibido	- Si ha recibido asistencia prelaboral (1)	Nominal Dicotómica

	asistencia con programas prelaborales.	-	No ha recibido asistencia prelaboral (0)	
--	--	---	--	--

La variable dependiente, es la respuesta que modeliza el fenómeno, y debe de ser binaria, en este caso será “tiene trabajo” y “no tiene trabajo”, es decir, dicotómica.

Las variables independientes, que son las que explican la probabilidad de ocurrencia de la variable dependiente, en este caso: sexo de la persona, grupo de edad, grado de discapacidad, lugar de residencia y asistencia a formación prelaboral.

8.2 Modelo LOGIT estimado y resultados

Resumen de procesamiento de casos

Casos sin ponderar ^a		N	Porcentaje
Casos seleccionados	Incluido en el análisis	200	59,0
	Casos perdidos	139	41,0
	Total	339	100,0
Casos no seleccionados		0	,0
Total		339	100,0

a. Si la ponderación está en vigor, consulte la tabla de clasificación para el número total de casos.

Para realizar el análisis, el programa estadístico SPSS, solamente utiliza los datos de aquellos casos en los que se disponga de la información de todas las variables, que en este caso son 200 casos los empleados para el análisis, por lo tanto, quedan 139 fuera del estudio.

Bloque 0 del analisis: modelo donde todos los coeficientes se aceptan que son 0

Tabla de clasificación^{a,b}

Observado		Pronosticado		Porcentaje correcto	
		trabaja o no trabaja no_trabaja	trabaja o no trabaja si_trabaja		
Paso 0	trabaja o no trabaja	no_trabaja	168	0	100,0
		si_trabaja	32	0	,0
Porcentaje global					84,0

a. La constante se incluye en el modelo.

b. El valor de corte es ,500

- Probabilidad de que la persona trabaje sin incluir ningún regresor:
 $p(Y_i=1)=32/200$
- Probabilidad de que la persona no trabaje sin incluir ningún regresor:
 $p(Y_i=0)=168/200$

En este caso, sin incluir los regresores, clasificamos a las personas en el grupo 0, que tienen una probabilidad mayor ($168 \geq 32$), por eso en la tabla está asignada como grupo 0.

El modelo acierta solo en el grupo en el que las personas no trabajan (100% aciertos) y no acierta en el otro grupo (0% aciertos). Por lo tanto el acierto global es de 84%.

Bloque 1 del analisis:

La bondad del ajuste se ha comprobado con la prueba ómnibus, los R^2 y el porcentaje global correctamente clasificado.

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	46,145	7	,000
	Bloque	46,145	7	,000
	Modelo	46,145	7	,000

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0 \quad (\text{Regresión no significativa})$$

$$H_1 : \text{Algún } \beta_j \neq 0 \quad (\text{Regresión significativa})$$

Chi cuadrado es igual a 46,145 y con un p-valor igual a 0,00, por lo tanto, podemos concluir que se rechaza la hipótesis nula de que los coeficientes de las

variables incluidas son iguales a cero y que la variable dependiente es explicada (en cierta medida) por las variables independientes. En otras palabras, lo que permite esta prueba ómnibus es comprobar que realmente los R^2 están dando la información de que son capaces de explicar el tanto por ciento de la varianza que dicen explicar, en este caso vemos que:

Resumen del modelo

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	129,723 ^a	,206	,352

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 20 porque se ha alcanzado el máximo de iteraciones. La solución final no se puede encontrar.

Lo que muestran los R^2 es la parte de la varianza de la variable dependiente que es explicada por el modelo, ambos R^2 en este caso son muy bajos, con el R^2 de Nagelkerke solo se explica el 35,2% y el R^2 de Cox y Snell un 20,6%. Lo recomendable es que se alejen lo máximo posible de 0 y se acerquen a 1. Por lo tanto, lo que podemos concluir es que el modelo no tiene mucha capacidad explicativa, es decir que las variables independientes explican poco de la variable dependiente. Puede ser el resultado de haber relacionado un conjunto de variables sin ninguna suposición sobre el efecto causal que puedan tener.

Tabla de clasificación^a

	Observado	Pronosticado		Porcentaje correcto
		trabaja o no trabaja no_trabaja	trabaja o no trabaja si_trabaja	
Paso 1	trabaja o no trabaja no_trabaja	167	1	99,4
	trabaja o no trabaja si_trabaja	25	7	21,9
Porcentaje global				87,0

a. El valor de corte es ,500

El porcentaje global de aciertos del modelo, en este caso es del 87%, un porcentaje bastante alto y permite ver que al introducir los regresores, la probabilidad global de aciertos ha mejorado frente a cuando no se habían incluido los regresores.

El 99,4% de los que no trabajan fueron clasificados correctamente a partir del modelo. Sin embargo, de los que trabajan, sólo el 21,9 % fue clasificado correctamente, el porcentaje total de los bien clasificados es de 87%. Pero aún así es un modelo muy pobre, no es un buen modelo ya que ese 21,9% es un porcentaje muy bajo y afecta directamente al objetivo de la investigación (crear un modelo que explique las probabilidades de que una persona trabaje (o no) teniendo síndrome de Down) como para poder utilizar el modelo extrapolado a la población.

Relación de las variables independientes con las variables dependientes:

Variables en la ecuación

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	sexo	,026	,445	,004	1	,953	1,027
	lugar de residencia (RURAL O URBANA)	-1,023	,504	4,123	1	,042	,359
	participacion en programas prelaborales	-1,296	,479	7,313	1	,007	,274
	moderado	-18,089	15151,215	,000	1	,999	,000
	grave	1,347	,623	4,675	1	,031	3,848
	adultomayor	-17,966	8349,866	,000	1	,998	,000
	adulto medio	2,423	,538	20,289	1	,000	11,275
	Constante	-2,912	,771	14,273	1	,000	,054

a. Variables especificadas en el paso 1: sexo, lugar de residencia (RURAL O URBANA), participacion en programas prelaborales, moderado, grave, adultomayor, adulto medio.

La interpretación de la tabla se realiza en dos pasos, primero debemos asegurarnos cuales de las variables son significativas, en este caso, únicamente sería significativas “lugar de residencia”, “participación en programas prelaborales”, el grado de discapacidad “grave” y “adulto medio” de entre 31 y 45 años, ya que son las únicas variables en las que el p-valor es inferior a 0,05 y por lo tanto son variables significativas para explicar este modelo con un nivel de confianza del 95%.

Por lo tanto, únicamente serán esas variables las que nos expliquen la probabilidad de que una persona trabaje o no trabaje, las demás no son significativas y por lo tanto no influyen en el hecho de que trabaje o no.

El siguiente paso es ver en qué dirección y cantidad afectan a la probabilidad. Para ello se van a analizar los coeficientes estimados, fijándonos el exp(B) de la tabla, donde lo que recoge es, en el caso de las variables

dicotómicas, que son las que hemos analizado, el cambio de probabilidad de que una persona trabaje frente a que no trabaje de cada variable al cambiar a la categoría analizada (1), frente a la de referencia (0).

El resultado de la columna “B” lo que indica es la dirección de la relación, es decir, si el hecho de que una variable exista aumenta o disminuye la probabilidad, y el $\exp(B)$ lo que os indica en qué medida aumenta o disminuye.

De tal manera que un exponente β mayor que 1 indica que hay un efecto positivo sobre la probabilidad de trabajar, y por lo tanto, un valor menor que 1, recoge una influencia negativa en dicha probabilidad.

Después del análisis, los resultados muestran que:

- Si la persona pertenece al entorno rural, su probabilidad de trabajar disminuye en 2,78 veces en comparación a los que viven en un entorno urbano.
- Si una persona participa en programas prelaborales, la probabilidad de trabajar frente a no trabajar disminuye en 3,64 veces, lo que indica que la probabilidad de que la persona trabaje es mayor si no ha participado en programas prelaborales.
- Si la persona sufre de un grado de discapacidad grave, la probabilidad de que trabaje frente a que no lo haga es de casi 4 veces más que si la persona tiene un grado muy grave de discapacidad, el resto de las comparaciones por grado de discapacidad no son significativas.
- Si la persona es un adulto medio, es decir, de entre 31 y 45 años, aumenta su probabilidad de trabajar en 11,275 veces en comparación a trabajar siendo joven, el resto de las comparaciones por edad no son significativas.

8.3 Conclusiones de la estimación por el modelo LOGIT

Verdaderamente, como avisaban los R^2 , las conclusiones extraídas del análisis LOGIT no proporcionan mucha información. Más que permitir una modelización de qué características tienen las personas con síndrome de Down que forman el mercado de trabajo de Castilla y León, lo que permite es hacer ver que algo falla y eso se refleja en los siguientes datos extraídos.

Llama la atención que las personas que asisten a formaciones prelaborales tengan menos probabilidad de trabajar, cuando el objetivo principal de esos programas es favorecer la entrada al mercado laboral. Tendría más sentido pensar que son muchos los que participan en estas actividades y muy pocos los que finalmente trabajan, y que puede coincidir que en esta muestra sea más alta la proporción de los que no han participado en programas laborales dentro de los que sí que trabajan, que de los que no trabajan, esto se plantea como hipótesis más adelante.

Que haya más probabilidad de trabajar perteneciendo al grupo de “grado grave” antes que al grupo de “grado muy grave” era de esperar, ya que el grado de discapacidad muestra el grado de autonomía de las personas, por lo que es de esperar que cuanto más grado, mayores dificultades o limitaciones sufra la persona.

Las otras dos variables sí que explican más, respecto al grupo de edad, los adultos entre 31 y 45 años son los que tienen más probabilidad de trabajar, ya que encaja que hayan recibido más formación y experiencia que otros más jóvenes y además cabe decir que las personas con síndrome de Down sufren un envejecimiento algo más rápido y son menos longevos de lo común por lo que sería normal que en el grupo de edad de entre 46 y 67 años, disminuyesen las probabilidades de trabajar.

Y por último, que tengan más probabilidades de trabajar aquellos que se encuentran en un ámbito urbano es habitual, ya que en un entorno urbano se ofrecen más posibilidades laborales en general, al igual que más oportunidades de formación.

Tal vez la población no siga unos patrones concretos y generales de los que dependa el formar parte o no del mercado de trabajo. Como ya se ha visto, tan solo el 11,8% de esta muestra trabaja, o como se afirma en el artículo del Norte de Castilla: “Tan solo un 5% de las personas que tienen Síndrome de Down en la comunidad, que son unas 1.790, tienen un empleo” (Pérez, 2018) siendo la comunidad; Castilla y León. Hay que remarcar que los datos son muy diferentes ya que el estudio se ha llevado a cabo con una muestra mucho más grande.

Es cierto que se puede apreciar un mínimo avance respecto a 2013, donde según redacta el periódico Norte de Castilla, en el artículo de Sáez (2013), el 98% de las personas con Síndrome de Down de la región se encontraban sin empleo, pero es un avance demasiado bajo en comparación con los cambios tan rápidos a todos los niveles, incluido el laboral, que se dan hoy en día.

Con los resultados y las cifras obtenidas se puede ver que este análisis estadístico no aporta mucha información, tal vez la escasez de personas que consiguen un trabajo con esta condición no es suficiente para realizar una modelización a través de análisis estadísticos. Es por eso que en este caso, podría ser más conveniente hacer un estudio sociológico de cuál es la situación de las empresas a la hora de contratar a personas con Síndrome de Down o cuales son las limitaciones que estas propias personas encuentran a la hora de buscar trabajo, para con esos datos poder llegar al objetivo que tenía esta investigación, que era caracterizar a la muestra y ver que variables eran más relevantes a la hora de encontrar empleo.

8.3.1 Análisis de frecuencias por tablas cruzadas

A continuación se presentan unas tablas cruzadas que muestran los porcentajes de personas que trabajan o no trabajan cruzadas con las variables significativas para el análisis. Estas tablas ayudan a la comprensión de las conclusiones del análisis LOGIT.

En el análisis de resultados, se plantea la hipótesis de que: la relación obtenida en el análisis LOGIT sobre la asistencia a programas prelaborales no es muy representativa ya que podría ser que en esta muestra sea más alta la proporción de los que no han participado en programas prelaborales dentro de los que sí que trabajan, que de los que no trabajan.

En esa tabla se puede comprobar que la hipótesis planteada se cumple, el número de personas de la muestra en general que participan en programas prelaborales es más alto que el de personas que no participan, 149 frente a 99. Además, vemos es que dentro de las personas que no han recibido la formación, 20 de ellas trabajan, en cambio, de las personas que si han recibido formación prelaboral, tan solo 18 trabajan. Por lo tanto, en lo anteriormente detallado se estaba en lo cierto, la proporción de personas que han recibido formación es mas

alta dentro del grupo de no trabajadores, que del grupo de trabajadores. Eso nos permite ver que tal vez se estaría en lo cierto y que este resultado probablemente se trate de esta muestra en concreto y no se puede extrapolar a la población.

Tabla cruzada

			participación en programas prelaborales		Total
			no_prelaboral	si_prelaboral	
trabaja o no trabaja	no_trabaja	Recuento	79	131	210
		Recuento esperado	83,8	126,2	210,0
		% dentro de trabaja o no trabaja	37,6%	62,4%	100,0%
		% dentro de participacion en programas prelaborales	79,8%	87,9%	84,7%
		% del total	31,9%	52,8%	84,7%
	si_trabaja	Recuento	20	18	38
		Recuento esperado	15,2	22,8	38,0
		% dentro de trabaja o no trabaja	52,6%	47,4%	100,0%
		% dentro de participacion en programas prelaborales	20,2%	12,1%	15,3%
		% del total	8,1%	7,3%	15,3%
Total	Recuento	99	149	248	
	Recuento esperado	99,0	149,0	248,0	
	% dentro de trabaja o no trabaja	39,9%	60,1%	100,0%	
	% dentro de participacion en programas prelaborales	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	39,9%	60,1%	100,0%	

Respecto al grado de discapacidad se ve que hay mucha diferencia entre el número de personas con grado grave (172) que personas con grado moderado (14) y en un punto medio se encuentran las de grado muy grave (88), por lo tanto era de esperar una mayor participación en cantidad (pero no en proporción) de los graves que del resto del grupo ya que representan casi a la muestra en su totalidad. Pero a pesar de eso dentro de los moderados, ninguno trabaja, es decir que la proporción de personas trabajadoras de grado moderado es nula, así que no se trata de que haya mas cantidad de personas con grado grave, sino de que la proporción de personas con grado moderado es inexistente, pero esa comparación no es significativa en el modelo LOGIT.

Tabla cruzada trabaja o no trabaja*grado de discapacidad

		grado de discapacidad			Total	
		grado25_49	grado50_74	grado75_100		
trabaja o no trabaja	no_trabaja	Recuento	14	143	83	240
		Recuento esperado	12,3	150,7	77,1	240,0
		% dentro de trabaja o no trabaja	5,8%	59,6%	34,6%	100,0%
		% dentro de grado de discapacidad	100,0%	83,1%	94,3%	87,6%
		% del total	5,1%	52,2%	30,3%	87,6%
	si_trabaja	Recuento	0	29	5	34
		Recuento esperado	1,7	21,3	10,9	34,0
		% dentro de trabaja o no trabaja	0,0%	85,3%	14,7%	100,0%
		% dentro de grado de discapacidad	0,0%	16,9%	5,7%	12,4%
		% del total	0,0%	10,6%	1,8%	12,4%
Total	Recuento	14	172	88	274	
	Recuento esperado	14,0	172,0	88,0	274,0	
	% dentro de trabaja o no trabaja	5,1%	62,8%	32,1%	100,0%	
	% dentro de grado de discapacidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	5,1%	62,8%	32,1%	100,0%	

Sobre el grupo de edad, a pesar de ser el grupo de jóvenes el más numeroso, el porcentaje más alto es el de personas de edad media dentro de las que trabajan, ya que han tenido más tiempo para formarse, desarrollar sus habilidades, etcétera.

Tabla cruzada trabaja o no trabaja*grupo de edad

		grupo de edad			Total	
		joven16_30	adulto medio31_45	adulto alto46_67		
trabaja o no trabaja	no_trabaja	Recuento	187	85	27	299
		Recuento esperado	172,9	102,3	23,8	299,0
		% dentro de trabaja o no trabaja	62,5%	28,4%	9,0%	100,0%
		% dentro de grupo de edad	95,4%	73,3%	100,0%	88,2%
		% del total	55,2%	25,1%	8,0%	88,2%
	si_trabaja	Recuento	9	31	0	40
		Recuento esperado	23,1	13,7	3,2	40,0
		% dentro de trabaja o no trabaja	22,5%	77,5%	0,0%	100,0%
		% dentro de grupo de edad	4,6%	26,7%	0,0%	11,8%
		% del total	2,7%	9,1%	0,0%	11,8%
Total	Recuento	196	116	27	339	
	Recuento esperado	196,0	116,0	27,0	339,0	
	% dentro de trabaja o no trabaja	57,8%	34,2%	8,0%	100,0%	
	% dentro de grupo de edad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	57,8%	34,2%	8,0%	100,0%	

Por último se puede comprobar que las personas de residencia urbana son muchas más que las que residen en ámbito rural, ya que son aproximadamente el doble de personas de la muestra las que viven en zona urbana, pero además de eso lo que podemos ver también es que la proporción total de personas de núcleo urbano es mayor en comparación a las de rural dentro del grupo de personas que trabajan.

Tabla cruzada trabaja o no trabaja* lugar de residencia (RURAL O URBANA)

		lugar de residencia (RURAL O URBANA)		Total	
		urbano	rural		
trabaja o no trabaja	no_trabaja	Recuento	194	105	299
		Recuento esperado	198,5	100,5	299,0
		% dentro de trabaja o no trabaja	64,9%	35,1%	100,0%
		% dentro de lugar de residencia (RURAL O URBANA)	86,2%	92,1%	88,2%
		% del total	57,2%	31,0%	88,2%
	si_trabaja	Recuento	31	9	40
		Recuento esperado	26,5	13,5	40,0
		% dentro de trabaja o no trabaja	77,5%	22,5%	100,0%
		% dentro de lugar de residencia (RURAL O URBANA)	13,8%	7,9%	11,8%
		% del total	9,1%	2,7%	11,8%
Total		Recuento	225	114	339
		Recuento esperado	225,0	114,0	339,0
		% dentro de trabaja o no trabaja	66,4%	33,6%	100,0%
		% dentro de lugar de residencia (RURAL O URBANA)	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	66,4%	33,6%	100,0%

8.3.2 Modelo LOGIT introducción por pasos

En vistas a los datos obtenidos en el análisis anterior y para comprobar si la selección de las variables había sido la correcta, se ha realizado de nuevo un análisis LOGIT, pero con la introducción de las variables por pasos, ya que de esta manera SPSS selecciona que variables se introducen en cada paso y cuales quedan fuera y la conclusión obtenida ha sido:

Modelo si el término se ha eliminado^a

Variable	Logaritmo de la verosimilitud de modelo	Cambio en el logaritmo de la verosimilitud -2	gl	Sig. del cambio
Paso 0				
lugar de residencia (RURAL O URBANA)	-82,967	2,603	1	,107
participación en programas prelaborales	-83,446	3,561	1	,059
grave	-84,467	5,602	1	,018
Paso 1				
participación en programas prelaborales	-84,774	3,644	1	,056
grave	-85,839	5,773	1	,016
Paso 2				
participación en programas prelaborales	-71,878	7,232	1	,007
grave	-71,565	6,605	1	,010
adulto medio	-85,015	33,505	1	,000
Paso 3				
lugar de residencia (RURAL O URBANA)	-68,304	4,782	1	,029
participación en programas prelaborales	-69,594	7,363	1	,007
grave	-69,445	7,065	1	,008
adulto medio	-83,979	36,132	1	,000

a. Se basa en estimaciones de parámetro condicionales.

Se ha seleccionado primero las variables de participación a programas prelaborales y el grado de discapacidad, en segundo lugar se introdujo la variable adulto medio y por último la variable del lugar de residencia. Como se puede

apreciar, las variables seleccionadas han sido las mismas que en el primer modelo LOGIT que se ha realizado.

Resumen del modelo

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	151,171 ^a	,116	,199
2	142,931 ^a	,152	,260
3	136,524 ^a	,179	,305
4	131,826 ^a	,198	,338

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Se puede comprobar también que la aplicación de esta técnica no mejora la capacidad explicativa del modelo.

9. CONCLUSIONES Y OPINION

Después del estudio realizado, tanto de investigación bibliográfica como análisis estadístico, voy a dedicar las últimas páginas a comentar algunas conclusiones basadas en mi propia opinión.

La investigación tanto teórica como estadística, me ha llevado a confirmar lo que yo creía previamente: hay un problema.

Las personas con Síndrome de Down encuentran muchas dificultades a la hora de desarrollar su vida independiente y por consecuente, su vida laboral. En muchos casos, esta vida independiente se ve cohibida por parte de la familia, que tal vez por desconocimiento, o por miedo, limitan las capacidades de sus familiares. Además, si a esto se le añade el desconocimiento de la sociedad y las erróneas creencias sobre estas personas, el progreso es aún más complicado. Creo que para poder solventar este problema hace falta centrarse en dos puntos clave, por un lado en la persona en sí, facilitándole, desde sus primeros años de vida una atención temprana, estimulación y un apoyo, que como está reflejado en las páginas de este trabajo, se ha demostrado que se obtienen grandes resultados.

En relación con este tema, como se ha mencionado en el estudio, dentro de la muestra ofrecida por la Federación había otras variables como la asistencia a programas de atención temprana, actualmente no era relevante incluirlo ya que dentro de las personas en edad de trabajar, ninguna había asistido a ese tipo de

programas. Esto es un dato para destacar, ya que confío en que cuando las personas que aún no están en ese grupo de edad pasen a estarlo, lo que pasará será que la mayoría de ellas habrán asistido a este programa, como se refleja en la muestra, y probablemente hayan desarrollado sus capacidades aún más que las personas en edad de trabajar actualmente y por consiguiente, esa entrada al mercado laboral sea más común dentro de las personas con Síndrome de Down.

Gracias a esa atención es más fácil llegar con todas sus capacidades desarrolladas a la formación, tanto la obligatoria como la superior para que así su abanico futuro de posibilidades laborales se expanda y tengan la oportunidad de seguir su vocación. No solo por las personas con Síndrome de Down, sino por muchas otras con diversidad funcional, creo que es necesario invertir en formación para formadores, ya sean profesores/as, educadores/as, monitores/as... y que así poco a poco, estas personas se sientan más seguras y reciban una formación más personalizada en centros ordinarios y no en centros de educación especial, lo cual llevará a tener la misma formación que cualquier otra persona y de esa forma competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Creo también que es necesario incluirlos en la sociedad, haciendo que participen en los eventos con las demás personas y no como pasa en algunos grupos de inclusión donde participan en eventos o actividades pero en grupos donde solo hay personas con Síndrome de Down, lo cual desde mi punto de vista no ayuda al objetivo final. Es importante que esa vida social se desarrolle para que luego al entrar en una empresa ordinaria, no sea un hándicap la relación con sus colegas.

Por otro lado, es importante centrarse en la sociedad y en las empresas. Hay mucho desconocimiento sobre las capacidades de estas personas, y las creencias populares son muy erróneas, vienen basadas en el antiguo pensamiento, donde incluso era común que las familias escondiesen a sus hijos o hijas, donde se creía que estas personas no eran capaces ni siquiera de hacer ciertas tareas cotidianas o se les trataba de tal forma que no se les enseñaba a ser independientes, considerándoles toda la vida como “niños”, de hecho, es muy común a día de hoy escuchar la expresión “niños Síndrome de Down” que en mi opinión entorpece mucho a la hora de demostrar las capacidades de estas personas en su etapa adulta.

Bien es cierto que todo ha evolucionado y está comprobado que con apoyo y motivación son muy capaces y eso hay que hacerlo ver, creo que es importante desarrollar acciones, ya sean programas, eventos... en los que estas personas puedan convivir con los demás y así se les pueda conocer mejor. Es importante trabajar con las familias, que, a pesar de su buena voluntad, ellas mismas reconocen pecar en ciertos casos de sobreprotección.

Centrándome en las formas de empleo, bajo mi punto de vista, tras toda la información que he manejado, creo que la mejor opción es el empleo con apoyo, da mucha autonomía a las personas y creo que trasmite bastante seguridad tanto a las empresas como a los trabajadores con Síndrome de Down ya que siempre cuentan con un apoyo. Este modelo permite desarrollar las habilidades de las personas, mejorar sus destrezas sociales al tener que estar en contacto con los colegas y además les da un aporte económico justo, el mismo que a los demás trabajadores/as de la empresa o Administración y eso contribuye al objetivo final de vida independiente. Este modelo ayuda también a dar visibilidad de esta realidad que afecta a muchas personas y que yo creo que poco a poco se puede ir normalizando, llegando un punto en el que no llame la atención encontrar a una persona con Síndrome de Down trabajando porque ya será algo muy común.

Creo que en ese momento, el análisis anteriormente realizado, dará unos resultados mucho más explicativos y relevantes, ya que la muestra de los que sí que trabajan, superará a la de los que no trabajan. Mientras tanto, se debe seguir luchando por una inclusión plena de las personas con Síndrome de Down.

A pesar de haber tratado en el trabajo el Síndrome de Down como una discapacidad, quiero aprovechar para reflejar que en mi opinión, a pesar de ser un término muy aceptado y conocido por la mayoría, razón por la que lo he empleado, no es un término que defina a estas personas, ya que considero que con esfuerzo, atención, educación y apoyo, pueden desarrollar las mismas capacidades que cualquier persona.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Badiola, M. (2020) "No contrate a un chico con Síndrome de Down porque le dé pena, sino por egoísmo, porque es un revulsivo para la empresa" León

Noticias, León. [Consulta: 24/05/2020] Disponible en: <https://www.leonoticias.com/leon/contrate-chico-sindrome-20200321122749-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

Castilla y León. Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial de Castilla y León, 24 de mayo de 2013, 98: 33009-33047 [en línea]. [Consulta: 26/03/2020] Recuperado de: <https://www.saludcastillayleon.es/institucion/es/resumen-bocyl-legislacion-sanitaria/ley-2-2013-15-mayo-igualdad-oportunidades-personas-discapac.ficheros/325011-BOCYL-D-24052013-1.pdf>

Down España (2016): “Empleo con Apoyo: Modelo de Intervención Down España”. [Consulta: 25/03/2020] Disponible en: <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>

Down España (2014): “El síndrome de Down” [Consulta: 23/03/2020] Disponible en: <https://www.sindromedown.net/sindrome-down/>

España. Código de Discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 19 de marzo de 2020 [en línea]. [Consulta: 20/03/2020] Recuperado de: https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=125_Codigo_de_la_Discapacidad&modo=1

España. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, 311: 29313-29424 [en línea]. [Consulta: 20/03/2020] Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

España. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de octubre de 2017, 257. [en línea]. [Consulta: 15/05/2020] Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-12207-consolidado.pdf>

España. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre

de 2013, 289: 95635-95673 [en línea]. [Consulta: 16/03/2020] Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

España. Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 26 de enero de 2000, BOE-A-2000-1546 [en línea]. [Consulta: 06/05/2020] Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-1546-consolidado.pdf>

Cay Moreno, J. (2014) “Conciliación de la vida laboral y familiar. Fundación Down Zaragoza.”. Universidad de Zaragoza, Zaragoza. [Consulta: 25/03/2020] Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/14789/files/TAZ-TFG-2014-808.pdf>

Díaz-Caneja, P. (2005) “Atención Temprana”, Fundación Iberoamericana Down21. [Consulta: 15/03/2020] Disponible en: <https://www.down21.org/educacion/2262-atencion-temprana.html?showall=1>

Fernández, S. (2019) “A los políticos les pido más realidad y menos palabrería y eslóganes” *La Opinión de Málaga*. [Consulta: 24/05/2020] Disponible en: <https://www.laopiniondemalaga.es/malaga/2019/04/01/politicos-les-pido-realidad-palabreria/1078783.html>

Florez, J., Ruiz, M. (2004) “El síndrome de Down: aspectos biomédicos, psicológicos y educativos”, Fundación Síndrome de Down de Cantabria Santander. [Consulta: 15/03/2020] Disponible en: <https://www.down21.org/revista-virtual/780-revista-virtual-2004/revista-virtual-marzo-2004/articulo-profesional-marzo-2004/2125-el-sindrome-de-down-aspectos-biomedicos-psicologicos-y-educativos.html>

Fundación Iberoamericana Down21 (s.f) “Necesidad de formación para el empleo” Fundación Iberoamericana Down21. [Consulta: 15/03/2020] Disponible en: <https://www.down21.org/component/content/article/97-empleo/personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/391-necesidades-de-formacion-para-el-empleo.html>

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2001). “El Empleo con Apoyo en España: Una realidad consolidada” (pp. 521-536). Amarú Ediciones, Salamanca. [Consulta: 25/03/2020] Disponible en: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1250&context=gladnetcollect>

López Gumbao, S. (2016) “La situación laboral de las personas con discapacidad en España”. Universidad Miguel Hernández de Elche, Elche. [Consulta: 17/03/2020] Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3945/1/TFG%20L%C3%B3pez%20Gumbao%20Sara.pdf>

Molina Jover, M. (2016) “Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down”. Down España. [Consulta 15/05/2020] Disponible en: <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/04/Empleo-con-Apoyo-hacia-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-s--ndrome-de-Down.pdf>

Núñez, C. (2019) “Con Síndrome de Down también se puede trabajar” Hoy, Cáceres. [Consulta: 23/05/2020] Disponible en: <https://www.hoy.es/caceres/sindrome-down-puede-20191121002605-ntvo.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F>

Payeras Salvador, M. (2018) “La integración laboral de las personas con discapacidad: actuaciones de la empresa”. Universitat de Barcelona, Barcelona. [Consulta: 19/03/2020] Disponible en: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/126253/1/TFG-ADE-Payeras-Maria-Feb18.pdf>

Perez, A. (2018) “Tan solo un 5% de las personas con Síndrome de Down de Castilla y León tiene trabajo” Norte de Castilla, Zamora. [Consulta: 10/05/2020] Disponible en: <https://www.elnortedecastilla.es/zamora/solo-personas-sindrome-20180322130102-nt.html>

Pérez Castrillo, J. (2018) “La vida en pareja en personas con Síndrome de Down” Unniversidad de Valladolid, Valladolid. [Consulta:15/04/2020]

Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/32560/TFG-G3256.pdf?sequence=1>

Pueschel, S.M. (2002) Síndrome de Down: Hacia un futuro mejor, Ed. Masson ISBN 1-55766-452-8.

Rojo, P. (2017) “Cambia tu mirada hacia el Síndrome de Down” El Norte de Castilla, Palencia. [Consulta: 22/05/2020] Disponible en: <https://www.elnortedecastilla.es/palencia/201703/18/cambia-mirada-hacia-sindrome-20170318184318.html>

Sáez, N. (2013) “El 98% de las personas con Síndrome de Down están en paro” El Norte de Castilla, Segovia. [Consulta: 23/05/2020] Disponible en: <https://www.elnortedecastilla.es/20130422/local/segovia/personas-sindrome-down-estan-201304221140.html>

Yeves Ruano, M. (2017) “Personas con discapacidad y mercado de trabajo”. Universidad de Valladolid, Soria. [Consulta: 18/03/2020] Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/26924/TFG-O%201013.pdf?sequence=1>