

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



“Oportunidades de inclusión educativa y laboral para jóvenes  
con Síndrome de Down”

MARIA ZULEMA SOLÓRZANO ARRIAGA

GUATEMALA, MARZO DE 2010

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**“OPORTUNIDADES DE INCLUSIÓN EDUCATIVA Y LABORAL  
PARA JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN  
PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO  
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**POR:**

**MARÍA ZULEMA SOLÓRZANO ARRIAGA**

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE**

**LICENCIATURA**

**GUATEMALA, MARZO DE 2010**

**MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO**

Licenciada Mirna Marilena Sosa Marroquín  
**DIRECTORA**

Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes  
**SECRETARIA**

Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo  
**REPRESENTANTES DE CLAUSTRO DE CATEDRÁTICOS**

Jairo Josué Vallecios Palma  
**REPRESENTANTE ESTUDIANTIL  
ANTE CONSEJO DIRECTIVO**



CC. Control Académico  
CIEPs.  
Archivo  
Reg. 004-2010  
CODIPs. 739-2010

**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"  
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14  
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

08 de marzo de 2010

Estudiantes

María Zulema Solórzano Arriaga  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto CUADRAGÉSIMO QUINTO (45º) del Acta SEIS GUIÓN DOS MIL DIEZ (06-2010), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 04 de marzo de 2010, que copiado literalmente dice:

**"CUADRAGÉSIMO QUINTO:** El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el informe Final de Investigación, titulado: **"OPORTUNIDADES DE INCLUSIÓN EDUCATIVA Y LABORAL PARA JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN"**, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

**MARÍA ZULEMA SOLÓRZANO ARRIAGA**

**CARNÉ No.199913395**

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Silvia Guevara de Belleton y revisado por la Licenciada Miriam Elizabeth Ponce. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

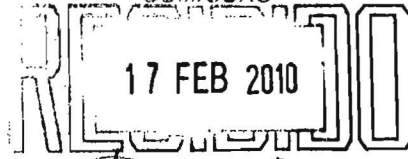
Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes  
SECRETARIA



Nelveth S.



CIEPs.: 004-10  
REG.: 327-2006  
REG.: 327-2006

FIRMA: *[Signature]* HORA: 14:10 Registro: \_\_\_\_\_

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-  
9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"  
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14  
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

## INFORME FINAL

Guatemala, 29 de Enero 2010

SEÑORES  
CONSEJO DIRECTIVO  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

SEÑORES CONSEJO DIRECTIVO:

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce, ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**“OPORTUNIDADES DE INCLUSIÓN EDUCATIVA Y LABORAL  
PARA JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN”.**

ESTUDIANTE:  
María Zulema Solórzano Arriaga

CARNE:  
199913395

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 19 de Octubre del 2010, y se recibieron documentos originales completos el 26 de Enero 2010, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

**“ID Y ENSEÑADA A TODOS”**

*[Signature]*  
Licenciada Mayra Luna de Álvarez  
COORDINADORA

Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs.- “Mayra Gutiérrez”

/Arelis C.V.  
archivo





CIEPs. 003-10  
REG: 327-2006  
REG: 327-2006

**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"  
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14  
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

Guatemala, 29 de Enero 2010

Licenciada Mayra Frine Luna de Álvarez, Coordinadora  
Centro de Investigaciones en Psicología  
-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez"  
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciada Luna:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

**OPORTUNIDADES DE INCLUSIÓN EDUCATIVA Y LABORAL  
PARA JÓVENES CON SÍNDROME DE DOWN"**

**ESTUDIANTE:**  
María Zulema Solórzano Arriaga

**CARNÉ No.:**  
199913395

**CARRERA:** Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el día 14 de Octubre 2009, por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,  
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

  
Licenciada Miriam Elizabeth Ponce

**DOCENTE REVISOR**

/Arelis.  
c.c. Archivo



Guatemala, 11 Agosto de 2008


Licenciada  
Mayra Luna de Álvarez  
Departamento de tesis  
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs  
Escuela de Ciencias Psicológicas -USAC-

Licenciada de Álvarez:

Por medio de la presente me permito informarle que he concluido con la asesoría del **Informe Final** de investigación, realizado por la estudiante: María Zulema Solórzano Arriaga, carné Número 199913395, denominado: "**Oportunidades de Inclusión Educativa y Laboral para jóvenes con Síndrome de Down**". Cursando la carrera de Licenciatura en Psicológica.

El trabajo referido cumple con los requisitos establecidos por el departamento, por lo que emito el dictamen de **APROBACIÓN**, al mismo.

Sin otro particular,



Licenciada Silvia Guevara de Belteton  
Colegiado No. 340  
Asesora



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"  
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14  
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

REG. 327-2006  
CIEPs. 045-07

**APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Guatemala, 11 de Abril del 2008.

**ESTUDIANTE**  
María Zulema Solórzano Arriaga

**CARNÉ No.**  
199913395

Informamos a usted que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, de la Carrera de **Licenciatura en Psicología**, titulado:

**“OPORTUNIDADES DE INCLUSIÓN EDUCATIVA Y LABORAL PARA JÓVENES  
CON SÍNDROME DE DOWN”**

**ASESORADO POR:** Licenciada Silvia Guevara de Beltetón

Por considerar que reúne los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs.- ha sido **APROBADO** por la Coordinación de Investigaciones, el 7 de abril del año dos mil ocho y le solicitamos iniciar la fase de Informe Final de Investigación.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
**Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce**  
**DOCENTE REVISORA**



Vo.Bo.

  
**LICENCIADA MAYRA LUNA DE ALVAREZ, Coordinadora**  
**Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs.- “Mayra Gutiérrez”**



MEP / ab.  
c.c. archivo





Guatemala, 08 octubre de 2009

A QUIEN INTERESE:

La fundación para la autorrealización y capacitación especial de jóvenes adultos con retraso mental (FACES) hace constar que la señorita María Zulema Solórzano Arriaga con carné No 199913395, realizó su trabajo de campo en esta institución para llevar a cabo la realización de su tesis titulada "oportunidades de inclusión educativa y laboral para jóvenes con Síndrome de Down", en el período del 16 al 20 de febrero del 2009.

Para lo que al interesado convenga se extiende la presente constancia.

Atentamente,

Dinora García  
Fundación FACES

*Coordinación General*

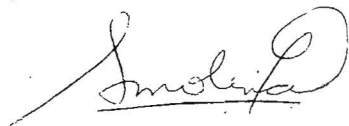
Guatemala, 5 de octubre del 2009

A QUIEN INTERESE:

El centro de Capacitación Laboral de la Fundación Margarita Tejada hace constar que la señorita María Zulema Solórzano Arriaga quien se identifica con el carné No 199913395 asistió a la fundación a realizar las observaciones y entrevistas necesarias para la realización de su tesis titulada "Oportunidades de Inclusión Educativa y Laboral para Jóvenes con Síndrome de Down, en el período del mes de febrero del 2009.

A solicitud del interesado se extiende la presente, en la ciudad de Guatemala, a los cinco días del mes de octubre.

Atentamente,



Sylvia Molina de Bihr

CENTRO DE  
CAPACITACION LABORAL

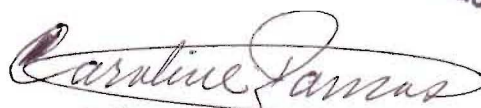
Guatemala, 09 de octubre de 2009

A QUIEN INTERESE

El Instituto Neurológico de Guatemala (ING) hace constar que la señorita María Zulema Solórzano Arriaga con carné No 199913395, realizó visitas y observaciones en esta institución para llevar a cabo la realización de su tesis titulada "inclusión educativa y laboral para jóvenes con Síndrome de Down, en el periodo del 23 al 27 de febrero del 2009.

Para lo que al interesado convenga se extiende la presente constancia.

Atentamente,

  
Caroline Ramos

Coordinación Pedagógica

Coordinación Pedagógica  
Instituto Neurológico

Instituto Neurológico de Guatemala  
8av 6-50 zona 11  
Tel : 24711161

**CENTRO DE CAPACITACIÓN OCUPACIONAL  
13 AVENIDA 29-29 ZONA 5 TEL. 2331 0609**

Guatemala, 22 de septiembre del 2009

A QUIEN CORRESPONDA:

Por este medio informo que la señora María Zulema Solórzano Arriaga, con carné No 199913395 se presentó en esta institución para realizar observaciones necesarias para la realización de su trabajo de tesis titulada "Oportunidades de Inclusión Educativa y Laboral para Jóvenes con Síndrome de Down, en el período del 02 al 10 de febrero del 2009.

Sin otro particular, se extiende la presente, para los fines que al interesado convenga.

Atentamente,



Luis Emilio Barrera P.  
Coordinador área psicopedagógica  
CENTRO DE CAPACITACIÓN OCUPACIONAL C.C.O

## ACTO QUE DEDICO

- A quien: Nunca abandonó mis pasos y me dio la fortaleza y sabiduría para continuar. **Dios**
- A ustedes: Que les debo la gran experiencia de vivir y que han sido mi guía para encontrar un mejor camino en mi vida.  
Mis **Padres** Hector Solórzano, Berta Arriaga
- A ti: Que reapareciste en mi vida llenándola de fuerza, amor, fe e ilusión, y que a pesar de la distancia estas presente a cada momento. Gracias por ser la mejor parte de mi historia. Te amo. **Mi esposo** Fernando Lam
- A quienes: Han sido mis cómplices y amigos aceptándome tal como soy. Mis **Hermanos** Hector Ariel, Norverth Enrique
- A ti: Que llegaste un día a llenar mis días de luz, ternura y alegría, y me enseñaste a disfrutar de las cosas pequeñas de la vida.  
Mi **Sobrino** Pablo Andrés
- A esos niños y jóvenes: Que día a día me enseñan más de lo que he podido encontrar en un libro.
- A ustedes: Que de una u otra manera formaron parte de este caminar  
Gracias.

## **AGRADECIMIENTOS**

- A: la Universidad de San Carlos de Guatemala  
Por cobijarme durante estos años
- A: la Escuela de Ciencias Psicológicas  
En donde dejo alegrías, lágrimas y entrega
- A mi asesora: Licda Silvia de Beltetón,  
Por su tiempo dedicado.
- A mi revisora: Licda Miriam Ponce  
Por su colaboración y por fomentar en mí  
ser una mejor profesional
- A los Centros Educativos: Especialmente a la Fundación Margarita Tejada  
Por su participación en este trabajo
- A mis amigos (as): Gracias por su apoyo

## INDICE

<b>Prólogo</b> .....	01
<b>Capítulo I</b>	
Introducción.....	03
Marco Teórico.....	05
El Niño Síndrome Down.....	05
Características de personalidad del niño y joven Síndrome Down.....	06
Relaciones sociales de los jóvenes Síndrome Down.....	07
Educación del niño Síndrome Down.....	08
Inclusión educativa y laboral.....	12
Propósito de la inclusión laboral.....	14
Orientación vocacional.....	15
El derecho al trabajo de las personas con discapacidad.....	16
Teoría sociocultural y su desarrollo de las capacidades intelectuales.....	17
Premisas.....	20
Hipótesis.....	21
<b>Capítulo II</b>	
Técnicas e Instrumentos.....	22
<b>Capítulo III</b>	
Presentación y análisis de resultados.....	24
Gráfica No 1.....	24
Gráfica No 2.....	25
Gráfica No 3.....	26
Gráfica No 4.....	27
Gráfica No 5.....	28
Gráfica No. 6.....	29
Gráfica No 7.....	30
Gráfica No 8.....	31
Gráfica No 9.....	32
Gráfica No 10.....	33
Análisis Entrevista Educativa.....	34
Análisis Entrevista Institucional.....	35
Análisis Global.....	38

## **Capítulo V**

Conclusiones.....	40
Recomendaciones.....	41
Referencias bibliográficas.....	42
Anexos.....	43
Resumen.....	44



## PRÓLOGO

Es importante destacar que el trabajo como actividad psicológica en el adulto tiene tanta importancia como el juego en el niño, constituye una significativa ocupación y debe por tanto realizarse bajo condiciones de satisfacción y agrado, al mismo tiempo ser fuente de logros y realizaciones personales. Para nadie escapa que el ser capaz de contribuir económicamente al hogar, es un elemento importante que valoriza al mismo trabajador y le permite una posición digna dentro del grupo familiar de la sociedad.

En el caso de las personas con capacidades diferentes, los estereotipos tradicionales con los que se les ha identificado como “inválido”, “incapacitado”, todavía perduran, y por ende, se menosprecia el potencial productivo que tiene cada una de estas personas.

Para superar la falta de oportunidades de empleo y escasa preparación de personas con capacidades diferentes calificadas productivamente con habilidades y destrezas desarrolladas se hace necesario:

- ✓ La coordinación e integración de esfuerzos de diversas instituciones dedicadas a la formación profesional.
- ✓ La aprobación de Política Nacional de Discapacidad
- ✓ La sensibilización del sector empresarial

La inclusión educativa y laboral significa remover barreras e incrementar oportunidades, sin embargo esto significa un cambio en los paradigmas en los cuales nos encontramos, así Guatemala debe prepararse para analizar su propia situación, identificar las barreras y facilitadores para la inclusión planificando un proceso de desarrollo apropiado.

En nuestro país lo ideal sería que la educación de los jóvenes Síndrome Down específicamente sea para la vida y la socialización debe ser considerada como la vértebra del currículo aplicado a cada uno de ellos, para que cuando logren establecerse en un ambiente laboral puedan adaptarse y desenvolverse adecuadamente.

En cualquier caso se puede constatar que la igualdad de condiciones y recursos en los centros educativos, los logros en la calidad de la enseñanza y en la atención a la diversidad varían considerablemente, lo que lleva a pensar que es la actitud, implicación, y dedicación de los diferentes profesionales que intervienen en el proceso, lo que marca la diferencia. De poco sirve que un profesor o grupo de profesores vayan en la línea de la verdadera inclusión, si toda la comunidad educativa que interviene en el proceso no se implica de la misma manera.

Es necesario tener muy claros los objetivos a alcanzar, de forma previa a la intervención educativa. Estos han de ser fundamentales para posteriores adquisiciones, adaptando los programas educativos a las características individuales, seleccionando bien los contenidos, y reconociendo las habilidades de los jóvenes Síndrome Down para que logren desarrollarse en el ámbito laboral adecuadamente.

Se pone de manifiesto la necesidad de dar continuidad a la formación de las personas con Síndrome de Down ya que la inclusión en la escuela es un medio para la inclusión social y no un fin en si mismo. La formación para el acceso al mundo laboral es un derecho de las personas con síndrome de Down, de la misma manera que el resto de la población tiene acceso.

El beneficio de esta investigación es dar a conocer las oportunidades de inclusión educativa y el mundo laboral de los jóvenes Síndrome Down. Socialmente esta investigación ayudará a que las personas e instituciones que trabajan con jóvenes Síndrome Down conozcan las necesidades de una educación inclusiva y formativa para la vida, utilizando herramientas y estrategias adaptadas a las capacidades y necesidades de estos jóvenes.

Esta investigación se enfoca al conocimiento de las oportunidades de inclusión educativa y laboral de los jóvenes Síndrome Down. Para la Escuela de Ciencias Psicológicas el beneficio será iniciar el estudio del tema y crear en los estudiantes de psicología un trabajo más profundo del mismo.

## CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

La investigación se titula **“Oportunidades de inclusión educativa y laboral para jóvenes con Síndrome de Down”**. Dicha investigación se realizó con jóvenes Síndrome Down de 14 – 18 años de edad que asisten a establecimientos privados y públicos de Educación Especial, durante el período de marzo a agosto del 2006.

El objetivo principal de la investigación fue conocer algunas alternativas de inclusión laboral con las que cuentan los jóvenes Síndrome Down en la ciudad de Guatemala. Dentro de la misma investigación se pretendió identificar la visión de formación laboral que prevalece en los centros educativos para jóvenes Síndrome Down, así como el contenido de los programas de formación laboral que desarrollan los centros educativos.

Se identificó también las concepciones del personal a cargo de las instituciones educativas sobre la inclusión laboral y se contactó con empresas dentro de la capital que desarrollan programas de inclusión laboral para jóvenes Síndrome Down.

Se contactaron algunos centros de educación especial en Guatemala, como la Fundación Margarita Tejada que cuenta con un centro de capacitación laboral para los jóvenes síndrome Down, así como un programa de inclusión laboral teniendo como mayor logro la inclusión de jóvenes adultos en empresas de renombre en nuestro país.

El Instituto Neurológico de Guatemala que brinda una preparación laboral a jóvenes Síndrome Down, la Fundación para la autorrealización y capacitación especial de jóvenes y adultos con retraso mental (FACES) que cuentan con la preparación laboral de jóvenes adultos brindando talleres según habilidades y capacidades de los jóvenes.

El Centro de Capacitación Ocupacional (CCO) que otorga la oportunidad a jóvenes para su autorrealización brindando talleres pre laborales e insertándolos a realizar prácticas laborales.

Estas instituciones educativas cuentan con personal capacitado que promueven el desarrollo de habilidades ocupacionales que favorecen en los jóvenes una integración social independiente, sin embargo se ha observado la necesidad en nuestro país de más centros educativos para jóvenes Síndrome Down ya que los que actualmente prestan el servicio no logran abarcar toda la población, sin contar con las familias de escasos recursos que no pueden pagar una educación privada. Así mismo buscar la sensibilización social que es el mayor tropiezo dentro de una inclusión tanto en el ambiente educativo como laboral.

La presente investigación da a conocer la percepción de las empresas que trabajan con la inclusión laboral de los jóvenes Síndrome Down, así como la realización de los diversos programas con los que cuentan los centros de educación especial, también nos da una perspectiva de la visión que tienen los centros educativos sobre la formación ocupacional y laboral necesaria para lograr una inclusión laboral, así como de la necesidad de oportunidad de empleo para los jóvenes Síndrome Down.

## MARCO TEORICO

### EL NIÑO Y JOVEN CON SÍNDROME DOWN

“Básicamente, el niño Síndrome Down tiene un cromosoma adicional en cada una de las células de su cuerpo, es decir, posee 47 cromosomas en lugar de los 46 que existen normalmente. Esto ocurre debido a un error de distribución del material cromosómico: en el momento de dividirse una de las células recibe un cromosoma más, lo cual puede suceder en cualquier momento, ya sea durante la formación de células germinales o bien, en las primeras divisiones del huevo fecundado. El cromosoma adicional causante del Síndrome Down, tiene la forma y el tamaño de los cromosomas del par 21; por eso se dice que el Síndrome Down es un trisomía (tres cuerpos) en el cromosoma 21”.<sup>1</sup>

“este síndrome tiene orígenes biológicos que radican en la división anómala de uno de los cromosomas del núcleo celular; y existen varios tipos de Síndrome Down:

- Síndrome Down Trisomía 21 : este es el más común, en este caso todas las células del organismo del individuo tiene en el par 21 tres cromosomas en lugar de dos. No se sabe a ciencia cierta en qué momento de la gestación ocurre el error.
- Síndrome Down por Traslocación: ocurre únicamente en el 5% de los casos y consiste en que una parte de un cromosoma se une a una parte de otro par. Casi siempre ocurre un error de traslocación entre los pares 13 y 15 y 21 y 22.
- Síndrome Down Mosaicismo: es un error de distribución de los cromosomas. Las personas con este error llevan tanto células normales como trisómicas, en este caso el paciente tendrá menos características físicas y mentales que el síndrome de Down clásico”.<sup>2</sup>

1. Ortega Támez, Luis Carlos “El Síndrome de Down” Editorial Trillas, México, 2004, Pp. 27

2. Gómez Palacio, Margarita “La Educación Especial” Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 2002 , Pp. 54.

“Las características conductuales del Síndrome de Down han sido tradicionalmente vistas como un fenómeno homogéneo, características tales como el talante cariñoso, la imitación y el mimetismo divertidos. La reevaluación de estos sujetos pone de manifiesto, por el contrario, una gran multiplicidad de patrones conductuales y de perturbaciones de neto contraste con el estereotipo tradicional.

Según Guerrero López J.F.(1995) existe una dosis de mitología en torno a la personalidad de los niños Síndrome Down. En primer lugar, cree que las diferencias que existen en los trisómicos 21 entre sí son las mismas que pueden existir entre los sujetos no deficientes. No existen demasiadas diferencias entre los individuos afectados por el síndrome de Down y los sujetos normales en cuanto a su personalidad. Ha conocido trisómicos 21 muy alegres, simpáticos, serios e introvertidos, accesibles y extrovertidos, egoístas y cascarrabias, agresivos y bondadosos, igual que existen estos tipos en niños no trisómicos”<sup>3</sup>. Las mismas diferencias de carácter y de conducta así como de personalidad pueden existir en un niño con Síndrome Down que en un niño normal.

Los rasgos más significativos que podríamos considerar como únicos son los específicos de su aprendizaje: la fatigabilidad, la labilidad en la atención y la testarudez.

Señala Guerrero López J.F. (1995) que existen características de los jóvenes Síndrome Down que hace que su funcionamiento mental sea peculiar en cuanto a las operaciones de abstracción, generalización, análisis, etc. Es decir, estructuras cognitivas relacionadas con el aprendizaje como lo es la viscosidad genética lo que significa que ellos pasarán por los mismos estadios que un niño normal pero a un ritmo más lento.

3. Guerrero López, José Francisco “Nuevas Perspectivas en la Educación e Integración Escolar de los Niños con Síndrome Down” Editorial Paidós, España, 1995. Pp. 72

Si hacemos caso a Lord Byron en el sentido de que cuanto menos inteligente es una persona y menos conocimientos tiene, más feliz es, probablemente podríamos pensar que los jóvenes Síndrome Down son muy felices. Pero las estructuras cognitivas difícilmente se relacionan con la personalidad. En opinión del autor Guerrero López J.F. (1995) los niños y jóvenes Síndrome Down son semejantes a las personas normales en cuanto a su felicidad, tienen días tristes, días que quieren estar solos. El niño y joven Síndrome Down tiene muchas ganas de aprender y de hacérselo saber a los demás, tiene especial predilección por el juego y la competición, a veces pone a prueba a sus profesores para llamar su atención, para desbloquearse afectivamente” 4.

#### **RELACIONES SOCIALES DE LOS JÓVENES SÍNDROME DOWN**

Las personas con Síndrome de Down tienen más similitud que diferencias con las personas de desarrollo regular. Por otra parte, existe una gran variedad en personalidad, estilos de aprendizaje, inteligencia, apariencia, obediencia, humor, compasión, congenialidad y actitud entre los bebés con Síndrome de Down. Los pasatiempos favoritos varían de un individuo a otro.

Muchos jóvenes Síndrome de Down llevan su vida de manera silenciosa pero están transformando sus comunidades solo por el hecho de estar presentes. Ellos tienen sueños y la determinación de alcanzarlos. Aprenden en clases regulares en las escuelas junto a niños que algún día serán sus colegas de trabajo, vecinos y amigos en la vida adulta. Cada día, jóvenes con Síndrome de Down se desenvuelven en trabajos diversos y provechosos, y hacen contribuciones significativas a sus comunidades.

Hay claras ventajas en que la gente joven Síndrome Down experimente ambos grupos de amigos. Y debe fomentarse la enseñanza directa de habilidades sociales, analizar las emociones y las relaciones con los grupos, y crear oportunidades en la escuela, fuera de las horas escolares y durante los días de vacación, que cubran las actividades y acontecimientos culturales, similares a los que disfrutaban sus compañeros.

4. Guerrero López, José Francisco op.cit. Pp. 83

“ Sloper y col. (1990) observaron que los jóvenes con Síndrome Down mostraban gran dependencia de las oportunidades que sus familias les creaban para su vida social. Un estudio en que se comparaban los adolescentes con Síndrome Down en la década de los ochenta y de los noventa sugería que los que estaban en escuelas especiales sólo aventajaban en una cualidad a los que estaban en escuelas integradas (Buckley y Bird, 2000): y esta ventaja era que en las escuelas especiales se podrían formar grupos de compañeros con intereses y habilidades similares, que permitieran prosperar relaciones de apoyo reales y recíprocas, mientras que en las escuelas integrales esa situación de dificultaba ya que habían niños y jóvenes con interes y habilidades más altas.

Laws y col. (1996) vieron que los Jóvenes con Síndrome de Down de 8 y 18 años eran tan populares como sus compañeros en las escuelas de integración cuando se les elegía como compañeros de trabajo, pero no se les llamaba con la misma frecuencia como "los mejores amigos" ni se les invitaba a casa.

Jobling y col. (2000) profundizaron en el concepto de amistad y emociones afines entre los adultos jóvenes con síndrome de Down. Vieron que sus ideas se podrían desarrollar mediante:

- a) el análisis de experiencias;
- b) la enseñanza de habilidades sociales mediante registros de vídeo
- c) actividades de grupo y role-play, capaces de ofrecer oportunidades para explorar y compartir las emociones,
- d) actividades de grupo capaces de ofrecer apoyo emocional a los participantes.”<sup>5</sup>

#### **EDUCACIÓN DEL NIÑO Y JOVEN SÍNDROME DOWN**

Es derecho de todo niño-a y joven crecer y vivir de manera independiente. Con la ayuda adecuada todo joven Síndrome Down puede lograr ser independiente y esto es importante para una calidad de vida.

5. Cuckle Pat “British journal of special education” Reino Unido página 66-71



“Después de ser confirmado el diagnóstico del Síndrome Down, los padres deben ser dirigidos a un programa de desarrollo infantil e intervención temprana. Estos programas proveen a los padres instrucción especial con el fin de que ellos aprendan la mejor forma de enseñar a su niño el lenguaje, medios de aprendizaje, formas de ayudarse a sí mismos, formas de comportamiento social, y ejercicios especiales para el desarrollo motriz.

Los estudios han demostrado que mientras mayor la estimulación durante las primeras etapas del desarrollo del niño, es mayor la probabilidad de que el niño llegue a desarrollarse dentro de las máximas posibilidades. Se ha comprobado que la educación continua, favorece al desarrollo “6.

Tal como en la población regular, hay gran variedad en cuanto al nivel de las habilidades mentales, comportamiento, y el desarrollo de los individuos con Síndrome Down.

Aunque el grado de retraso puede variar entre leve y severo, la mayor parte de los individuos con Síndrome Down caen bajo la categoría de leve a moderado. A causa de estas diferencias individuales, es imposible predecir los futuros logros de los niños, asimismo debido a estas diferencias individuales, es importante que las familias y los miembros del equipo escolar no impongan limitaciones en cuanto a las capacidades de cada individuo. Posiblemente sea más efectivo poner énfasis en los conceptos concretos en lugar de en las ideas abstractas.

Se ha comprobado que los programas de enseñanza con mayor éxito son los que están estructurados por etapas y con frecuentes alabanzas para el niño. La mayor aceptación de las personas con discapacidades, por parte del público, además de mayores oportunidades para que estas personas adultas puedan vivir y trabajar en forma independiente en la comunidad, ha resultado en más posibilidades para los individuos con Síndrome Down. Se ha demostrado que los Centros de Vivienda Independiente.

6. Kumin, L. “Cómo favorecer las habilidades comunicativas de los niños con síndrome de Down” Una guía para padres, Bethesda, MD, 1997 Woodbine House, P.p 06

Hay que recordar que la escuela será el ámbito propicio en que encontrará su grupo de amigos, aquellos con los que compartirá sus vivencias, esto ayudará también a que se separe gradualmente de su familia, comenzará a tomar sus propias decisiones.

Es cierto que las personas con Síndrome Down tienen dificultades a la hora de recibir información, organizarla, dar respuestas espontáneas, de regular y controlar su propio aprendizaje pero de ninguna manera se puede decir que las personas con esta patología son incapaces de aprender por más que tengan todas esas dificultades.- Nos hacemos inteligentes siempre y cuando el sistema familiar o escolar nos de la oportunidad de poder demostrar, asimilar y desarrollar esa capacidad.

En Guatemala , a los jóvenes con Síndrome de Down se les prepara en cinco etapas dentro de los centros de Educación Especial: en la primera se estimula su psicomotricidad. La segunda: se realiza en pre-talleres de los centros de educación especial en donde adquiere hábitos manipulativos básicos con herramientas. La tercera: se realiza capacitando al alumno en sus habilidades académicas de cálculo, lectura y vocabulario. La cuarta: se trabaja la socialización creando en el alumno hábitos laborales y sociales. Y por último, la capacitación en un oficio de modo que al finalizar su capacitación desemboque en un empleo con los siguientes requisitos:

- Que no ignore la dimensión humana del joven con Síndrome Down
- Que el ambiente socio-económico laboral sea apropiado
- Que se observen los incisos b) y c) del artículo 102 de la Constitución de la República, con el objeto de que el salario sea acorde a la productividad y no percibir menos por tener Síndrome Down.

Es importante reconocer que no todos los jóvenes logran finalizar con éxito estas etapas educacionales. La finalidad del trabajo de estas personas ha de ser predominantemente productiva y no una mera terapia ocupacional, ya que ellas necesitan el salario de su trabajo para su auto mantenimiento y poner un alto a los problemas que se generan en la convivencia con las personas que las rechazan.

Es preciso que se realicen estudios de los empleos más adecuados para las personas con Síndrome Down, así como la oferta existente, de esta forma se garantizan los esfuerzos de capacitación hacia resultados positivos, pues no debe olvidarse que existe un porcentaje de ellos que no alcanza el mínimo de productividad, ni podrá alcanzarlo, por esta razón es necesario buscarles un puesto donde se realicen, resuelvan sus problemas y sean capaces de alcanzar la productividad, así ellos aportarán en la medida que les corresponda al proceso de desarrollo del país.

En el trabajo y comunidad los jóvenes Síndrome Down pueden emplearse con apoyo y se centra en un ambiente de trabajo real utilizando técnicas de apoyo y sistemáticas para que logren mantener su empleo, las características que distinguen el empleo con apoyo de los otros es:

- apoyo individual para entender a cada individuo
- profesión de apoyo continuado
- papel de especialista laboral.

El objetivo del empleo con apoyo es ayudar al usuario a mantener su empleo, los factores clave que deben considerar son:

- la comunicación
- equipo de adaptación
- cambio de rutina laboral
- relación con compañeros
- salarios

Todos deben trabajar en equipo para favorecer tanto al empleador como al empleado. Es muy importante reconocer que se busca lograr en los jóvenes Síndrome Down una mejor integración y adaptación a la sociedad permitiéndoles que logren elegir su profesión u oficio y para esto es muy importante observar las características de los mismos adaptados para estos jóvenes, cuando se trata de elegir un oficio o profesión, los jóvenes deben de contar con un orientador vocacional que los guíe y les haga descubrir su habilidades, lo que importa es determinar las aptitudes del individuo para desempeñarlas.

A esta tarea, que consiste en indicar la labor más adecuada a sus aptitudes personales, se la designa con el nombre de orientación vocacional.

#### **INCLUSION EDUCATIVA Y LABORAL**

Los principios de actuación en la discapacidad han seguido una evolución claramente positiva en los últimos años, apostando cada vez más por metas similares a las del resto de las personas. De la desatención y marginación iniciales se pasó a la Educación Especial, y vista la segregación que generaba se pasó a la Normalización e Integración de las personas en el ambiente menos restrictivo, lo que finalmente dio lugar a la Inclusión Educativa, Laboral y Social de los individuos basada en las modificaciones ambientales. Es en esos momentos en los que aparecen planteamientos y programas innovadores como los de escuela inclusiva (escuela para todos), empleo con apoyo y vida con apoyo.

Siendo este un proceso donde el sistema educativo debe disponer de los recursos necesarios para que los alumnos con necesidades educativas especiales, temporales o permanentes, puedan alcanzar dentro del mismo sistema los objetivos establecidos con carácter general para todos los alumnos. Así como la identificación y valoración de las necesidades educativas especiales que deben realizarse por equipos multidisciplinares, estableciendo en cada caso planes de actuación en relación con las necesidades educativas específicas de los alumnos.

La educación inclusiva pretende asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos, cualquiera que sean sus características o dificultades individuales, a fin de construir una sociedad más justa. La educación inclusiva significa remover barreras e incrementar oportunidades educativas.

Sin embargo esto significa un cambio en los paradigmas de la educación en los cuales nos encontramos inmersos, Guatemala debe prepararse para analizar su propia situación, identificar las barreras y facilitadores para la inclusión y planificar un proceso de desarrollo apropiado para ellos.

“La inclusión no es un proceso que se da solo, sino que en cada país, surgen tres procesos principales:

- El inicio al cambio
- El cambio de estructuras administrativas y,
- La movilización de recursos.

En este proceso se debe orientar a una filosofía de la inclusión. Este cambio hacia la filosofía de la educación inclusiva, no es un mero cambio a nivel técnico u organizacional. Es un proceso con una clara dirección filosófica. Por ello, al inicio del proceso, es importante contar con información precisa de qué es lo que está sucediendo actualmente en el país.

Es importante resaltar que la educación inclusiva exige cambios amplios que involucren la totalidad del sistema educativo, por lo cual, debe ser parte de las reformas educativas que se están generando en el país.

Desde este punto de vista hay que trabajar la educación inclusiva como un proceso sistemático, que propicia cambios a nivel social. Es necesario generar una corriente de opinión a favor de la inclusión y comenzar un proceso que busque consenso desde sus primeras etapas.

Dentro de esta etapa es fundamental considerar la movilización pública y construir consensos, y generalmente en Guatemala, se ha encontrado que:

- Los grupos que abogan y los padres con frecuencia se han adelantado a la opinión pública y profesional .
- Las organizaciones de profesionales no tienen una perspectiva única.
- La movilización de las autoridades de educación y de prestadores de servicio a nivel local puede ser crucial”<sup>7</sup>

7. Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad (ASCATED), Op. Cit. Pp. 07

## **PROPÓSITO DE LA INCLUSIÓN LABORAL**

La inclusión laboral tiene como propósito investigar experimental y sistematizar modalidades de empleo en cuanto a las necesidades y posibilidades del mercado laboral y de las personas con capacidades diferentes, contribuyendo con ello a que logren el mayor nivel posible de inclusión socio laboral.

Para realizar la inclusión laboral es recomendable seguir un proceso técnico que contribuya a facilitar el logro de los objetivos propuestos. El plan de inclusión laboral debe elaborarse para cada individuo, luego se proponen algunas técnicas que puedan facilitar la función del técnico en inclusión laboral

- Dar a conocer el servicio de empleo de personas con capacidades diferentes que están promoviendo
- Obtener información de la empresa
- Conocer sobre plazas vacantes y requisitos
- Conocer condiciones de trabajo
- Conocer actividades de los empresarios
- Efectuar análisis de los puestos vacantes
- Dar información del puesto al candidato

Entrevistar a los candidatos a inclusión laboral y orientarlos acerca del futuro empleo, tomando en cuenta la historia médica, la experiencia laboral y aspiraciones, así como las oportunidades de empleo existentes y la capacitación que posee.

## **IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL**

“Es importante destacar que la formación e inclusión laboral no es una etapa de rehabilitación integral sino que, siempre será un aspecto de ésta, que debe integrarse armónicamente con otros aspectos de la rehabilitación, respecto a los cuales no necesariamente debe organizarse y ejecutarse en etapas sucesivas.

De lo anterior se desprende que los servicios de rehabilitación profesional, además de ofrecer apoyos a las personas con capacidades diferentes, relacionados con el trabajo, también deben actuar sobre otras esferas del individuo y su entorno para favorecer aún más su inclusión socio laboral.

Debemos entender por apoyo para la rehabilitación profesional los siguientes:

- Conjunto de medidas de diferente naturaleza y de aplicación individualizada dirigida a la persona con capacidad diferente.
- Conjunto de soportes y servicios técnicos de naturaleza variada que de manera organizada ofrecen instituciones y entidades especializadas o no, en rehabilitación profesional.
- Conjunto de medidas que inciden en el medio para eliminar o al menos reducir las barreras de todo orden que dificulten la inclusión.
- Los apoyos incluyen: evaluación y orientación profesional, adaptación y ajuste, formación profesional, ubicación en una actividad productiva y medidas de equiparación de oportunidades”.<sup>8</sup>

Todos estos apoyos además de favorecer la formación e inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, actúan sobre sus esferas sociales, familiares e individuales, que favorecen o entorpecen su inclusión socio laboral.

#### **ORIENTACIÓN VOCACIONAL**

“La orientación es un proceso continuo y sistemático que ofrece al alumno opciones para que logre desarrollar sus intereses, aptitudes y habilidades y así capacitarlo para el trabajo. Para satisfacer las múltiples necesidades son importantes ciertos objetivos:

1. Brindar a los alumnos oportunidades de conocer distintos trabajos y practicarlos.
2. Lograr en los alumnos una adecuada coordinación de los órganos sensoriales
3. Desarrollar en los alumnos hábitos y habilidades para la incorporación a un trabajo socialmente útil.
4. Lograr que los alumnos comprendan que los oficios aprendidos sólo tienen valor en la medida en que ellos sean capaces de ejercitarlos.”<sup>9</sup>

8. GLARP, “**La Integración Laboral de las Personas con Discapacidad**”, Bogota Colombia, 1996. Pp. 20

9. Medina Torres, Felix, “**Orientación Vocacional, su aplicación de deficiencia**”, Editorial Trillas, México, 1988. Pp. 24

Al brindar una orientación vocacional dentro de las instituciones de Educación Especial es necesario contar con un equipo multidisciplinario; un médico que velará por la atención integral del joven con Necesidades Educativas Especiales, un psicólogo que establecerá el diagnóstico integral, un trabajador social ya que será la fuente del conocimiento del medio familiar, un terapeuta del lenguaje que utilizará métodos de diagnóstico para la detección y corrección del lenguaje, un Orientador que servirá de guía para descubrir la vocación y habilidad de trabajo y un maestro especial quien ocupará el puesto central como eje en la unidad interdisciplinaria.

#### **EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Toda persona con capacidades diferentes que pueda realizar un trabajo productivo, debe tener derecho de ocupar un empleo, lo mismo que cualquier trabajador.

El derecho al trabajo debe ser considerado como algo de suma importancia, las sociedades que pretenden integrar a las personas con capacidad diferente deben crear las condiciones para que lleguen a sentirse independientes y plenamente realizadas.

“Para que el derecho al trabajo sea factible es necesario considerar tres aspectos:

- a) El individuo, debe verse en una doble dimensión: física y social;  
con características: físicas, biológicas, sociales, afectivas, cognitivas y psicomotoras.
- b) Medio Social, se destacan tres capacidades importantes para el trabajo:
  - Comunicabilidad
  - Productividad
  - Creatividad
- c) El trabajo como concepto representa características tales como:
  - Actividad
  - Productivo
  - Creativo
  - Social
  - Transformador
  - Incentivo



Tener un trabajo satisface una importante necesidad en el ser humano, porque es una actividad que realiza uno mismo, también porque la persona siente que está contribuyendo. Darle a la persona con capacidades diferentes un lugar dentro de la comunidad o una empresa es particularmente importante, ya que por lo regular se sienten en desventaja, y esto les permite conocer a otras personas y les da la oportunidad de tener otros intereses en la vida”.<sup>10</sup>

Cuando la persona con capacidades diferentes realiza un trabajo utiliza sus habilidades, lo que le permite mantener activo su cuerpo y mente, ayudándole a desarrollarlas. En la mayoría de casos el estar activo trabajando previene que su capacidad empeore. El trabajo es el derecho que deben ejercer todas las personas con capacidades diferentes sin discriminación alguna.

## **TEORIA SOCIOCULTURAL Y SU DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES INTELECTUALES**

La presente investigación se basa en la teoría Sociocultural de Vygotsky. Esta teoría describe como los aspectos cognitivos pueden desempeñar funciones muy importantes en el desarrollo social del ser humano. Este sistema estudia la evolución desde el nacimiento hasta la edad adulta y sus diversas etapas de aprendizaje por medio de una interacción social.

Lev Vygotsky estudió la evolución del individuo apoyada en dos líneas del desarrollo;

1. Natural, fisiológico
2. Social, por la convivencia grupal

Para Vygotsky la inteligencia depende de la maduración, pero todo es cultural debido a la utilización de reglas y signos. Un buen aprendizaje, en especial el escolar, no solo potencia la duración sino que además estimula. Sin olvidar que la maduración condiciona las conductas que son posibles en cada etapa.

10. Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad (ASCATED), “Manual de la Integración Laboral Guatemala”, Guatemala 2000. Pp. 05

“Vygotzky concibe la inteligencia como una potencialidad dinámica, cambiante, influenciada por las personas, la cultura y sobre todo la escuela. Aporta el concepto zona de desarrollo próximo como aquella acción que el niño no es capaz de llevar a cabo por sí solo, pero que las realiza con ayuda de un adulto, como un adelanto de lo que más tarde podrá realizar sin ayuda.”<sup>11</sup>.

“En la teoría de Vygotzky, el lenguaje es el sistema simbólico más importante que apoya el aprendizaje. El lenguaje es crucial para el desarrollo cognoscitivo. Proporciona el medio para expresar ideas y plantear preguntas, las categorías y los conceptos para el pensamiento y los vínculos entre el pasado y el futuro.

Vygotzky tenía puntos de vista muy diferentes sobre el habla privada de los niños. Pensaba que más que ser un signo de inmadurez cognoscitiva, esos susurros cumplen una función importante en el desarrollo cognoscitivo. Los niños se están comunicando, así sea con ellos mismos, para orientar su conducta y su pensamiento. Cuando niños de 4 a 5 años de edad maduran, las conversaciones que se dirigen a sí mismos (habla privada) se vuelven furtivas, pasan de la conversación hablada a los susurros y luego al movimiento silencioso de los labios. Por último únicamente piensan las palabras orientadoras. Vygotzky sostenía que la relación del habla privada con el habla social era positiva ya que el habla privada se desarrolla a partir de las interacciones sociales con otros y esta conlleva a un buen desarrollo cognoscitivo.

Vygotzky habla sobre la auto instrucción cognoscitiva que es un método que enseña a los estudiantes la forma de hablarse a sí mismos para dirigir su aprendizaje. Por ejemplo: aprenden a recordarse que deben trabajar con calma y cuidado, copiar el dibujo con líneas diferentes; debo trazar la línea para abajo, ahora a la derecha, perfecto ahora..... El lenguaje cumple otra función muy importante en el desarrollo.

11. Nieto Gil Jesús María. “**Como enseñar a pensar, Programa de Desarrollo de las Capacidades Intelectuales**”, Editorial Ciss Praxis S.A, segunda edición, España, 2001. Pp. 10

Vygotsky creía que el desarrollo cognoscitivo ocurre a partir de las conversaciones e intercambios que el niño sostiene con miembros más conocedores de la cultura, adultos o compañeros más capaces. Estas personas sirven como guías y maestros que ofrecen la información y el apoyo necesarios para que el niño crezca de manera intelectual. El adulto escucha con cuidado al niño y le da sólo la ayuda necesaria para aumentar la comprensión del pequeño. Así, el niño no descubre por sí solo las operaciones cognoscitivas de conservación o clasificación; por el contrario, su descubrimiento es aislado o mediado por los miembros de la familia, maestros y compañeros.”<sup>12</sup>

12. Woolfolk Anita, E. “**Psicología Educativa,**” Editorial Pearson, séptima edición, México, 1999 . Pp. 45

## **PREMISAS**

La integración social de las personas con Necesidades Educativas Especiales es todo un proceso hasta llegar a la capacitación, lo que debe empezar desde una temprana edad por lo cual el ministerio de educación debe establecer una enseñanza integradora que finalice con el desarrollo de sus habilidades necesarias para su desempeño laboral.

Los problemas de Educación Especial en Guatemala, están íntimamente vinculados con el nivel de desarrollo económico y social del país. Las necesidades de educación y salud de los niños de Guatemala, son tan grandes y los recursos tan limitados, que es imposible establecer la prioridad en cuanto a educación se refiere.

El derecho al trabajo debe ser considerado como algo de suma importancia, las sociedades que pretenden integrar a las personas con capacidad diferente deben crear las condiciones para que lleguen a sentirse independientes y plenamente realizadas.

La educación inclusiva pretende asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos, cualquiera que sean sus características o dificultades individuales, a fin de construir una sociedad más justa. La educación inclusiva significa remover barreras e incrementar oportunidades educativas.

La inserción laboral tiene como propósito investigar experimentar y sistematizar modalidades de empleo en cuanto a las necesidades y posibilidades del mercado laboral y de las personas con capacidades diferentes, contribuyendo con ello a que logren el mayor nivel posible de inclusión socio laboral.

Vygotsky concibe la inteligencia como una potencialidad dinámica, cambiante, influenciada por las personas, la cultura y sobre todo la escuela. Aporta el concepto zona de desarrollo próximo como aquella acción que el niño no es capaz de llevar a cabo por sí solo, pero que las realiza con ayuda de un adulto, como un adelanto de lo que más tarde podrá realizar sin ayuda.

## HIPÓTESIS

“Las oportunidades de inclusión laboral para jóvenes Síndrome Down son escasas dentro de los ámbitos de educación pública y privada de la ciudad de Guatemala”.

## CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

**Programas de formación y de inclusión laboral:** herramientas y recursos necesarios que brindan los sistemas educativos con objetivos establecidos para una inclusión laboral.

- ✓ Programas escritos
- ✓ Evaluaciones

**Políticas de inclusión laboral:** conjunto de directrices definidas por el estado que promueven la inclusión laboral con equidad e igualdad de oportunidades.

- ✓ Ministerio de educación
- ✓ Ministerio de trabajo
- ✓ CONADI
- ✓ SEGEPLAN
- ✓ ASCATED

**Leyes sobre la inclusión laboral:** disposiciones legales que promueven una inclusión laboral garantizando oportunidades equitativas de acceso existentes en el país.

- ✓ Constitución de la República de Guatemala
- ✓ Acuerdos Internacionales

**Visión de inclusión laboral en las entidades educativas:** conocimiento y percepción del concepto de inclusión laboral tanto por directores de los diferentes centros educativos como del personal de apoyo.

- ✓ Concepto de inclusión
  - Ideas que prevalecen sobre el trabajo de los jóvenes con Síndrome Down

## **CAPÍTULO II**

### **TECNICAS E INSTRUMENTOS**

La investigación se realizó en instituciones de Educación Especial privadas y públicas dentro de la ciudad capital como: Instituto Neurológico de Guatemala ubicado en la zona 11 que trabaja aspectos tanto académicos como sociales, Instituto Margarita Tejada ubicado en la zona 16 que tiene como objetivo brindar una educación homogénea dentro del ámbito laboral, FACES de Guatemala ubicado en la zona 11 que trabaja en su mayoría con jóvenes adultos brindándoles herramientas académicas para que puedan lograr adaptarse a un futuro trabajo y el Centro de Capacitación Ocupacional (CCO) ubicado en la zona 5 que trabaja con jóvenes capacitándolos para una futura inclusión laboral, tomando una muestra de 4 centros de Educación Especial dentro de la ciudad capital que atiende jóvenes adultos con un nivel socioeconómico bajo y medio alto.

Dentro de este proceso se observó a jóvenes adultos de ambos sexos diagnosticados con Síndrome Down, quienes asisten a las diferentes instituciones de Educación Especial o se encuentran ya en un ámbito laboral, así como se realizó entrevistas a autoridades de instituciones educativas, personal de apoyo y empresas que promuevan y trabajen la inclusión laboral para verificar las oportunidades con las que cuentan los jóvenes Síndrome Down y sus familias. Para lo cual se hizo necesaria la utilización de cuatro instrumentos importantes:

- ✓ Entrevista institucional educativa: a las autoridades de las instituciones de Educación Especial y personal de apoyo que desarrollan programas de inclusión laboral para conocer su visión sobre la formación de los jóvenes Síndrome Down. Ver anexo # 3
- ✓ Entrevista educativa: a personas que realizan o realizaron la inclusión laboral, para conocer sus experiencias sobre el tema. Ver anexo # 4
- ✓ Observación Institucional Educativa: a las instituciones para conocer sus estrategias de trabajo. Ver anexo # 1

- ✓ Entrevista Institucional Laboral: a empresarios que conocen y trabajan la inclusión laboral para reconocer los programas que aplican dentro de sus empresas. Ver anexo # 2

La entrevista institucional educativa se realizó en una visita a los centros para conocer los programas con los que contaban tanto en el área educativa como en la de capacitación laboral. Luego se realizó la entrevista educativa para conocer las experiencias vividas con el tema de inclusión laboral, posteriormente se realizó la observación institucional educativa para poder conocer sus estrategias de trabajo, al final se aplicó la entrevista institucional laboral a empresas que trabajan con jóvenes adultos Síndrome Down para conocer cómo se aplican los programas dentro del ambiente laboral.

La investigación se realizó cualitativamente ya que me permitió utilizar experiencia empírica basada en la teoría aprendida abarcando temas como Integración de personas con necesidades educativas especiales, derecho al trabajo de personas con discapacidad, inclusión educativa y laboral, efectos de la educación y el empleo, importancia de la formación e inclusión laboral, orientación vocacional y la teoría Sociocultural y su desarrollo de las capacidades intelectuales. Todo esto me permitió hacer un informe completo de los programas de formación laboral que desarrollan los centros de educación para jóvenes con Síndrome Down, identificar las concepciones de directores y personal de apoyo sobre inclusión laboral dentro de las instituciones educativas, y conocer empresas dentro de la capital que desarrollen programas de inclusión laboral para jóvenes Síndrome Down.

En esta investigación se realizó un análisis cualitativo en el cual se sintetizaron las concepciones e ideas con respecto a la inclusión laboral así como el conocimiento de leyes y normativas. Se utilizaron técnicas estadísticas de porcentajes en las observaciones estructuradas y entrevistas institucionales tomando el 100% como un todo de las respuestas presentadas

### CAPÍTULO III

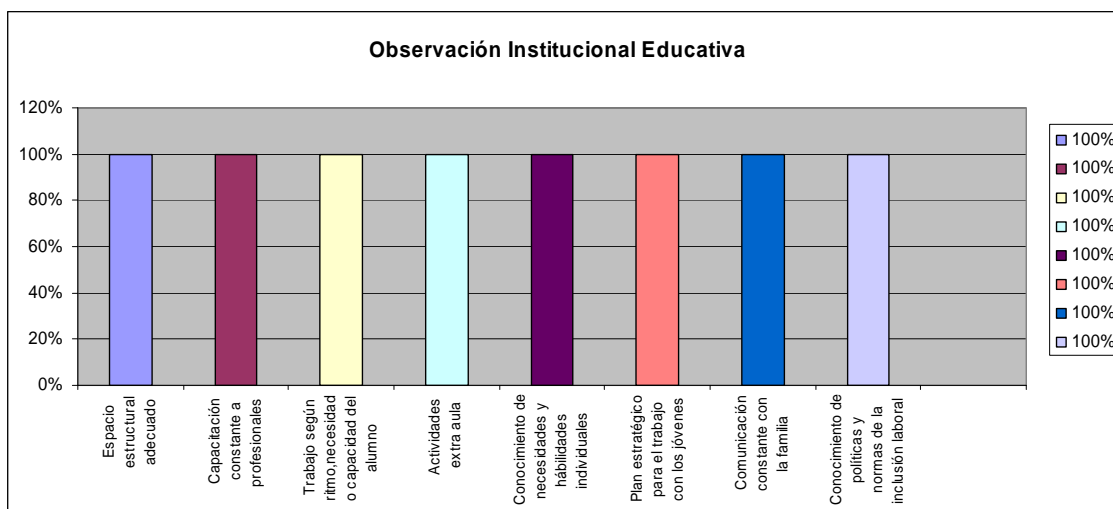
## PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El presente capítulo ilustra los resultados de cuatro instrumentos importantes que describen el proceso que conlleva la inclusión laboral en nuestro país, así como las oportunidades de empleo de los jóvenes Síndrome Down.

En la primera parte se presenta la información correspondiente al instrumento de observación institucional educativa, aplicado durante las visitas realizadas a 4 establecimientos.

**Gráfica No 1**

Observación institucional de un centro de Educación Especial que trabaja inclusión escolar y preparación laboral a jóvenes Síndrome Down.



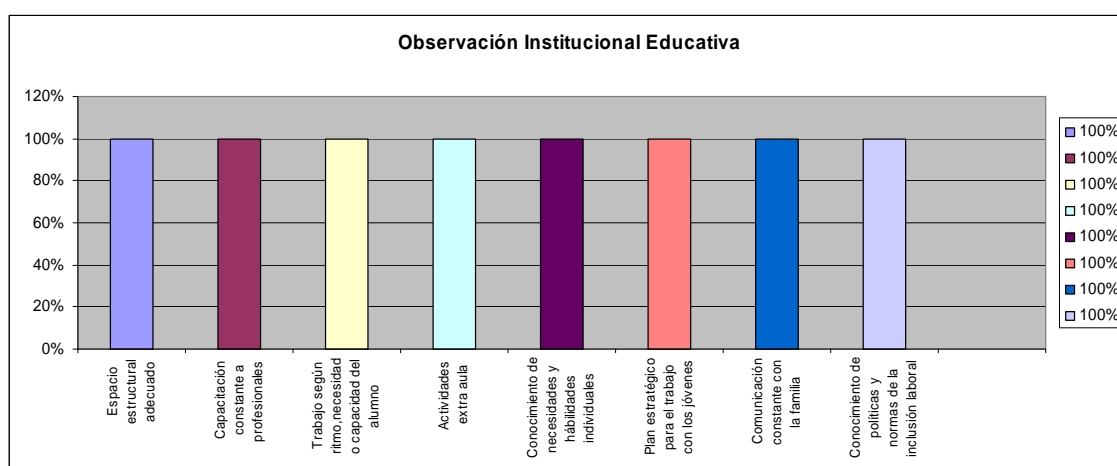
Fuente: Instituto Neurológico de Guatemala

En la gráfica No 1 se observa que el centro cuenta con espacios adecuados para que los jóvenes puedan realizar sus talleres pre laborales, así mismo el centro brinda una capacitación continua a los profesionales que trabajan con jóvenes los cuales trabajan según el ritmo, necesidad o capacidad del alumno. El centro conoce las necesidades individuales de sus alumnos y promueven la inclusión laboral manteniendo una comunicación constante con la familia.



## Gráfica No 2

Observación institucional de un centro de Educación Especial que trabaja inclusión escolar y preparación laboral a jóvenes Síndrome Down.

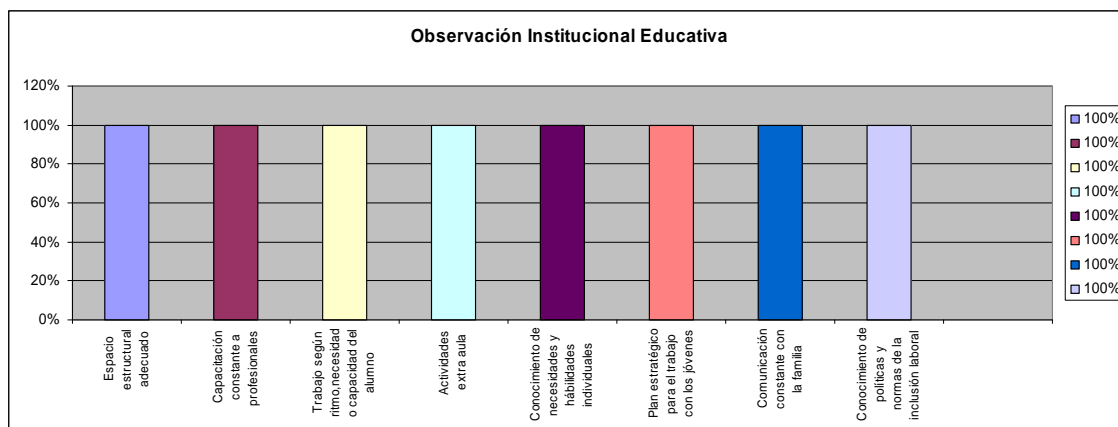


Fuente: Fundación Margarita Tejada

En la gráfica No 2 se observa que el centro que trabaja inclusión laboral cuenta con espacios adecuados para la capacitación de sus alumnos, brinda capacitación al personal que labora dentro de la institución, trabaja con el joven adulto según sus necesidades, capacidades y habilidades individuales, a la vez cuentan con un plan estratégico para el trabajo laboral manteniendo asesoramiento sobre las políticas y normativas de la inclusión laboral en un constante comunicación con la familia del alumno.

### Gráfica No 3

Observación institucional de un centro de Educación Especial que trabaja inclusión escolar y preparación laboral a jóvenes Síndrome Down.

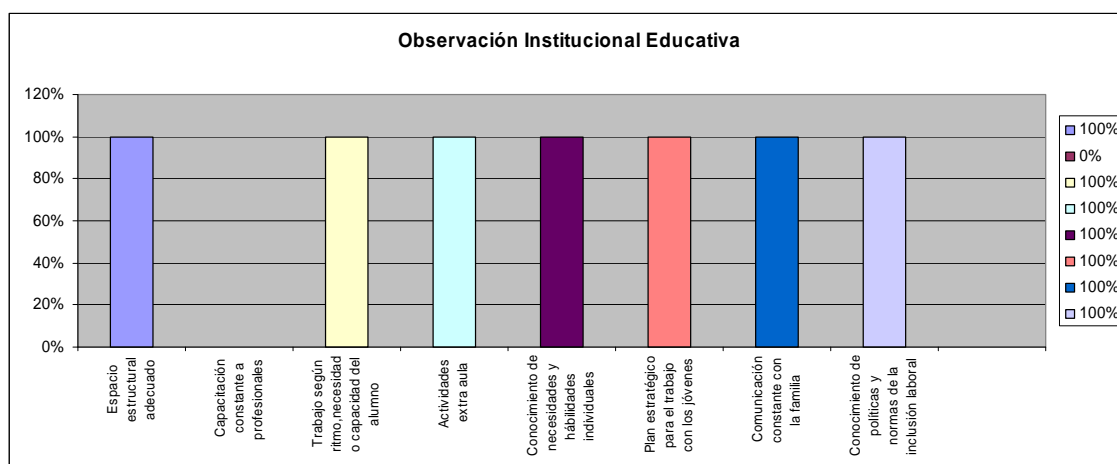


Fuente: Fundación FACES

En la gráfica No 3 se observa que el centro trabaja la preparación laboral de los jóvenes adultos dentro de un espacio de estructura adecuado y se basa en las necesidades y habilidades de los alumnos, brinda capacitación al personal que labora dentro de la institución, cuenta con un plan de trabajo para aplicarlo con los jóvenes y conoce las políticas de inclusión laboral de nuestro país.

## Gráfica No 4

Observación institucional de un centro de Educación Especial que trabaja inclusión escolar y preparación laboral a jóvenes Síndrome Down.



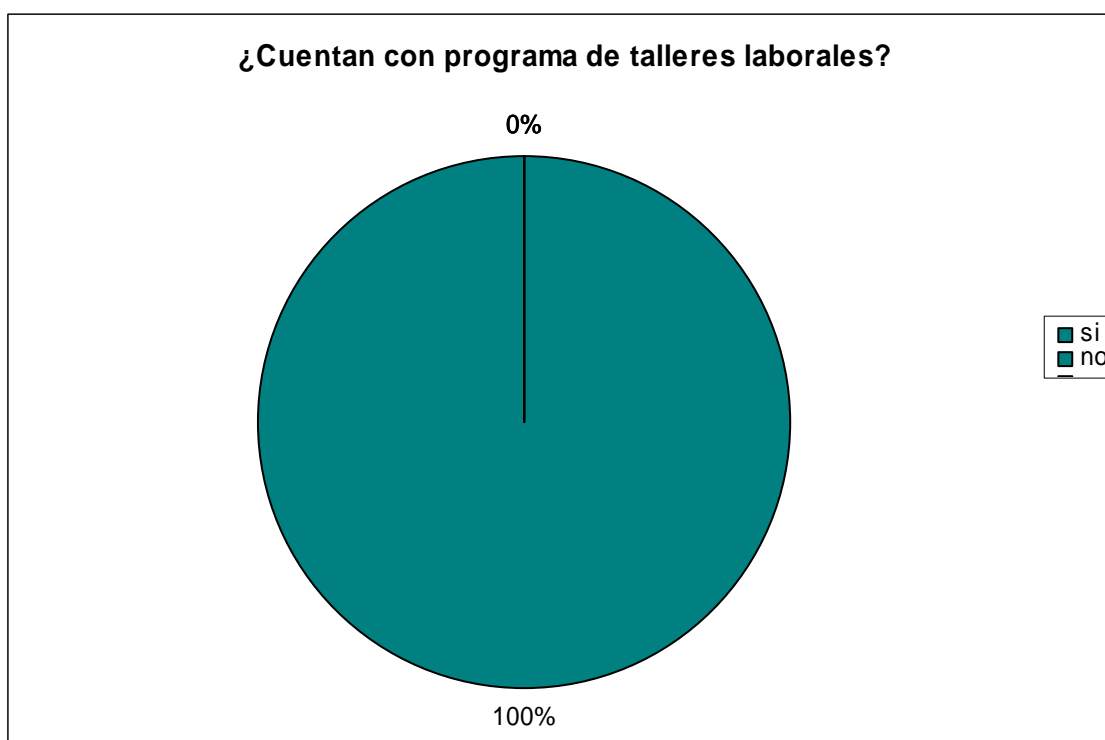
Fuente: Centro de Capacitación Ocupacional

En la gráfica No 4 se observa que el centro cumple con parte de lo planteado dentro de la observación institucional educativa; cuenta con un espacio estructural adecuado, trabaja al ritmo y capacidad de sus alumnos, conoce las necesidades y habilidades de sus alumnos, cuenta con un plan estratégico para el trabajo con los jóvenes y conocen las políticas y normas que promueven la inclusión laboral. Lo antes mencionado es base para un desarrollo adecuado de la educación. Dentro de la gráfica se observa que no se brindan las capacitaciones al personal.

A continuación se presenta la información obtenida mediante la aplicación del instrumento entrevista institucional educativa, utilizada con el propósito de conocer los programas con los que cuentan las instituciones educativas. Este instrumento fue aplicado en los 4 centros visitados.

### Gráfica No 5

Programas de trabajo con los que cuentan los centros de educación especial que trabajan la inclusión educativa y laboral.

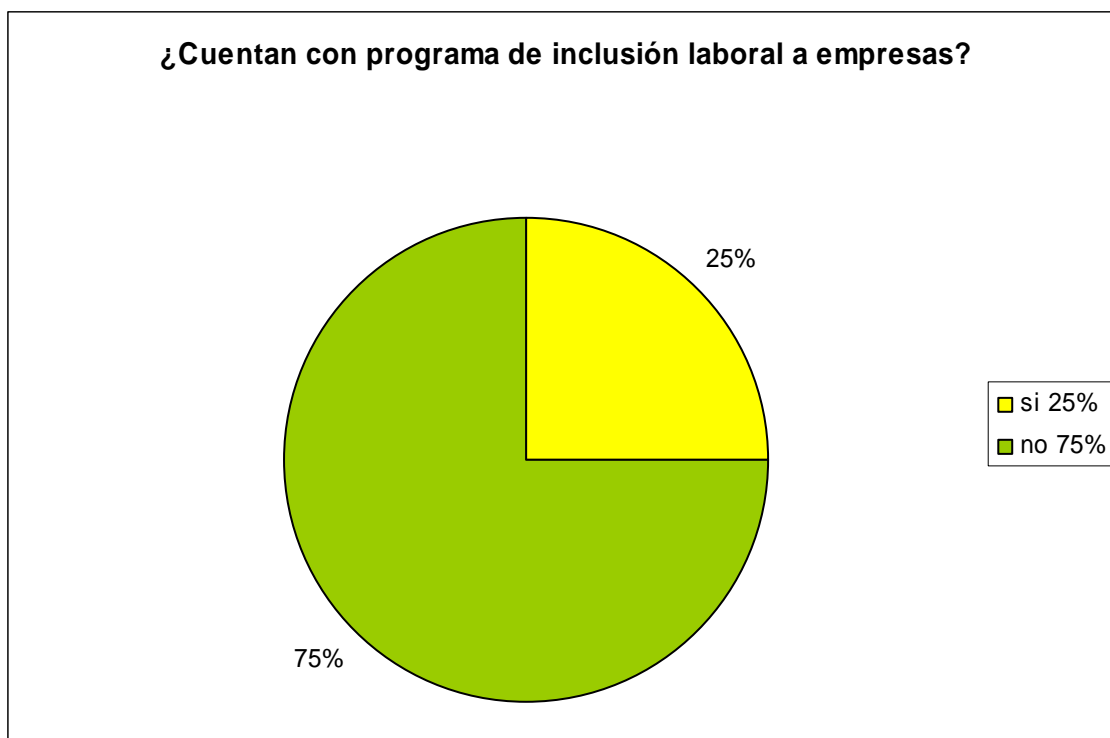


Fuente: Margarita Tejada, Faces, C.C.O, Instituto Neurológico

En la gráfica No 5 se observa que de los 4 centros de educación especial visitados que se tomaron como muestra el 100 % cuenta con un programa de capacitación laboral dentro de la institución brindando herramientas a jóvenes Síndrome Down para una futura inclusión laboral.

### Gráfica No 6

Programas de trabajo con los que cuentan los centro de educación especial que trabajan la inclusión educativa y laboral.

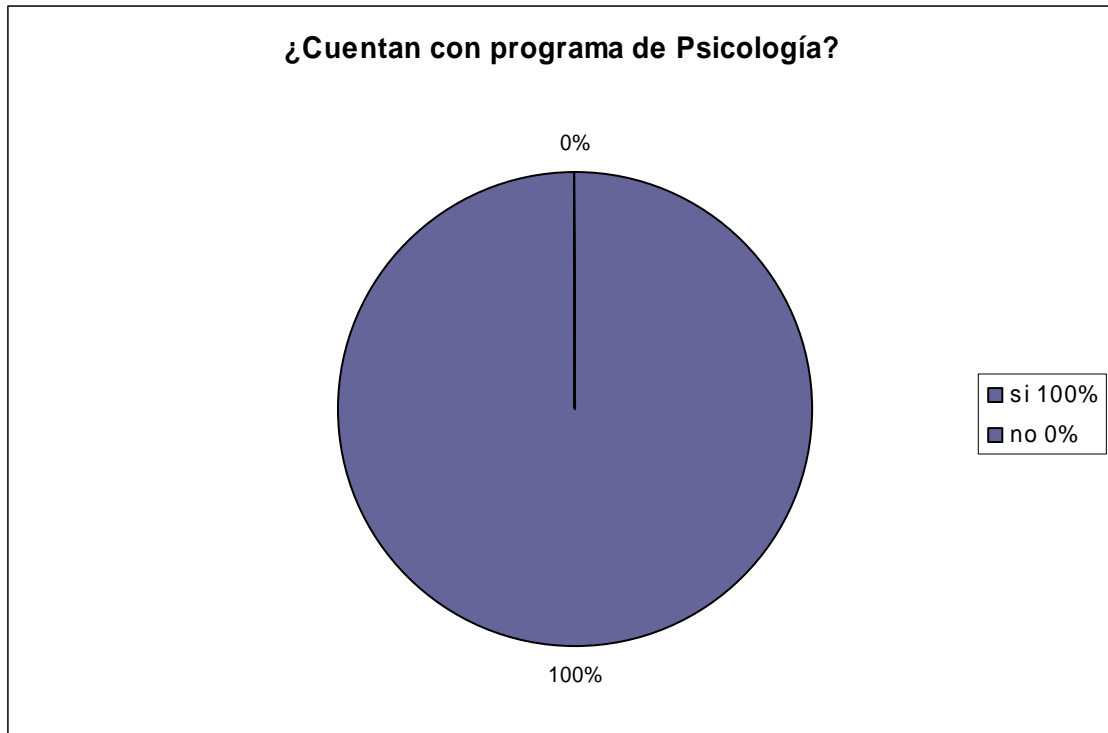


Fuente: Margarita Tejada, Faces, C.C.O, Instituto Neurológico

En la gráfica No 6 se observa que de la muestra tomada de los centros de Educación Especial solamente el 25 % que equivale a 1 centro cuenta con el programa de inclusión laboral a empresas dentro de nuestro país ya que cuenta con el apoyo de ciertas empresas y la solvencia económica para llevarlo a cabo. Comprometiéndose a brindar un seguimiento de los jóvenes en el proceso de inclusión laboral; y el 75 % solamente brinda capacitación laboral dentro de la institución educativa a jóvenes Síndrome Down.

### Gráfica No 7

Programas de trabajo con los que cuentan los centro de educación especial que trabajan la inclusión educativa y laboral.

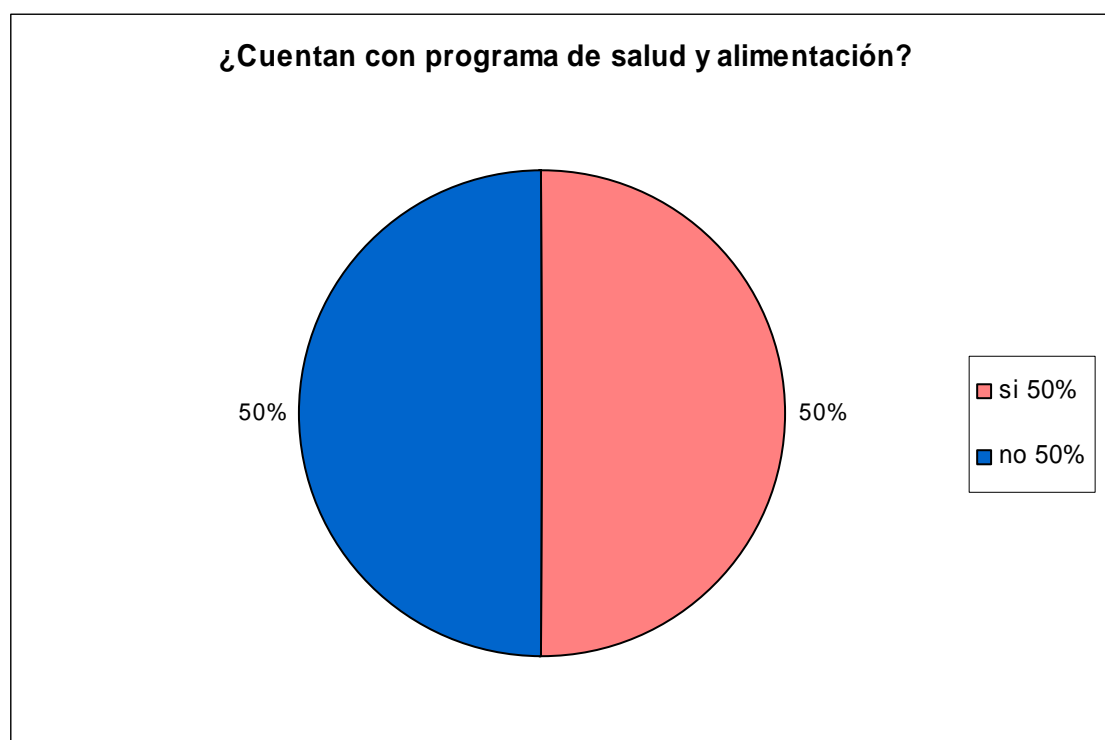


Fuente: Margarita Tejada, Faces, C.C.O, Instituto Neurológico

En la gráfica No 7 se observa que el 100 % de los centros observados cuentan con el apoyo del programa de psicología para el trabajo dentro de la institución durante el desarrollo educativo y social de los jóvenes, que en términos generales desarrollan funciones tales como: apoyo y estabilidad emocional a los jóvenes Síndrome Down así como a sus familias, manejo de conductas dentro del proceso educativo, evaluaciones para observar el desarrollo social y cognitivo de los jóvenes.

### Gráfica No 8

Programas de trabajo con los que cuentan los centro de educación especial que trabajan la inclusión educativa y laboral.

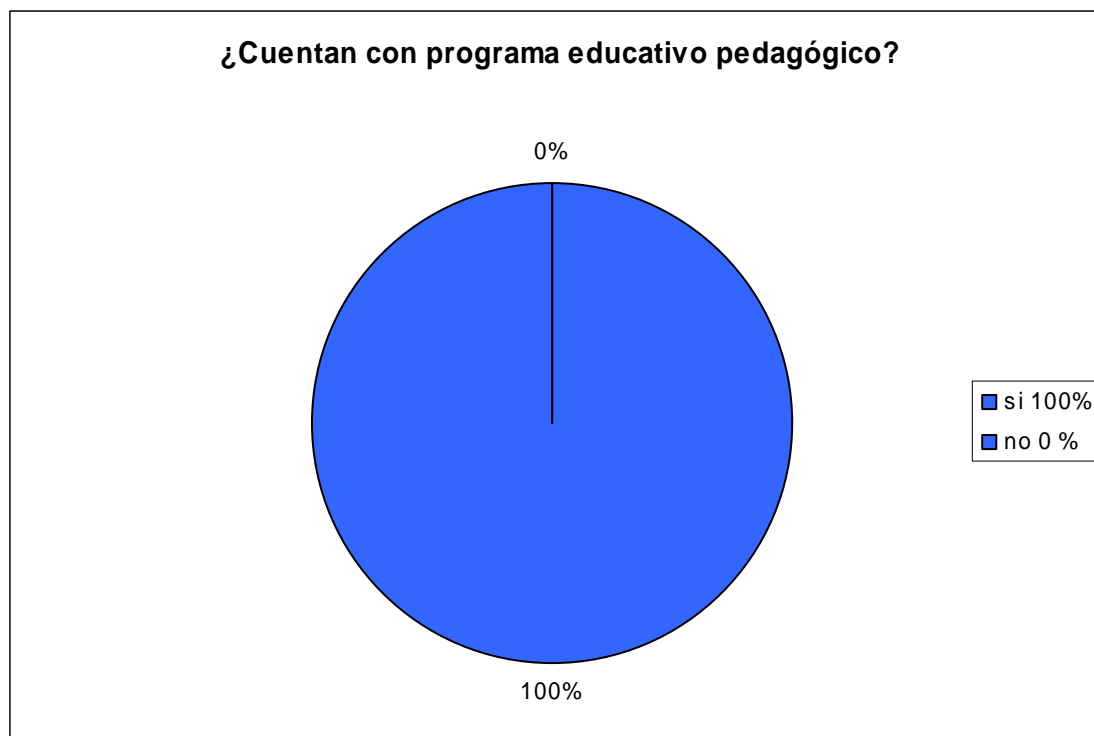


Fuente: Margarita Tejada, Faces, C.C.O, Instituto Neurológico

En la gráfica No 8 se observa que el 50 % de los centros cuentan con un programa de salud y alimentación que beneficia a los jóvenes adultos dentro de la institución y que es parte del trabajo que realizan de forma multidisciplinaria. Mientras que el otro 50 % no cuentan con este tipo de servicio ya que no está contemplado dentro del presupuesto.

### Gráfica No 9

Programas de trabajo con los que cuentan los centro de educación especial que trabajan la inclusión educativa y laboral.



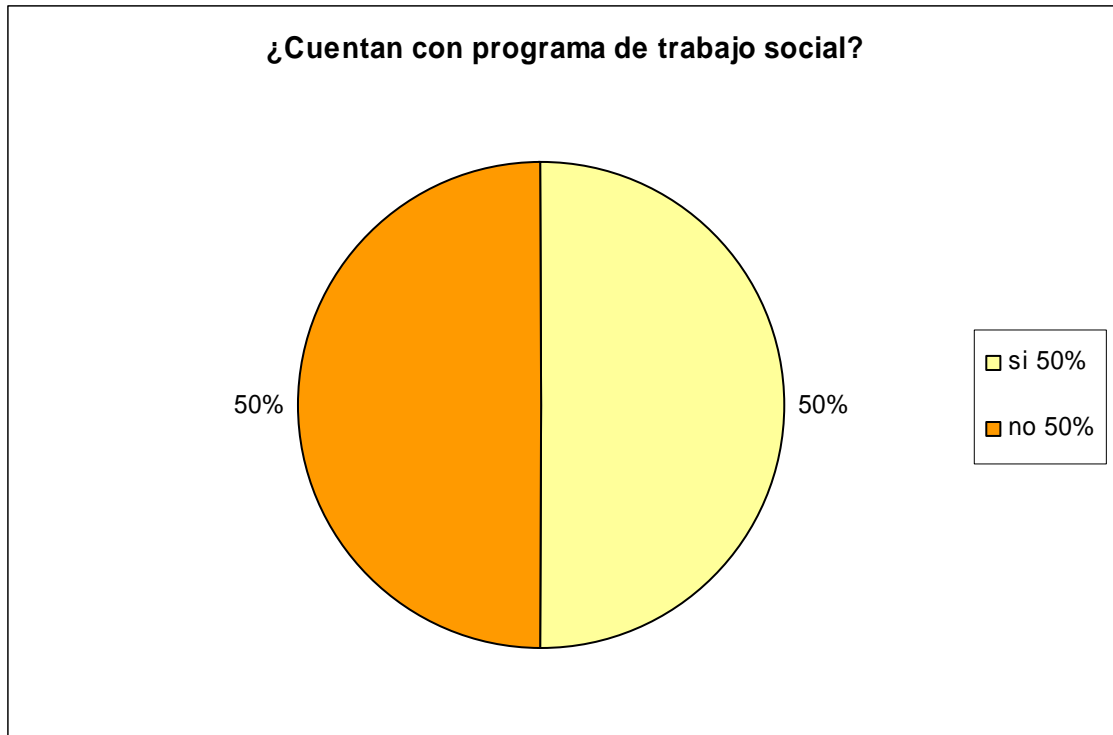
Fuente: Margarita Tejada, Faces, C.C.O, Instituto Neurológico

En la gráfica No 9 se observa que un 100 % de los centros que brindan educación especial cuentan con un programa educativo pedagógico para los jóvenes aunado a la capacitación laboral y desarrollo social.



### Gráfica No 10

Programas de trabajo con los que cuentan los centros de educación especial que trabajan la inclusión educativa y laboral.



Fuente: Margarita Tejada, Faces, C.C.O, Instituto Neurológico

En la gráfica No 10 se observa que la mitad de los centros tomados como muestra o sea el 50 % cuentan con el programa de trabajo social el cual tiene como funciones primordiales, conocer la situación socioeconómica familiar de los jóvenes adultos que se encuentran dentro de la institución, llevar un registro de la situación familiar de cada joven.

A continuación se detalla la información obtenida de la entrevista educativa aplicada en los 4 centros visitados, con el fin de conocer su visión sobre la formación de los jóvenes Síndrome Down. El instrumento aplicado puede verse en el anexo # 4

### ENTREVISTA EDUCATIVA

PREGUNTA	RESPUESTA
1. ¿Qué es para usted la inclusión laboral?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Dar la oportunidad a jóvenes y adultos con discapacidad de trabajar en empresas como cualquier otra persona que tiene derecho a un trabajo, siempre haciendo las adecuaciones que respondan a sus necesidades individuales”</li> <li>• “Insertar a los jóvenes Síndrome Down laboralmente brindando oportunidades”</li> <li>• “Brindar a los jóvenes oportunidades de empleo haciendo las adecuaciones laborales pertinentes”</li> <li>• “Es el sistema que brinda oportunidad laboral observando necesidades y posibilidades de las personas con capacidades diferentes”</li> </ul>
2. ¿En qué momento se inicia a trabajar la inclusión laboral dentro de la institución?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Desde la edad de los 12 años al entrar en el centro de capacitación laboral”</li> <li>• “Se trabaja la preparación desde que fue creado el centro y desde que ingresan al centro”</li> <li>• “Según la capacidad y habilidad del joven”</li> <li>• “Desde que se fundó la institución ya que es específica para jóvenes”</li> </ul>
3. ¿Brindan los recursos necesarios para la inclusión laboral?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “si”</li> <li>• “no ya que solo brindamos la capacitación laboral”</li> <li>• “no en su totalidad”</li> <li>• “si”</li> </ul>
4. ¿Cuáles son los objetivos establecidos para una inclusión laboral?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Incrementar la participación de personas con Síndrome Down en empresas, ampliar el campo laboral para personas con Síndrome Down y sensibilizar a la comunidad laboral para que contratan a personas con Síndrome Down”</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “brindar capacitación, más oportunidad de empleo para estos jóvenes y dar a conocer el trabajo”</li> <li>• “brindar oportunidades par los jóvenes Síndrome Down y crear independencia y estabilidad”</li> <li>• “orientar a jóvenes adultos brindando una individualidad y dar a conocer el trabajo que se realiza en la institución”</li> </ul>
5. ¿Qué ventajas como institución han obtenido al trabajar inclusión laboral?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “sensibilización, productividad, se abren oportunidades, trabajo en valores”</li> <li>• “al capacitar brindamos independencia y autoestima en el joven según los criterios del centro”</li> <li>• “conocimiento del tema Síndrome Down y sensibilizar”</li> <li>• “socialización de nuestros jóvenes, independencia y romper esquemas”</li> </ul>
6. ¿Qué desventajas como institución han encontrado al trabajar inclusión laboral?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “ninguna”</li> <li>• “ninguna”</li> <li>• “ninguna”</li> <li>• “ninguna”</li> </ul>

## DESCRIPCION

La presente entrevista demuestra que las instituciones educativas que trabajan la inclusión laboral reconocen el término con un objetivo principal que es brindar oportunidades laborales.

De los 4 centros observados 2 brindan el seguimiento de la inclusión laboral dentro de las empresas y los otros 2 brindan sólo la capacitación en los centros educativos. Todos tienen como objetivo brindar oportunidades de desarrollo e individualidad.

A continuación se detalla la información obtenida de la entrevista institucional laboral aplicada a los empresarios que trabajan la inclusión laboral, para reconocer los programas que aplican dentro de sus empresas así como el trabajo a realizar con los jóvenes Síndrome Down. El instrumento aplicado puede verse en el anexo # 2

### ENTREVISTA INSTITUCIONAL LABORAL

PREGUNTA	RESPUESTA
1. ¿Existe apoyo individual para los trabajadores con capacidades diferentes?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “si, la institución donde lo instruyen brinda el apoyo”</li> <li>• “si, alguien se encarga de supervisar aunque no pertenece a la empresa específicamente”</li> <li>• “si, hay una persona del centro que nos apoya tanto a la empresa como al joven”</li> <li>• “si, con preparación laboral de parte de la fundación”</li> </ul>
2. ¿Brindan información laboral a los trabajadores con capacidades diferentes?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “si, la persona supervisora se encarga”</li> <li>• “si, se modela el trabajo a realizar”</li> <li>• “si, se les da una orientación del trabajo que deben realizar”</li> <li>• “si, se les orienta en sus labores”</li> </ul>
3. ¿Cómo logran trabajar con las personas con capacidades diferentes en cambio de rutina laboral?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “con supervisión y acompañamiento”</li> <li>• “con demostración y acompañamiento por períodos específicos en lo que se acoplan”</li> <li>• “se les orienta y brinda un ejemplo de cómo deben hacerlo”</li> <li>• “acompañando en horario específicos y demostración”</li> </ul>
4. ¿Se brinda un trato especial para los trabajadores con capacidades diferentes?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “si, todo es más dócil en cuanto al trabajo”</li> <li>• “en relación con los demás si, ya que se puede ser más flexible”</li> <li>• “si, se es un poco más flexible”</li> <li>• “existe flexibilidad en horarios”</li> </ul>
5. ¿En qué momento decidieron brindar oportunidad de empleo a personas con capacidades diferentes?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• *****</li> <li>• “cuando conocimos que pueden brindar un servicio”</li> <li>• *****</li> <li>• “responsabilidad social”</li> </ul>
6. ¿Cuánto tiempo llevan implementando este proyecto?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “desde hace 1 año y medio”</li> <li>• “1 año”</li> <li>• “1 año más o menos”</li> <li>• “1 año”</li> </ul>

<p>7. ¿Cuáles son los logros que han observado en el proceso?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “romper con ideas erróneas y dar oportunidades”</li> <li>• “de empresa; sensibilizar, personales para el joven Síndrome Down; independencia y socialización”</li> <li>• “individualización e independencia”</li> <li>• “independencia, socialización, confianza y quitar paradigmas”</li> </ul>
<p>8. ¿Cuáles son las dificultades que han encontrado durante este proceso?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “seguimiento de instrucciones, el puesto en que se colocara y adaptación”</li> <li>• “que trabajo podrán realizar, horarios y adaptación”</li> <li>• “que trabajo realizaran, horarios y supervisión constante”</li> <li>• “la empresa busca productividad así que es difícil encontrar un puesto la mayoría de veces deben ser rutinarios y metódicos y la comunicación verbal”</li> </ul>

## DESCRIPCION

Se observó que las empresas que trabajan la inclusión laboral cuentan con el apoyo de supervisión de parte de los centros educativos que llevan a cabo dicha inclusión, brindando también orientación a los jóvenes acerca de las labores que realizan en cada empresa con modelamiento durante una semana y luego solo con supervisión básica. Esto conlleva también el adaptarse a una rutina de trabajo con acompañamiento y demostración del empleo.

Dentro de las instituciones sí se brinda un trato especial a los jóvenes con el programa de inclusión laboral y tienden a ser flexibles en ciertas actividades que se adaptan a sus capacidades así como en horarios. Los jóvenes Síndrome Down realizan trabajos según sus habilidades y capacidades, como realizar limpieza, deshojar alimentos y clasificarlos.

Las empresas sienten que los logros han sido buenos y que han logrado romper paradigmas así como sensibilizar a las personas sobre los jóvenes con Síndrome Down, pero la mayor satisfacción que refieren es poder brindar independencia, individualización y confianza en los jóvenes.

## ANÁLISIS GLOBAL

El estudio se realizó en instituciones de educación especial privada y pública dentro de la capital que trabajan con jóvenes adultos Síndrome Down y que participan de la inclusión educativa y laboral. El proceso de investigación aquí presentado se realizó con la intención de conocer las oportunidades de inclusión laboral para jóvenes Síndrome Down dentro de nuestro país.

En la investigación se conocieron las disposiciones legales que promueven la inclusión tanto educativa como laboral garantizando oportunidades en nuestro país, teniendo entre estas la política y normativa de acceso a la educación y la ley de atención a las personas con discapacidad (decreto legislativo 135-96) donde se establece;

- Que la población guatemalteca tiene derecho a recibir educación gratuita y obligatoria sin discriminación alguna.
- Que las personas con necesidades educativas especiales tendrán derecho a la educación especial, así como a la educación regular, con los servicios de apoyo requeridos.
- Que la educación de las personas con discapacidad deberá impartirse con la misma calidad y ventajas.

Estas bases son importantes ya que la educación es el inicio para un adecuado desarrollo de habilidades y estrategias para lograr luego una capacitación laboral y continuar con una inclusión laboral. Dentro del marco legal se reconoce que en el artículo 102 incisos (b) y (c) de la Constitución de la República el salario debe ser acorde a la productividad y no percibir menos por tener Retraso Mental.

Dentro de la investigación se conoció el desarrollo de los programas de inclusión educativa y laboral observando que solamente un centro cuenta con un programa de inclusión laboral que inserta a los jóvenes en empresas para que puedan desenvolverse en este ámbito, brindando seguimiento, apoyo y demostración en el período de acoplamiento en su trabajo, este centro brinda herramientas y recursos necesarios tanto para el empleado como para el empleador.

Al aplicar entrevistas educativas a personas que trabajan la inclusión laboral para conocer sus experiencias y expectativas con respecto a la inclusión laboral, se observó que las ventajas de la inclusión más prominentes son la sensibilización a la sociedad, hacer de los jóvenes Síndrome Down personas productivas, abrir oportunidades de desarrollo y lograr que los jóvenes sean más independientes.

El proceso de investigación implicó la observación institucional educativa a diferentes centros de educación especial para conocer estrategias de trabajo orientadas hacia la inclusión laboral, donde se detectó que en los centros aunque no se da la inclusión laboral en su totalidad todos cuentan con aspectos básicos para una preparación laboral reconociendo habilidades, destrezas, capacidades y necesidades de sus alumnos. Es importante reconocer que la visión que prevalece en las autoridades de los centros educativos es lograr que los jóvenes con Síndrome Down sean personas independientes y que cuenten con oportunidades de empleo, esta visión es muy importante en las personas que dirigen los programas de inclusión laboral de las instituciones educativas para que se lleven a cabo con grandes beneficios.

El estudio también implicó conocer el trabajo y la percepción de las empresas que contratan a jóvenes Síndrome Down para realizar un trabajo en donde algunos encargados refieren que: “nuestro mayor temor es que el trabajador no nos entienda”, “muchas veces no sabemos que puesto ofrecer”. En general se observó que para la empresa es importante la productividad y que el trabajo esté bien hecho, sin embargo las empresas que trabajan este proceso reconocen que es un compromiso social y se han tornado accesibles en cuanto a horarios, puestos a desempeñar y adaptación del joven Síndrome Down.

Dentro de la investigación se observó que el camino recorrido ha sido difícil para los jóvenes Síndrome Down y para sus familias, enfrentándose a la desconfianza, a la inseguridad y a la incredulidad sobre todo de las personas que brindan en algún momento oportunidades de empleo, lo que si es seguro, es que para futuras generaciones los jóvenes Síndrome Down tendrán mayores y mejores oportunidades, ya que se ha demostrado que pueden integrarse y servir a la sociedad.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

1. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se afirma que “Las oportunidades de inclusión laboral para jóvenes Síndrome Down son escasas dentro de los ámbitos de educación pública y privada de la ciudad de Guatemala”.
2. Se observó que la totalidad de los centros visitados cuentan con un programa educativo pedagógico para los jóvenes, aunado a la capacitación laboral y desarrollo social.
3. Se evidencia que las instituciones educativas que trabajan la inclusión laboral reconocen este término con un objetivo principal, que es brindar oportunidades laborales.
4. Se concluye que las empresas que trabajan la inclusión laboral cuentan con el apoyo de supervisión de parte de los centros educativos que llevan a cabo dicha inclusión.
5. Se evidencia que las ventajas de la inclusión laboral más prominentes son; la sensibilización a la sociedad, hacer de los jóvenes Síndrome Down personas productivas, abrir oportunidades de desarrollo y lograr que los jóvenes sean más independientes.
6. Se observó que la visión que prevalece en las autoridades de los centros que promueven la inclusión laboral es lograr que los jóvenes Síndrome Down sean personas independientes con oportunidades laborales en el país.



## RECOMENDACIONES

1. Es importante tomar en cuenta que los centros educativos se comprometan no solo a brindar una educación pedagógica y una capacitación laboral si no a dar seguimiento y monitoreo a los jóvenes Síndrome Down en los campos laborales en que logren ubicarse.
2. Es importante que las instituciones educativas den a conocer a la población en general los resultados obtenidos sobre sus experiencias de inclusión laboral, para lograr sensibilizar y abrir nuevas oportunidades para generaciones futuras.
3. Brindar apoyo y capacitaciones constantes, monitoreadas a trabajadores y empresarios que apoyan el trabajo de la inclusión laboral.
4. Dar a conocer la importancia de la educación inclusiva a empresas y centros educativos, elaborando programas de formación laboral dentro de los establecimientos de educación especial.
5. Es importante que las instituciones formadoras de profesores en Educación Especial incluyan en su pensum de estudios, el tema de la inclusión educativa y laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Gómez Palacio, Margarita **“La Educación Especial”** Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 2002.
- Nerici Imideo G **“Hacia una didáctica general dinámica”** Editorial Kapelusz Argentina 1985.
- Sánchez Palomino, Antonio **“Educación Especial I”** Editorial Pirámide España, 1997.
- Cucklepat, **“british journal of especial education”** Reino unido.
- López Miyares, María Eugenia **“integración legal en el campo laboral del retrasado mental en la sociedad guatemalteca”** Guatemala, 1991.
- Kimin, L **“Como favorecer las habilidades comunicativas de los niños con Síndrome Down” una guía para padres**, Bethesda, MD 1997 Woodbine House.
- Medina Torres, Felix **“Orientación Vocacional, su adaptación a problemas de deficiencia”** Editorial Trillas, México, 1998.
- Guerrero López, José Francisco **“Nuevas Perspectivas en la Educación e Integración Escolar de los Niños con Síndrome Down”** , Editorial Piados, España, 1995.
- Ortega Támez, Luis Carlos **“El síndrome Down”** Editorial Trillas, Mexico 2004.
- Woolfolk Anita, E. **“Psicología Educativa,”** Editorial Pearson, séptima edición, México, 1999 .
- Nieto Gil, Jesús María **“Como enseñar a pensar, Programa de Desarrollo de las Capacidades Intelectuales”** Editorial Ciss Praxis S.A. segunda edición, España, 2001.
- ASCATED, **“ Manual de la Integración Laboral”** Guatemala, 2000.
- ASCATED, **“Educación para todos, futuros inclusivos para niños con discapacidad”**, Guatemala, 2005.
- GLARP, **“La Integración Laboral de las Personas con Discapacidad”**, Bogota Colombia, 1996

**ANEXO**

### OBSERVACIÓN INSTITUCIONAL EDUCATIVA

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
¿Cuentan con espacio estructural adecuado?		
¿se brinda capacitación continua a los profesionales que laboran en la institución?		
¿Se trabaja según el ritmo, necesidad o capacidad del alumno?		
¿Realizan actividades extra aula con otras instituciones?		
¿Conocen las necesidades y habilidades individuales de sus jóvenes?		
¿Tienen un plan estratégico para el Trabajo con los jóvenes?		
¿existe comunicación constante con Los padres de familia?		
¿conocen las políticas y normas que Promueven la inclusión laboral?		

## ENTREVISTA INSTITUCIONAL LABORAL

1. ¿Existe apoyo individual para los trabajadores con capacidades diferentes? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Brindan información laboral a los trabajadores con capacidades diferentes? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Cómo logran trabajar con las personas con capacidades diferentes el cambio de rutina laboral? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ¿Se brinda un trato especial para los trabajadores con capacidades diferentes? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿En que momento decidieron brindar oportunidad de empleo a personas con capacidades diferentes? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. ¿Cuánto tiempo llevan implementando este proyecto? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿Cuáles son los logros que han observado en el proceso? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. ¿Cuáles son las dificultades que han encontrado durante este proceso? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### ENTREVISTA INSTITUCIONAL EDUCATIVA

PROGRAMAS	LOGROS	DIFICULTADES

## ENTREVISTA EDUCATIVA

1. ¿Qué es para usted la inclusión Laboral? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. ¿En que momento se inicia a trabajar Inclusión laboral dentro de la institución? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. ¿Brindan los recursos necesarios para una inclusión laboral? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. ¿Cuáles son los objetivos establecidos para una inclusión laboral? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. ¿Qué ventajas como institución han obtenido al trabajar inclusión Laboral? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. ¿Qué desventajas como institución han encontrado al trabajar inclusión laboral? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue conocer alternativas de inclusión laboral con las que cuentan los jóvenes Síndrome Down, y su proceso de adaptación y desempeño dentro del ambiente. Se trabajó con 4 centros de educación especial que preparan a los jóvenes laboralmente para que puedan ser incluidos dentro de las empresas que brindan oportunidades laborales. Los centros con los que se trabajó fueron: Fundación Margarita Tejada, Fundación FACES, Instituto Neurológico de Guatemala y el Centro de Capacitación Ocupacional (CCO).

Dentro de la investigación se utilizaron varios procedimientos de trabajo los cuales son:

- Entrevista institucional Educativa: aplicada a las autoridades de las instituciones de educación especial y personal de apoyo que desarrollan programas de inclusión laboral.
- Entrevista educativa: aplicada a personas que desarrollan programas de inclusión laboral.
- Entrevista Institucional Laboral: aplicada a empresarios que conocen y trabajan con jóvenes Síndrome Down en el ámbito de inclusión laboral.
- Observación Institucional Educativa: realizada en las instituciones para conocer sus estrategias de trabajo.

Estos instrumentos me permitieron conocer la visión de inclusión laboral y forma de trabajo tanto de las instituciones formativas como de las empresas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se afirma que las oportunidades de inclusión laboral para jóvenes Síndrome Down son escasas dentro de los ámbitos de educación pública y privada de la ciudad de Guatemala.

Así mismo se observó que la totalidad de los centros visitados cuentan con un programa educativo pedagógico para los jóvenes, aunado a la capacitación laboral y desarrollo social. Evidenciando que las instituciones educativas que trabajan la inclusión laboral reconocen este término con un objetivo principal, que es brindar oportunidades laborales.