

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-  
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DOWN”**

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

**POR**

**ANDREA VIOLETA GODINEZ ALVAREZ  
MARIA DE LOS ANGELES HERNÁNDEZ ALECIO**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE  
PSICÓLOGAS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADAS**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem. It features a central figure of a man in a hat and robe, surrounded by various symbols including a castle, a lion, and a column. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEM INTER" is inscribed around the perimeter. The text of the document is overlaid on this seal.

**CONSEJO DIRECTIVO**

Escuela de Ciencias Psicológicas  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía

**DIRECTOR**

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina

**SECRETARIO**

Licenciada Dora Judith López Avendaño

Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez

**REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES**

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano

**REPRESENTANTE DE EGRESADOS**

c.c. Control Académico  
CIEPs.  
Reg. 050-2014  
CODIPs. 1771-2014

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

30 de septiembre de 2014

Estudiantes

Andrea Violeta Godinez Alvarez  
Maria de los Angeles Hernández Alecio  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto DÉCIMO NOVENO (19º.) del Acta CUARENTA GUIÓN DOS MIL CATORCE (40-2014), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 23 de septiembre de 2014, que copiado literalmente dice:

**DÉCIMO NOVENO:** El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DOWN"**, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

**Andrea Violeta Godinez Alvarez**  
**Maria de los Angeles Hernández Alecio**

**CARNÉ No. 2009-16811**  
**CARNÉ No. 2009-22314**

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes, y revisado por la Licenciada Iris Janeth Nolasco. 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,

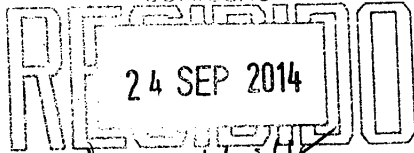
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

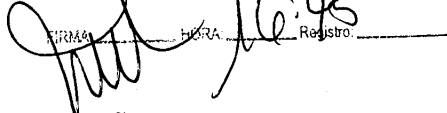


Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina  
SECRETARIO

/Gaby

Escuela de Ciencias Psicológicas  
Recepción e Información  
CUM/USAC



FIRMA:  HORA: \_\_\_\_\_ Registro: \_\_\_\_\_

UGP 191-2014  
REG: 050-2014  
REG: 809-2013

INFORME FINAL

Guatemala, 23 de Septiembre 2014

SEÑORES  
CONSEJO DIRECTIVO  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Iris Janeth Nolasco ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DOWN.”**

ESTUDIANTE:

**Andrea Violeta Godinez Alvarez**  
**Maria de los Angeles Hernández Alecio**

CARNE No .

**2009-16811**

**2009-22314**

**CARRERA: Licenciatura en Psicología**

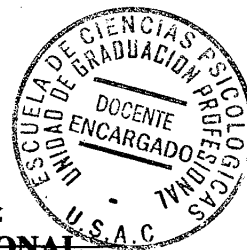
El cual fue aprobado el 19 de Septiembre del año en curso por la Docente encargada de esta Unidad. Se recibieron documentos originales completos el 23 de Septiembre del 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
M.A. Mayra Friné Luna de Alvarez

**UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL**

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



c.c archivo  
Andrea

UGP. 191-2014  
REG 050-2014  
REG 809-2013

Guatemala, 23 de Septiembre 2014

**Licenciada**  
**Mayra Friné Luna de Álvarez**  
**Coordinadora Unidad de Graduación**  
**Escuela de Ciencias Psicológicas**

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

**“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DOWN.”**

**ESTUDIANTE:**  
**Andrea Violeta Godinez Alvarez**  
**Maria de los Angeles Hernández Alecio**

**CARNÉ No.**  
**2009-16811**  
**2009-22314**

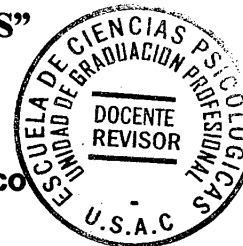
**CARRERA: Licenciatura en Psicología**

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 19 de Septiembre 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
**Licenciada Iris Janeth Nolasco**  
**DOCENTE REVISORA**



Andrea./archivo

Guatemala, 18 de julio de 2014

Licenciada  
Mayra Luna de Alvarez  
Unidad de Graduación Profesional  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
USAC

Estimada Licenciada Alvarez:

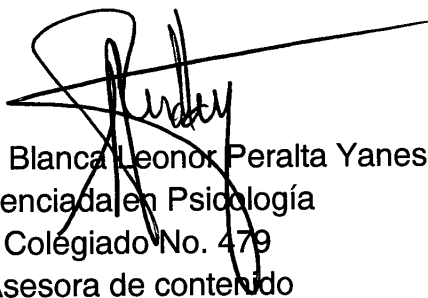
Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de investigación titulado "Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down" realizado por las estudiantes MARIA DE LOS ANGELES HERNÁNDEZ ALECIO, CARNÉ 200922314 y ANDREA VIOLETA GODINEZ ALVAREZ, CARNÉ 200916811.

El trabajo fue realizado a partir del 10 de febrero de 2014 hasta el 17 de julio de 2014.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes  
Licenciada en Psicología  
Colégiado No. 479  
Asesora de contenido

Guatemala 29 de mayo de 2014.

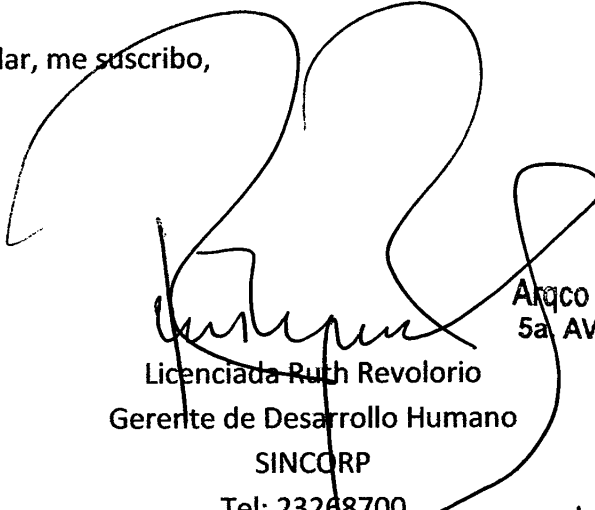
Licenciada  
Mayra Luna de Álvarez  
Unidad de Graduación Profesional  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciada Álvarez:

Deseándole éxitos al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Maria de los Angeles Hernández Alecio con carné 200922314 y Andrea Violeta Godinez Alvarez con carné 200916811 realizaron en esta institución 9 entrevistas, 1 a la Gerente de Recursos Humanos, 4 a personas con Síndrome de Down y 4 a jefes inmediatos como parte del trabajo de investigación titulado: "Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down" en el período comprendido del 2 al 13 de mayo del presente año, en horario de 10:00 a 12:00 horas.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de Investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,



Licenciada Ruth Revolorio  
Gerente de Desarrollo Humano  
SINCCORP  
Tel: 23268700

Arqco Outsourcing, C.A.S.A.  
5a AVENIDA 3-41, ZONA 9

Guatemala 29 de mayo de 2014.

Licenciada  
Mayra Luna de Álvarez  
Unidad de Graduación Profesional  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciada Álvarez:

Deseándole éxitos al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes María de los Ángeles Hernández Alecio con carné 200922314 y Andrea Violeta Godinez Alvarez con carné 200916811 realizaron en esta institución 35 entrevistas, 5 a maestras, 14 a padres de familia y 16 a personas con Síndrome de Down como parte del trabajo de investigación titulado: "Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down" en el período comprendido del 6 al 20 de mayo del presente año, en horario de 8:00 a 10:00 horas.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de Investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,



Miriam Acajábón de Morales  
Coordinadora del Programa de Inclusión Laboral  
Fundación Margarita Tejada  
Tel: 22081999

FUNDACION  
*Margarita Tejada*  
Para Niños con Síndrome de Down





## **PADRINOS DE GRADUACIÓN**

POR ANDREA VIOLETA GODINEZ ALVAREZ

GUILLERMO ARIEL GODINEZ BARRIOS  
INGENIERO AGRÓNOMO  
COLEGIADO 799

POR MARIA DE LOS ANGELES HERNÁNDEZ ALECIO

JOSÉ MAURICIO GUDIEL ALECIO  
CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR  
COLEGIADO 5875

GUSTAVO ADOLFO ESTRADA BARILLAS  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA  
COLEGIADO 5212

## TESIS QUE DEDICO

A:

A **Dios** fuente de inspiración espiritual a lo largo de mi vida estudiantil.

A mis padres Lila y Guillermo por su amor y apoyo incondicional y por la paciencia que siempre demostraron en los momentos difíciles.

A mis hermanas Susana y Michelle por su cariño.

A mi cuñado Juan Pablo y mis sobrinos Yuliana y Gustavo.

A mis abuelitos Luis y Violeta y Medardo y Rosalina quienes con sus consejos siempre motivaron mis esfuerzos para llegar a este éxito.

A mis tías, especialmente a Miriam del Carmen, Aura Susana y Alma Leticia.

A mi familia en general por el cariño que siempre me han brindado.

A mi compañera de Tesis María de los Ángeles Hernández que con su verdadera amistad y cariño logramos con esfuerzo y dedicación sacar adelante una meta más.

A mis compañeros y especialmente a Raysa Cojón, Alejandro Cordón y Diana Collado por las inolvidables experiencias que vivimos a lo largo de nuestra carrera universitaria.

A Gustavo Estrada por la ayuda brindada durante el proceso.

A mis amigas del Instituto María Auxiliadora, María Fernanda, Brenda, Adriana y Ángela, por su valiosa amistad a lo largo de nuestra vida estudiantil.

A todas aquellas personas que de una u otra manera me apoyaron a lo largo de mi carrera con su motivación y cariño.

Andrea Violeta Godinez Alvarez.

## TESIS QUE DEDICO

A:

Primeramente a **Dios** por permitirme estar acá y por brindarme las fuerzas para seguir y valor para culminar esta etapa de mi vida.

A mi madre por todo el esfuerzo y sacrificio para brindarme todo el amor, la comprensión, el apoyo incondicional y la confianza en cada momento de mi vida y porque en gran parte gracias a ti, hoy puedo ver alcanzada mi meta.

A mis hermanos Adriana, Vinicio y Mauricio que siempre han estado junto a mí brindándome su apoyo incondicional.

A mi novio Álvaro por su amor y apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera universitaria, por compartir momentos de alegría, tristeza y demostrarme que siempre podré contar con él.

A mi hijo Santiago quien ha sido y es mi motivación, inspiración y felicidad.

A mis suegros que de una u otra manera me han apoyado a crecer como persona y como profesional.

A mi amiga y compañera de tesis Andrea que gracias a su apoyo y dedicación hemos culminado con éxito este proyecto.

A mi amigo Gustavo, gracias a su ayuda y apoyo incondicional en este proceso.

Y gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

María de los Ángeles Hernández Alecio.

## AGRADECIMIENTOS

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala fuente del saber.

A la Escuela de Ciencias Psicológicas por el desarrollo profesional.

A la Fundación Margarita Tejada por el apoyo brindado al permitirnos estar en contacto con su personal.

A la Empresa ARCQO por su colaboración y apoyo brindado.

A las licenciadas Iris Janeth Nolasco y Blanca Peralta Yanes por todo el tiempo y esmero en el proceso de elaboración de tesis.

A los jefes inmediatos, maestras y jóvenes con Síndrome de Down que nos brindaron el apoyo en el desarrollo del trabajo de campo.

# ÍNDICE

	Pág.
<b>Resumen</b>	
Prólogo.....	1
<b>Capítulo I: Introducción.....</b>	<b>4</b>
1.1 Planteamiento del problema y marco teórico.....	5
1.1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.1.2 Marco teórico.....	7
1.1.2.1 Contexto guatemalteco.....	7
1.1.2.2 Síndrome de Down.....	8
1.1.2.2.1 Características cognitivas.....	10
1.1.2.2.2 Aspectos del desarrollo biológico.....	11
1.1.2.2.3 Aspectos cognitivos en el Síndrome de Down.....	13
1.1.2.2.4 Aspectos de personalidad en las personas con Síndrome de Down.....	16
1.1.2.2.5 Tratamiento.....	20
1.1.2.3 Actualidad y condiciones laborales.....	21
1.1.2.3.1 Inclusión laboral.....	23
1.1.2.3.2 Discriminación.....	24
1.1.2.3.3 Aspectos legales.....	25
1.1.2.3.4 Declaración Universal de Derechos Humanos	25
1.1.2.3.5 Constitución Política de la República de Guatemala.....	26
1.1.2.3.6 Ley del Desarrollo Social.....	28
1.1.3 Delimitación.....	29
<b>Capítulo II: Técnicas e Instrumentos.....</b>	<b>31</b>
2.1 Técnicas.....	31

2.1.1 Técnica de muestreo.....	31
2.1.2 Técnica de observación.....	31
2.1.3 Técnica de recolección de datos.....	31
2.2 Instrumentos.....	31
2.3 Procedimientos.....	32
<b>Capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados.....</b>	<b>34</b>
3.1 Características del lugar y de la población.....	34
3.1.1 Características del lugar.....	34
3.1.2 Características de la población de estudio.....	34
3.2 Análisis e interpretación de resultados.....	37
3.2.1 Cuadro de los resultados obtenidos de las entrevistas a padres de familia de los jóvenes de Síndrome de Down de la Fundación Margarita Tejada durante el mes de mayo del 2014.....	37
3.2.2 Cuadro de los resultados obtenidos de las entrevistas a los jefes inmediatos de las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARCQO durante el mes de mayo del 2014.....	38
3.2.3 Cuadro de los resultados obtenidos de las entrevistas a maestras del programa de inclusión laboral de la Fundación Margarita Tejada durante el mes de mayo de 2014.....	39
3.2.4 Cuadro de los resultados obtenidos de la entrevista a la encargada de Recursos Humanos de la empresa de ARCQO, Soluciones en Outsourcing durante el mes de mayo del 2014.....	40
3.2.5 Gráficas de las Encuestas realizadas a las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARCQO durante el mes de mayo de 2014.....	42
3.3. Análisis global de los resultados .....	46



<b>Capítulo IV: Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>51</b>
4.1. Conclusiones.....	51
4.2. Recomendaciones.....	52
Bibliografía.....	53
Anexos.....	54

## RESUMEN

### INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

POR: Andrea Violeta Godinez Álvarez  
María de los Ángeles Hernández Alecio

La esfera laboral forma parte importante de la vida del ser humano, no solo por ser una actividad que provee de sustento económico para la manutención y cobertura de necesidades básicas, sino como parte del desarrollo psicosocial que posee el guatemalteco. En Guatemala no existen muchas empresas que tengan programas de inclusión laboral que apoyen a las personas con Síndrome de Down, debido a que no existen leyes que respalden el derecho a que estas personas trabajen.

La presente investigación tuvo como propósito identificar y caracterizar a las empresas que tienen programas de inclusión laboral, así como las dificultades por las cuales atraviesan las personas con Síndrome de Down al solicitar empleo en dichas empresas.

El objetivo general de esta investigación es identificar los obstáculos que afectan a las personas con capacidad intelectual diferente, Síndrome de Down, en el ámbito laboral en el departamento de Guatemala. Los objetivos específicos se concentran en determinar los obstáculos que enfrentan las personas con capacidad intelectual diferente en el ámbito laboral, caracterizar las empresas con programas de inclusión laboral para personas con Síndrome de Down, identificar si sufren algún tipo de discriminación y determinar el tipo de trabajo que realizan en el ámbito laboral.

El proyecto se realizó en el departamento de Guatemala en los meses de abril y mayo del 2014, con una muestra de 20 personas que se encuentran laborando actualmente en empresas o instituciones ubicadas dentro del perímetro del departamento de Guatemala. Las interrogantes fueron, ¿Cuáles son los obstáculos que afectan a las personas con Síndrome de Down en el ámbito laboral?; ¿Cuál es el número de empresas con programas de inclusión laboral?; ¿Qué tipo de discriminación sufren las personas con Síndrome de Down?; ¿Qué tipo de trabajo realizan las personas con Síndrome de Down?.

Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico o aleatorio, ya que se aplicó el muestreo intencionado. La técnica de recolección de datos fue la entrevista individual dirigida y la encuesta que son los instrumentos que permitieron obtener la información necesaria teniendo como alcance dar respuesta a los objetivos específicos y por ende se logró identificar a las empresas como: a) Bancarias; b) Vestuario; y c) Alimentación. La caracterización en cada empresa identificó que las principales labores que realizan las personas de Síndrome de Down contratadas por estas empresas son de 3 tipos: 1) Mensajería; 2) Conserjería; y 3) Panadería.

## PRÓLOGO

El Síndrome de Down se trata de una anomalía cromosómica, consistente en la presencia de tres cromosomas 21 en lugar de los dos que normalmente debe haber. Es decir, que hay un cromosoma 21 sobrante y ese exceso, tampoco es beneficioso para el ser humano. Este problema suele ser relativamente frecuente y en general, se estima que ocurre en 1 de cada 800 recién nacidos vivos.

Generalmente se confunde con una enfermedad pero en realidad es un trastorno genético causado por la copia extra del cromosoma 21 o una parte del mismo en vez de los dos normales. A pesar de saber lo antes mencionado, no se conoce con exactitud las causas que provocan el cromosoma extra pero sí se le considera el desorden neurológico más común en todo el mundo.

Presuponer unos rasgos propios y exclusivos de las personas con Síndrome de Down lleva consigo dos consecuencias que suelen acompañar a los temas aplicados a cualquier grupo humano. Por un lado, el efecto inmediato de generalización, que nos llevará a suponer que cualquier sujeto por el mero hecho de tener Síndrome de Down ya contará con esos atributos, configurando un prejuicio difícil de superar posteriormente. En segundo lugar, la creación de unas expectativas respecto a las posibilidades futuras de esa persona, por lo general, limitando sus opciones. Está comprobado que las expectativas que se establezcan sobre su evolución determinarán en gran medida el grado de desarrollo que va a alcanzar en realidad.

En Guatemala hay poco conocimiento sobre el Síndrome de Down y lo que conlleva su desarrollo, es por eso que las oportunidades de trabajo para estas personas son bastante limitadas debido a su "condición", ya que se cree que no son capaces de realizar las actividades cotidianas que toda persona "normal" logra hacer. Esto ha pasado y sigue pasando porque las personas con Síndrome de Down han sido y siguen siendo un grupo marginado. A pesar de lo anterior sigue

siendo un tema importante a tratar; dadas sus implicaciones físicas, personales, psicomotoras, familiares, económicas, psicológicas y sociales.

Actualmente, varias organizaciones y personas han iniciado actividades sistemáticas con el fin de incorporar a las personas con Síndrome de Down en el ámbito laboral, ayudándoles a beneficiarse de todas las posibilidades que la sociedad ofrece al resto de los ciudadanos.

En Guatemala existe la Fundación Margarita Tejada para personas con Síndrome de Down. Esta fundación nace el 14 de enero de 1998, siendo constituida por un grupo de diez madres con hijos e hijas con síndrome de Down, quienes constantemente se reunían para compartir sus vivencias, dudas, inquietudes, tristezas y alegrías que sus hijos especiales les daban, quisieron darles la oportunidad a otros niños con esta misma discapacidad de tener un desarrollo individual de calidad, programas de salud y educativos, con terapias especializadas y educación especial que respondieran a sus necesidades. Sabían que recibir este tipo de programas de manera individual era imposible para muchas personas por el alto costo que éstas implicaban.

Es así como la Fundación Margarita Tejada inicia su proyecto con el Centro de Capacitación Laboral para dar oportunidad a jóvenes adultos con Síndrome de Down, una vez superada la edad escolar, de desarrollar destrezas y habilidades sociales, emocionales y técnicas, que les permitieran lograr la inserción social de acuerdo con sus aptitudes, intereses y posibilidades.

Es escasa la ayuda que existe para las personas con Síndrome de Down y aún más el poder incorporarlas dentro de la sociedad, se ha visto que ha sido una lucha constante para que ellos puedan tener la oportunidad de desarrollarse como cualquier persona, aún con el apoyo de la fundación Margarita Tejada, se necesitan más organizaciones que los ayuden, principalmente el apoyo del gobierno para que se demande la inserción dentro de las empresas y así ellos puedan ser personas independientes y autónomos para un mejor desarrollo.

Existen varios países en Latinoamérica como Chile, Argentina y México que respaldan la inclusión laboral por medio de leyes que permiten a las personas con Síndrome de Down un desarrollo adecuado en un ambiente laboral.

Actualmente dentro del contexto socioeconómico guatemalteco, la búsqueda y obtención de un empleo estable y su permanencia en él, constituye para toda la población económicamente activa un reto muy importante pero más aún para las personas con capacidades diferentes. El acceso a un puesto de trabajo supone cierta independencia o solvencia económica, por lo que el trabajo se convierte en un instrumento esencial para lograr la plena realización de las personas con síndrome de Down.

Autoras:

Andrea Violeta Godinez Álvarez

María de los Ángeles Hernández Alecio

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

En Guatemala existen organizaciones que velan por el bienestar y atención de personas con discapacidad.

Una de las más importantes es La Fundación Margarita Tejada, que cuenta con un programa de Inclusión Laboral, el cual busca la incorporación de personas con Síndrome de Down dentro de empresas guatemaltecas y así lograr en ellas un rendimiento óptimo en el sector laboral, con los mismos derechos y deberes que cualquier otro miembro de la sociedad.

Sin embargo no existe una ley que respalde el derecho al trabajo de estas personas debido a la falta de concientización e información acerca del tema, el cual no permite realizar propuestas concretas que fortalezcan su desarrollo social y económico.

Este argumento se fortalece ya que actualmente se ha empezado una propuesta de anteproyecto de ley la cual no contempla específicamente a las personas con Síndrome de Down y la inclusión laboral de las mismas

Es por ello que el propósito de la investigación fue conocer el proceso de inclusión laboral, determinando los obstáculos que afrontan e identificando si éstos sufren algún tipo de discriminación, además de diagnosticar qué tipo de labores ejecutan.

Durante el trabajo de campo se constató el interés de parte de la Fundación, ya que compartieron no solo la información requerida sino presentaron la locación de las instalaciones especiales para capacitar a los jóvenes que forman parte del programa antes mencionado, siendo éste el indicio de un importante compromiso, el cuál trata de transmitir confianza en las diversas capacidades para su posterior empoderamiento, ofreciéndoles la oportunidad de demostrar su valía en un probable “mundo exterior”.

Se realizó una encuesta para las personas con Síndrome de Down y tres entrevistas para jefes inmediatos, maestras del programa de Inclusión Laboral de la Fundación Margarita Tejada y para los padres de familia, respectivamente.

En cuanto a los entrevistados, se observaron actitudes positivas, siendo éstos accesibles a la hora de responder y proporcionaron la información en cuanto al desempeño que tienen las personas en cuestión dentro del ambiente laboral.

También se logró encuestar a personas con Síndrome de Down aunque la única limitante que se evidenció fue al momento de realizar el acercamiento con ellos, ya que probablemente por falta de asertividad y confianza, así como carencias lingüísticas, no lograban comunicarse fácilmente.

Algo muy importante fue desarrollar la técnica de observación durante las visitas a las instituciones que proporcionan el acceso laboral a personas con Síndrome de Down, lográndose contemplar que el tipo de trabajo que realizan estas personas es muchas veces mecánico, siendo estos trabajos de conserjería y tareas rutinarias.

Los resultados alcanzados evidenciaron que a pesar de la ignorancia que existe en la mayoría de guatemaltecos/as, las instituciones y familias de las personas con Síndrome de Down poseen una conciencia con relación a la problemática y a la importancia de poder incluirlos laboralmente.

Además de la consideración anterior, se espera que la presente investigación pueda contribuir a un mejor conocimiento de la situación y así esperar una posterior aceptación de la población en general.

## **1.1 Planteamiento del problema y marco teórico**

### **1.1.1 Planteamiento del problema**

Actualmente en Guatemala no existe una caracterización cuantitativa de empresas que tienen programas de inclusión laboral para personas con capacidad intelectual diferente Síndrome de Down, esto disminuye la oportunidad de estas personas a tener un empleo digno y remunerado, de igual forma no se ha determinado si existe discriminación dentro del círculo laboral en que se desempeñan lo que podría ocasionar problemas como, baja autoestima, renuncia a su trabajo hasta depresión. Por lo que esta investigación pretende identificar los

obstáculos que afectan a las personas con Síndrome de Down al incorporarse a la vida laboral y si sufren de algún tipo de discriminación. Las interrogantes que se plantearán son: ¿Cuáles son los obstáculos que afectan a las personas con Síndrome de Down en el ámbito laboral?; ¿Cuál es el número de empresas con programas de Inclusión laboral?; ¿Qué tipo de discriminación sufren las personas con capacidad intelectual diferente?; y ¿Qué tipo de trabajo realizan las personas con capacidad intelectual diferente?. Como metodología para dar respuesta a estas interrogantes utilizaremos la técnica de la observación y de instrumento la entrevista y encuesta.

En Guatemala existen pocas empresas que contratan a personas con capacidad intelectual diferente, las empresas que sí lo hacen observan la necesidad de las personas por ir adquiriendo conocimientos que encaminen su vida a una formación más práctica que les sirva para organizar sus relaciones sociales y su vida laboral, las oportunidades de empleo son casi nulas, por lo que existen programas de Inclusión laboral que ayudan a personas con Síndrome de Down a incorporarse a la vida laboral. Existen empresas como ARQCO, las cuales tienen programas de Inclusión laboral en donde les dan la oportunidad de que se desempeñen en un trabajo acorde a sus habilidades.

La falta de oportunidades que tienen las personas de capacidad intelectual diferente, en la participación laboral, es tan reducida y excluida que se ven afectados al no tener ingresos ni participación económica; eso contribuye a ser una causa más para que la sociedad convierta a una persona en discapacitado, es decir, que lo que más limita a una persona no es su misma discapacidad sino la actitud que la sociedad tiene hacia ella.

Tomando en cuenta el desarrollo cognitivo de la Teoría de Erick Erickson que menciona que la forma de socialización de los niños afecta su sentido de identidad. Para Erickson cada etapa del desarrollo implica una dificultad, lo que le llamó crisis de madurez en cada persona. La superación de estas etapas se logra con la interacción entre las características propias y del ambiente en el que vive el sujeto. La culminación exitosa de cada etapa da lugar a una personalidad sana y a interacciones acertadas con los demás. El fracaso a la hora de completar con éxito



una etapa puede dar lugar a una capacidad reducida para terminar las otras etapas y, por lo tanto, a una personalidad y un sentido de identidad personal menos sanos. Esto se puede ver reflejado a las personas con Síndrome de Down al incorporarse por primera vez al ámbito laboral.

## **1.1.2 Marco Teórico**

### **1.1.2.1 Contexto guatemalteco**

Guatemala es el país más poblado de América Central, posee 14 millones de habitantes, del total de los habitantes, el 69 por ciento de la población es menor de 30 años y seis millones son indígenas. El 55 por ciento de los habitantes se encuentra en edad para trabajar. Guatemala “tiene un 3.5 por ciento de su población con capacidades diferentes de los cuales se reporta una incidencia de un caso de Síndrome de Down por cada mil 400 bebés nacidos vivos, lo que representa el 0.07 por ciento de los nacimientos”<sup>1</sup>. En comparación con otros países, Guatemala posee una tasa de natalidad alta y rápidamente creciente. Esta tasa proviene mayoritariamente de la población indígena, que representa la mayoría de la población y es la que más desempleada o subempleada se encuentra, en la actualidad, y es al mismo tiempo la población más pobre del país.

La población indígena representa a la mayor parte de los trabajadores agrícolas quienes poseen un acceso muy limitado a la educación y la infraestructura. En la mayoría de los casos cuando las familias no son capaces de sustentar a sus numerosas familias, obligan a sus hijos a trabajar, esto al mismo tiempo genera mayor analfabetismo, pobreza y subdesarrollo.

La educación no es solo un factor de crecimiento económico, sino un componente fundamental para el desarrollo social, incluida la formación de buenos ciudadanos. Guatemala ha tenido históricamente un nivel muy desfavorable en el campo de la educación. Algunos de los problemas de acceso y permanencia en el

---

<sup>1</sup>Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-. Guatemala 18 junio de 2013.P.p 50

sistema educativo se remontan a la entrada tardía del mismo y a la exclusión de los niños debido al trabajo infantil. Las oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo no se hayan al alcance de la mayoría de la población guatemalteca. Desigualdades económicas, políticas, sociales, lingüísticas y geográficas influyen en el acceso de niños a la educación. La educación es un proceso multidireccional de transferencia cultural del cual se vale una persona para transmitir una serie de conocimientos y valores que facilite el enriquecimiento personal y ayude al contacto con el mundo exterior. Esta transmisión es de gran beneficio a nivel personal ya que mediante la educación se le otorga a la persona herramientas y estrategias para fortalecer las características propias de cada uno, facilitando así su integración a la sociedad. La educación es fundamental para los niños con Síndrome de Down ya que, al incorporarse a un ambiente escolar, ayudará al niño a forjar su identidad personal y autoestima. La integración o inclusión proporciona la oportunidad para que los niños compartan, desarrollen relaciones de amistad con niños sin discapacidades y también obtengan experiencia académica.

### **1.1.2.2 Síndrome de Down**

“La causa identificable más frecuente que se conoce de retraso mental es el Síndrome de Down”<sup>2</sup>. El Síndrome de Down es un trastorno cromosómico que incluye una combinación de defectos congénitos, entre ellos, cierto grado de retraso mental, facciones características, y con frecuencia, defectos cardiacos y otros problemas de salud. La gravedad de estos problemas varía enormemente entre las distintas personas afectadas. El Síndrome de Down es uno de los defectos congénitos más comunes y afecta a aproximadamente a 1 de cada 800 niños como lo menciona la directora del Instituto Neurológico de Guatemala Lorena Pinot “un 10 por ciento de la población total de Guatemala, estimada en

---

<sup>2</sup> J.F. Miller, M. Leddy y L.A. Leavitt. (2001). Síndrome de Down: comunicación, lenguaje, habla. Pág. 1

más de 14 millones de habitantes sufre de alguna discapacidad especial y entre ellos, 1 de cada 800 niños con Síndrome de Down<sup>3</sup>.

Los aspectos clínicos incluyen retraso desde leve hasta severo, ojos achinados, cráneo pequeño y abierto, manos anchas y dedos cortos. Los niños con Síndrome de Down tienen principalmente una lesión a lo largo del cerebro medio y de las áreas corticales del cerebro. Esto afecta el lenguaje, entendimiento, visión y el desarrollo de las funciones manuales. Estos niños son socialmente agradables y alegres.

El coeficiente intelectual puede disminuir con el transcurso del tiempo, en especial a partir de los 10 años. Pero la utilización de la edad mental ayuda a entender mejor el paulatino enriquecimiento intelectual de estos alumnos, la edad mental sigue creciendo, aunque a un ritmo más lento que la edad cronológica. El ritmo de desarrollo intelectual de un niño con síndrome de Down es, en términos generales, más lento que el de los niños sin discapacidad. Pero esa lentitud es variable y distinta entre un niño y otro. También es distinta en el mismo niño en unos aspectos frente a otros; es decir, no existe la misma lentitud en todas las áreas del desarrollo, y finalmente podemos afirmar que la velocidad de progreso es variable en las diferentes etapas de la vida.

Las personas con Síndrome de Down en mayor o menor grado presentan problemas relacionados con el desarrollo en los siguientes procesos:

- Los mecanismos de atención.
- La expresión de su temperamento, conducta y sociabilidad.
- Los procesos de memoria a corto y largo plazo.
- Los mecanismos de correlación, análisis, cálculo y pensamiento abstracto.
- Los procesos de lenguaje expresivo.

La mayoría de las personas con Síndrome de Down funcionan con un retraso mental de grado ligero o moderado. Existe una minoría de personas en las

---

<sup>3</sup> Directora del Instituto Neurológico de Guatemala, Lorena de Pinot, marzo 25 de 2012. Declaraciones personales.

que el retraso es tan pequeño que se encuentra en el límite de la normalidad; y otra en la que la deficiencia es grave, pero suele ser porque lleva asociada una patología complementaria de carácter neurológico, o porque la persona se encuentra aislada y privada de toda enseñanza académica.

El cambio en el desarrollo de la persona con Síndrome de Down se debe a los programas específicos que se aplican en las etapas tempranas como lo es la estimulación, intervención temprana y el enriquecimiento ambiental. No existe deterioro o regresión al pasar a edades de niño a adolescente cuando la estimulación y la educación persisten.

#### **1.1.2.2.1 Características Cognitivas**

Es necesario tomar en cuenta los problemas que comúnmente se aprecian en las personas con Síndrome de Down. En primer lugar se considera el estado general de salud y la funcionalidad de los sentidos, la visión y la audición. Los problemas de visión y audición son muy frecuentes y sobre todo corregibles. En genética se considera como “variantes a los cambios cromosómicos de tipo primario, y como anomalía a las aberraciones de tipo derivado o secundario como consecuencia de los primeros. Las anomalías pueden deberse a una redistribución errónea de fragmentos del cromosoma o a un reparto anormal de los cromosomas. Las anomalías de los autosomas, cromosomas no sexuales se le llama autosomía y las anomalías de los cromosomas sexuales las gonosomopatías”<sup>4</sup>. El Síndrome de Down se presenta en tres tipos:

- **Trisomía 21:** La trisomía se refiere a la presencia de tres copias de un cromosoma. En el Síndrome de Down con trisomía 21, el óvulo o el espermatozoide recibe una copia extra del cromosoma 21 en el momento de su formación. Típicamente, el óvulo y el espermatozoide tienen solo una copia de cada cromosoma (es decir, una copia del cromosoma 21). Cuando el óvulo y el espermatozoide típicos se unen, el bebé que se forma como resultado de esa unión recibe el conjunto completo de los 46 cromosomas

---

<sup>4</sup>Ruiz Reyes, Rafaela (2009). Genética. Síndrome de Down y Logopedia. Pág. 98

necesarios para crecer. Si un óvulo o un espermatozoide que recibió dos copias del cromosoma 21 se unen a un óvulo o un espermatozoide portador de una copia, el resultado es un niño con tres copias o una trisomía 21.

Esta forma de Síndrome de Down es la más común y representa alrededor de 95% de los casos de ese defecto congénito.

- **Síndrome de Down por translocación:** En este Síndrome, un pedazo extra o una copia completa extra del cromosoma 21 se adhiere a otro cromosoma, lo que da como resultado tres copias del cromosoma 21 en las células. Cerca de dos terceras partes de los embarazos, la translocación ocurre cuando el óvulo y el espermatozoide se unen para formar el bebé. En la otra tercera parte de los casos, la translocación proviene de uno de los padres. El Síndrome de Down por translocación representa cerca de 3 a 4% de los casos de este síndrome.
- **Síndrome de Down en mosaico:** Las personas con el Síndrome de Down en mosaico tienen dos grupos distintos de células en el cuerpo: células con los 46 cromosomas típicos y células con una copia extra del cromosoma 21. Los dos tipos de células se forman después de la unión del óvulo con el espermatozoide. Las características y problemas comunes del síndrome de Down pueden ser más leves cuando se presenta en mosaico, puesto que no todas las células del cuerpo son portadoras de un cromosoma extra. Alrededor de 1 a 2% de las personas con el Síndrome de Down lo tienen en mosaico.

#### **1.1.2.2.2 Aspectos del desarrollo biológico**

Evidentemente no todas las personas que nacen con este síndrome tienen una patología de la misma intensidad, ni siguen el mismo proceso de desarrollo; como ocurre con las personas consideradas normales en el nacimiento, los factores personales externos e internos moldean y modifican hasta cierto grado el desarrollo cerebral, de acuerdo con la plasticidad que las neuronas poseen.

La alteración cromosómica en el par 21 produce una reducción importante en el número de neuronas en diversas áreas y en su funcionamiento las posibles causas de dificultades en el funcionamiento neuronal pueden ser:

- No afectan a un área concreta sino que se extienden de manera confusa por amplias zonas del cerebro y el cerebelo.
- Descenso en determinados tipos de neuronas en la corteza cerebral.
- La deficiencia inicial en la transmisión de información debe repercutir negativamente en el ensamblaje de conexiones, incluso en áreas que por sí mismas no hubiesen sido inicialmente afectadas por la alteración genética.
- Reducción en el tamaño del hipocampo, relacionado con la memoria a largo plazo, recuerdo de acontecimientos ocurridos hace años, meses u horas, y la recuperación de la información.
- Alteración en la estructura y disminución en el número de espinas dendríticas.
- Disminución en la presencia y actividad de algunos tipos de neurotransmisores.
- La desestructuración de zonas de la corteza prefrontal explica el costoso aprendizaje de los cálculos más elementales. Esta corteza además interviene en las áreas afectiva y conductual y cuando se lesiona se presentan, según la zona afectada, signos de apatía e hipocinesia o por el contrario de desinhibición e hipercinesia; a veces falta de control sobre conductas de alimentación y sexuales.

El cerebelo es otro de los órganos más constante y ampliamente afectados, su tamaño es pequeño y permanece hipoplásico a lo largo de la vida. Es el que integra la información propioceptiva, sobre el propio cuerpo, y las sensaciones cenestésicas para realizar bien los movimientos voluntarios.

### **1.1.2.2.3 Aspectos Cognitivos en el Síndrome de Down**

La referencia para el análisis es el desarrollo normal, los niños y niñas tendrán un desarrollo más lento, sus características y ritmos de aprendizaje serán a menudo diferentes en determinados aspectos como en memoria, atención o lenguaje. Sin embargo, su desarrollo en otros aspectos está ligado a su edad cronológica por lo que no deben ser comparados con niños/as más jóvenes, aunque sus edades mentales, medidas a través de test estandarizados, sean equivalentes.

Las características diferenciales respecto al desarrollo normal:

- Dificultad para mantener la atención, atienden a estímulos irrelevantes para la tarea que estén realizando.
- Les cuesta entender los objetivos de una actividad.
- Evitan situaciones de aprendizaje “complejo” para ellos. Les cuesta y tienen bajas expectativas, por experiencias de fracaso sistemático.
- Lentitud en los tiempos de reacción. Es preciso darles tiempo para que interpreten y respondan, no sustituirles.
- Problemas en el aprendizaje de cálculos elementales.
- Los aprendizajes deben repetirse periódicamente para que puedan ser observados para darlos por establecidos.
- Dificultades para la generalización de conocimiento y la aplicación de los aprendizajes a contextos o ámbitos diferentes.

Estas son características de las tendencias de comportamiento cognitivo derivadas en gran medida de la deficiencia mental de la población con Síndrome de Down, la intervención consciente, sistemática y planificada del entorno educativo puede minimizarlas, o enseñar estrategias de ayuda que traten de compensar los déficits establecidos.

La capacidad de Atención en las personas con Síndrome de Down suelen presentar problemas. Estos problemas están causados por alteraciones cerebrales y otras dificultades como: dificultades para fijar la mirada o mantener el contacto ocular, dificultades de percepción y discriminación auditivas, problemas de

memoria auditiva secuencial y cansancio físico. La capacidad de atención es la base de la mayoría de aprendizajes, adquisiciones y progresos posteriores.

Las personas con Síndrome de Down sufren un retraso en el desarrollo de la capacidad perceptiva, provocado por la afectación de los mecanismos de la atención y el buen funcionamiento de determinadas áreas del cerebro. La educación de estas capacidades incluyen las habilidades para reconocer, identificar, clasificar, agrupar y nombrar los objetos e imágenes. El aprendizaje facilitara las personas con Síndrome de Down a tener un conocimiento de las formas, tamaños, texturas, colores y otras propiedades de los objetos, los conceptos numéricos y la lectura. También le servirá para la adquisición de otros aprendizajes en el área social y natural, así como una mejoría evidente en su lenguaje. Progresivamente, con ayuda de educadores, el niño con Síndrome de Down comprenderá más, conocerá mejor las cualidades de los objetos y los nombres que se utilizan para describirlos, será capaz de elaborar juicios, y de resolver problemas dando soluciones y actuando adecuadamente según las circunstancias que percibe.

La memoria es la capacidad para almacenar y recordar eventos, acciones y nueva información; es fundamental en todos los aspectos del desarrollo de los niños. La memoria que se encarga de recordar habilidades y hábitos de las personas con Síndrome de Down funciona mejor que la que se ocupa de recordar eventos y hechos, interviniendo en esta la forma más intensa el lenguaje.

Los niños y adultos con Síndrome de Down sufren alteraciones específicas en la memoria de trabajo que almacena y manipula la información temporalmente. Esto puede explicar las dificultades para aprender a hablar, el desarrollo cognitivo y el aprendizaje en el aula. Aunque cuando se dan estas dificultades tampoco se está ayudando a las capacidades de memoria de trabajo a lo largo del tiempo. La memoria a corto plazo y la de trabajo son importantes para aprender a hablar, para procesar el lenguaje hablado, lectura, cálculo, además de servir de ayuda para las tareas cotidianas. Las medidas de la memoria de trabajo están relacionadas con las medidas de la inteligencia en general.



La capacidad cognitiva del bebé con Síndrome de Down en sus primeras etapas vitales se asemeja mucho a la de otros bebés de desarrollo típico sin discapacidad. A medida que va creciendo, el niño con síndrome de Down va progresando en todas las áreas de desarrollo, pero de manera más lenta que los otros niños, ya que la evolución del habla y lenguaje está retrasada. En este momento las diferencias en el cociente intelectual o de desarrollo comienzan a ser significativas. Esta lenta evolución no significa un estancamiento o pérdida de capacidades, sino que el niño sigue haciendo progresos y adquiriendo aprendizajes durante la infancia, adolescencia y adultez si se trabaja adecuadamente con ellos.

El cociente intelectual de la población con Síndrome de Down varía, la mayor parte de las personas con Síndrome de Down tienen un retraso mental de grado moderado (CI=50) gracias a la atención temprana y la educación escolar. Un pequeño porcentaje de ellos sufren un retraso mayor, y suelen sufrir patologías asociadas o una privación socioeducativa grave. Otro grupo puede tener un CI por encima de 70, lo que se considera retraso mental ligero y con frecuencia corresponde a personas con mosaísmo o que han tenido menos alteración en el cerebro y además han participado en buenos programas educativos.

Durante muchos años el desarrollo y progreso intelectual de las personas con Síndrome de Down se medía tomando como referencia el Cociente Intelectual obtenido mediante un test de inteligencia. Los programas de atención temprana impartidos en las primeras etapas de la vida del bebé con Síndrome de Down y la intervención educativa y especializada posterior en su infancia pueden lograr que el niño desarrolle al máximo su potencial biológico. La herencia genética de cada ser humano nos marca unos límites, por eso el potencial y desarrollo no son ilimitados.

El desarrollo de las personas con Síndrome de Down no experimenta el mismo retraso en todas las áreas, el desarrollo social y emocional es bueno y en la infancia sólo sufre un ligero retraso, las facultades motoras están retrasadas e interfieren en la capacidad de jugar y explorar. El habla y el lenguaje están menos desarrolladas que el desarrollo motor, social, emocional y las capacidades no

verbales, en la edad escolar, esto les puede generar frustración, aprenden de forma visual; por ello el empleo de signos y la lectura son efectivos para mejorar el progreso del habla y lenguaje.

“La función del lenguaje se asienta de manera fundamental en el hemisferio izquierdo, las personas con Síndrome de Down pueden tener alteraciones en la lateralización, con incremento de la zurdera”<sup>5</sup> El lenguaje sustenta las demás capacidades mentales de pensamiento, memoria, razonamiento y aprendizaje; si avanzamos el habla y el desarrollo del lenguaje, estaremos mejorando sus capacidades mentales y su velocidad de aprendizaje.

El área del lenguaje suele ser la que presenta un mayor retraso en los niños con Síndrome de Down, sobre todo en los aspectos expresivos más que en los comprensivos. El pronóstico de desarrollo del lenguaje varía de un niño a otro, y suele verse empeorado con alteraciones no lingüísticas. El desarrollo del lenguaje del niño con Síndrome de Down pasa por las mismas etapas que las de los niños sin discapacidad, aunque de manera más lenta y con mayor duración.

El retraso en la adquisición y desarrollo del lenguaje está en relación con el grado de deficiencia que el niño presenta y el nivel de afectación varía en función de las propias características personales. La edad lingüística no suele coincidir con la cronológica ni la mental. Niños y adultos con Síndrome de Down tienen puntos fuertes y débiles en todas las áreas del desarrollo del habla y lenguaje, incluyendo las habilidades de lenguaje receptivo y expresivo y lectura.

#### **1.1.2.2.4 Aspectos de Personalidad en Personas con Síndrome de Down**

“El Síndrome de Down a la hora de interpretar una conducta o limitación cognitiva se debe considerar no sólo la alteración sino también los mecanismos psicológicos que utiliza la persona en concreto”<sup>6</sup>. La historia de éxitos o de fracasos sucesivos que acumula, los refuerzos que recibe, las expectativas

---

<sup>5</sup>Ruiz Reyes, Rafaela. (2009). Genética. Síndrome de Down y Logopedia. Pág.46

<sup>6</sup> Martínez-Frías, M.L. (1991). “Rasgos descriptivos del Síndrome de Down”, Pág. 105

propias que se ha ido creando a partir de las familiares y sociales que ha ido percibiendo a lo largo de su vida.

La mayor parte de la conducta humana es aprendida y una gran parte de ella por imitación todo ser humano aprende si se le enseña, aunque el nivel de logro o profundización sea cuantitativa y cualitativamente individual. En los primeros años de vida las personas con Síndrome de Down no son tan hábiles como los niños y niñas de desarrollo normal al utilizar recursos para conectar e interactuar con el ambiente que les rodea. Su capacidad de desarrollo y juego simbólico es más restringida y tiende a actividades estereotipadas y repetitivas. Suelen tender a relacionarse más con los adultos que con el grupo de iguales, según la imagen que el “entorno” le devuelva a partir de esas convivencias, es como se irá formando la imagen de sí mismo.

Las conductas que se refuerzan tienden a estabilizarse y por otro lado la sobreprotección inhibe la acción propia, La protección excesiva, que impide crecer, parte del convencimiento de que hay que hacerlo por ellos o ellas los priva del derecho a intentarlo y a equivocarse, caracterizándolos como personas incapaces.

Algunos rasgos de la personalidad de las personas con Síndrome de Down son la obstinación, terquedad, testarudez, falta de flexibilidad, la resistencia a los cambios. Las personas con Síndrome de Down afirman en su infancia las bases o fundamentos de lo que serán durante el resto de su vida en lo que se refiere al desarrollo vital, como los aspectos físicos y de salud, psicológicos, educativos, intelectuales y sociales.

Algunos niños con Síndrome de Down tienen un temperamento difícil, sobre todo en edades comprendidas entre los 0-3 años ya que no son estables en sus ritmos biológicos; son excesivamente negativos; tienen menos capacidad de adaptación a las situaciones y evitan los cambios o novedades, a medida que van creciendo se muestran afectuosos y cariñosos.

La personalidad y temperamento están casi completamente definidos hacia los 12 años de edad, por esto al tratar con personas con Síndrome de Down se debe de tomar en cuenta la edad para tratar de influir positivamente en periodo de

tiempo más oportuno, buscando potenciar todas las capacidades y habilidades de la persona. Es muy importante destacar que las personas con síndrome de Down presentan una gran variedad de estilos y rasgos de carácter, independientemente del Síndrome de Down. Cada persona tiene sus circunstancias individuales, un entorno familiar concreto, una educación determinada. Todo esto configura una personalidad y temperamento diferente en cada persona.

No se puede definir un único y homogéneo perfil temperamental de una persona con Síndrome de Down ya que varían en muchos aspectos psicológicos y características comporta- mentales como:

- El estilo de Aprendizaje.
- Control y expresión emocional: en capacidad de regular la propia emoción a través de las acciones de las demás personas.
- Respuesta a estímulos sensitivos y perceptivos: Ansiedad-tranquilidad, alto o bajo umbral de excitación sensitiva y perceptiva.
- La autonomía y algunas veces Independencia personal.
- Conductas sociales y la capacidad de empatía: introversión- extroversión, interés-desinterés por las relaciones sociales.

Todos los niños, tengan o no Síndrome de Down, progresan y se desarrollan de un modo espectacular desde el nacimiento hasta los tres o cuatro años de vida. El hecho de que en ese período de tiempo la talla se duplique, el peso se triplique y el cerebro aumente considerablemente en perímetro, peso y volumen, pueden hacerse comprender que también se da una gran evolución y desarrollo en lo cognitivo, emocional y lingüístico. En los años posteriores, el progreso es más lento para todos, especialmente a partir de la adolescencia y primeros años de la juventud.

A raíz del desarrollo lento que tienen las personas con Síndrome de Down, la sociedad supone que ellos no pueden realizar algún tipo de actividad como otra persona común y corriente. Debido a esto las personas con Síndrome de Down experimentan formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del

mercado laboral y se enfrentan asimismo a la discriminación en el momento de la contratación. Las personas con discapacidad han sido discriminadas y excluidas socialmente por su condición, lo que ha dado lugar a que se les niegue la titularidad de derechos fundamentales y el acceso a oportunidades de desarrollo; se les ha negado el acceso a educación, trabajo, seguridad social y otros bienes sociales y a derechos que son esenciales para garantizar una vida digna. Además, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación no han estado al alcance de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad suelen tener dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Cualquier miembro de la sociedad aspira a la inclusión en el mundo laboral, incluyendo a las personas con discapacidad intelectual. Sin embargo no todos los tipos de discapacidad presentan las mismas dificultades a la hora de conseguir un empleo, por ejemplo la discapacidad intelectual requiere en la mayor parte de casos, adaptaciones y cambios más profundos.

La inclusión laboral tiene por objetivo incorporarse en el mercado del trabajo y considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas.

El estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención medico-social, así como la promoción de políticas de servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

La Constitución Política de la República de Guatemala, “reconoce el deber del Estado, frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo al señalar que su fin supremo es la realización del bien común. Con el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo personas inválidas.”<sup>7</sup> Se considera

---

<sup>7</sup> Constitución Política de la República de Guatemala. Artículo 1.

la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas, en materia de empleo y de integración en la comunidad.

Si el comportamiento como las acciones que realiza una persona, compuestas de fenómenos fisiológicos, emocionales, cognitivos y conductuales, que se producen simultáneamente y a la vez se ven entremezclados con los fenómenos sociales y ambientales externos al individuo estos lograrán una comprensión más profunda e interesante sobre el mundo de la persona con capacidades especiales dentro de la sociedad.

#### **1.1.2.2.5 Tratamiento**

Las personas con Síndrome de Down, más allá de sus diferencias individuales, poseen algunas de estas características:

- Tienen una manera distinta de adquirir y organizar la información, observándose lentitud en recibirla, procesarla y dar respuesta.
- Su percepción y memoria visuales son mejores que las auditivas.
- Su capacidad comprensiva es claramente superior a la expresiva.
- Suelen llevar asociado en mayor o menor medida discapacidad intelectual.
- Poseen amplia capacidad para desenvolverse con creciente autonomía.
- Tienen más facilidad para el aprendizaje de la lectura y la escritura que para el cálculo matemático.
- Su buena capacidad para la imitación facilita enormemente su aprendizaje.
- La calidad de sus movimientos y su competencia motora se ve afectada.
- Aunque una intervención temprana adecuada desarrollará patrones de movimientos eficaces que repercutirán en su desarrollo posterior como adultos, permitiéndole una mejor participación en la vida de comunidad.

La esperanza de vida de las personas con Síndrome de Down ha aumentado, gracias a la mejoría de los tratamientos de esta enfermedad, una de la edad máxima de vida de éstas personas era de 14 años, y ahora con los avances muchas personas llegan hasta los 60 años. No existe hasta la fecha

ningún tratamiento farmacológico eficaz para el Síndrome de Down, aunque los estudios puestos en marcha con la secuenciación del genoma humano permiten augurar una posible vía de actuación enzimática o genética, en un futuro todavía algo lejano.

Los únicos tratamientos que han demostrado una influencia significativa en el desarrollo de los niños con Síndrome de Down son: los Programas de Atención Temprana, orientados a la estimulación precoz del sistema nervioso central durante los seis primeros años de vida. Los individuos con grandes dificultades para el aprendizaje a menudo han sido internados en instituciones, pero se ha comprobado que deben vivir en su domicilio, donde desarrollan de forma más completa todo su potencial. La edad mental que pueden alcanzar está todavía por descubrir, y depende directamente del ambiente educativo y social en el que se desarrollan.

### **1.1.2.3 Actualidad y condiciones laborales**

En Guatemala existen pocas empresas que contratan a personas con Síndrome de Down, las empresas que sí lo hacen observan la necesidad de las personas por ir adquiriendo conocimientos que encaminen su vida a una formación más práctica que les sirva para organizar sus relaciones sociales y su vida laboral, las oportunidades de empleo son casi nulas, por lo que existen programas de Inclusión laboral que ayudan a personas con Síndrome de Down a incorporarse a la vida laboral. Existen empresas como McDonald's, Saúl E. Méndez, ARQCO, entre otras, las cuales tienen programas de Inclusión laboral en donde les dan la oportunidad de que se desempeñen en un trabajo acorde a sus habilidades.

Son pocas las instituciones que brindan apoyo a las personas con Síndrome de Down a desarrollar sus capacidades y así poder ser capaces de laborar. Así como la fundación Margarita Tejada posee un programa de Inclusión Laboral de personas con Síndrome de Down en el cual brindan apoyo necesario

tanto al trabajador con Síndrome de Down como a la empresa, con el fin de lograr la inclusión.

La falta de oportunidades que tienen las personas con Síndrome de Down, en la participación laboral, es tan reducida y excluida que se ven afectados al no tener ingresos ni participación económica; eso contribuye a ser una causa más para que la sociedad convierta a una persona en discapacitado, es decir, que lo que más limita a una persona no es su misma discapacidad sino la actitud que la sociedad tiene hacia ella. La discapacidad intelectual se entiende como: “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales”<sup>8</sup>

Según lo investigado, ha sido poco la discriminación que se ha visto en las empresas donde laboran las personas con Síndrome de Down, tanto de parte de sus compañeros como de las demás personas en general. La familia ha sido un factor importante para que las personas con Síndrome de Down se desarrollen en el ámbito laboral, debido a que son ellos quienes los llevan y traen del lugar de trabajo.

Ha sido difícil para estas personas adaptarse a una sociedad donde los estereotipos están muy marcados; la mayoría de personas que presentan discapacidad no tienen el apoyo necesario para desarrollar su potencial, muchas veces tampoco logran una oportunidad de trabajo ni de formar una familia.

El desarrollo de un niño con Síndrome de Down recibe influencia positiva cuando existe un ambiente familiar sano y acogedor, al igual que una intervención temprana y oportunidades educacionales. La intervención temprana promueve el desarrollo de los niños con Síndrome de Down, al poder explorar el entorno más allá del hogar, le otorga al niño la oportunidad de participar en un mundo más amplio y a comenzar a crecer como persona. En la mayoría de los casos, una integración educacional, social y laboral en la comunidad ofrece al niño con Síndrome de Down lo que necesita. **El acceso al mundo laboral es un derecho**

---

<sup>8</sup>Verdugo Alonso, Miguel Ángel, (2002). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental. Pág. 6



**básico**, además de una de las formas más positivas de favorecer la plena inclusión socio laboral y la vida autónoma de las personas con Síndrome de Down.

Los términos y condiciones del empleo han sido, a lo largo de la historia, uno de los aspectos más controversiales del país. La problemática del empleo ha estado sujeta a numerosas intervenciones estatales, y la mayoría de los países aspiran a conseguir que todo aquel que quiera trabajar pueda hacerlo.

Tomando en cuenta el desarrollo cognitivo de la Teoría de Erick Erickson que menciona que la forma de socialización de los niños afecta su sentido de identidad. Para Erickson cada etapa del desarrollo implica una dificultad, lo que le llamó crisis de madurez en cada persona. La superación de estas etapas se logra con la interacción entre las características propias y del ambiente en el que vive el sujeto. La culminación exitosa de cada etapa da lugar a una personalidad sana y a interacciones acertadas con los demás. El fracaso a la hora de completar con éxito una etapa puede dar lugar a una capacidad reducida para terminar las otras etapas y, por lo tanto, a una personalidad y un sentido de identidad personal menos sanos. Esto se puede ver reflejado a las personas con Síndrome de Down al incorporarse por primera vez al ámbito laboral.

#### **1.1.2.3.1 Inclusión laboral**

La Inclusión laboral se traduce como la oportunidad que las empresas le brindan a las personas con discapacidad para ser competentes en el medio laboral. La Inclusión laboral es el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

La inclusión laboral no es una obligación, ni una imposición para el sector empresarial la inclusión laboral es una opción que reclama a las personas con discapacidad en su deber como ciudadanos, en sus derechos y en sus obligaciones, es una opción que le da al país estatus para respetar al otro por su diferencia, para conocer de ella y compartir con ella. Desde esta perspectiva, las

Instituciones de inclusión laboral y las organizaciones no gubernamentales que realizan procesos de inclusión laboral, deben cualificar sus procesos para potencializar el impacto de sus aportes frente al diseño de un modelo de inclusión laboral concertado, que pueda ser replicado en otras ciudades del país.

Es necesario que las empresas vean la contratación de las personas con discapacidad como una responsabilidad ética que permite una igualdad en los horarios y los sueldos. Se debe de fomentar la contratación adaptando el medio laboral a las necesidades de la persona con discapacidad, para que pueda explotar al máximo sus capacidades y a la vez ser un apoyo en la empresa para la cual labora y en su hogar.

#### **1.1.2.3.2 Discriminación**

La discriminación es todo acto de separar a una persona de una sociedad, es una manera de clasificar y dividir, puede referirse a cualquier ámbito, y puede utilizar cualquier criterio. Se considera discriminación a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas.

El término "**discapacidad**" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

La discriminación contra las personas con discapacidad, constituye toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

### **1.1.2.3.3 Aspectos legales**

En Guatemala, las leyes que existen no regulan el apoyo a las personas con discapacidad, como es el caso de las personas con Síndrome de Down. Aunque existen varios artículos en diversas leyes, estos son desconocidos por los guatemaltecos, y por lo tanto no se hacen valer. Se hará una descripción de las mismas para conocerlas y ver si estas son aplicadas dentro de la sociedad guatemalteca.

### **1.1.2.3.4 Declaración Universal de Derechos Humanos**

Artículo 1. Dice: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” Esto quiere decir que todas las personas son iguales y deben de respetarse cualesquiera que sean sus características.

Artículo 2. Dice: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.” Aquí se puede ver que no importando la condición que la persona posea tiene derecho y libertad de hacer lo que quiera y pueda hacer.

Artículo 7. Dice: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.” Si hay alguna discriminación contra las personas, ellos tienen derecho a ser protegidos contra cualquier tipo de discriminación que le hagan.

Artículo 23. Dice:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

Esto quiere decir que las personas tienen derecho a valerse por sí mismos, para así sustentar a su familia como a ellos mismos, no importando que condición tenga; son capaces de realizar cualquier actividad acorde a sus habilidades y aun así tener el mismo derecho del salario y horarios como cualquier otro trabajador.

Artículo 25. Dice: “1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.” Las personas tienen derecho a tener una vida plena como cualquier otra persona que no tenga ninguna discapacidad.

#### **1.1.2.3.5 Constitución Política de la República de Guatemala**

Según el capítulo I que se refiere a los Derechos Individuales, en el artículo 4, **Libertad e igualdad**. Dice: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraterna entre sí”.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Constitución Política de la República de Guatemala. Capítulo I DERECHOS INDIVIDUALES, Pág. 19

Esto quiere decir que todos los seres humanos tengamos la cultura que tengamos, las características que nos diferencian, las diferentes capacidades que existen todos tenemos derecho a ser tratados por igual, sin discriminar ni ser discriminado.

Según el capítulo II de la sección primera donde se refiere a la familia el artículo 53 **Minusválidos**. Dice: “El estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios”<sup>10</sup>

Según el capítulo II de la sección cuarta donde se refiere a la educación el artículo 71 **Derecho a la Educación**. Dice: “Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.”<sup>11</sup>

Esto quiere decir que todo ser humano, tenga las características que tenga, tiene derecho a la educación para su buen desarrollo.

Según el capítulo II de la sección octava donde se refiere al trabajo el artículo 101 **Derecho al trabajo**. Dice: “El trabajo es un derecho de la persona y un obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”<sup>12</sup>. Así que todas las personas tienen derecho a trabajar para ser parte de la sociedad, sin importar las diferentes capacidades que posea.

---

<sup>10</sup> Constitución Política de la República de Guatemala. Capítulo II DERECHOS SOCIALES SECCIÓN PRIMERA, FAMILIA, Pág. 44

<sup>11</sup> Constitución Política de la República de Guatemala. Capítulo II DERECHOS SOCIALES SECCIÓN CUARTA, EDUCACIÓN. Pág. 50

<sup>12</sup> Constitución Política de la República de Guatemala. Capítulo II DERECHOS SOCIALES SECCIÓN OCTAVA, TRABAJO. Pág. 65.

### 1.1.2.3.6 Ley de Desarrollo Social

Según el capítulo II. Principios rectores en materia de desarrollo social Artículo 5. **Libertad.** Dice: “Toda persona tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo social del país, sobre su vocación laboral, sobre su participación cívica y social y sobre su vida familiar y reproductiva. Para ejercer esta libertad tiene derecho a recibir información oportuna, veraz y completa”<sup>13</sup>

Según el Artículo 8. **Grupos de especial atención.** Dice: “La Política de Desarrollo Social y Población deberá prever lo necesario para dar especial atención a los grupos de personas que por su situación de vulnerabilidad la necesiten, promoviendo su plena integración al desarrollo, preservando y fortaleciendo en su favor, la vigencia de los valores y principios de igualdad, equidad y libertad.”<sup>14</sup>

Según el Artículo 16. **Sectores de especial atención.** Dice: “Para efectos de la presente Ley, se consideran como grupos o sectores que merecen especial atención en .la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de la Política de Desarrollo Social y Población, a los siguientes: 6. Discapacitados. La Política de Desarrollo Social y Población considerará medidas especiales para incorporar al desarrollo y promover la salud y bienestar integral que proteja a estos grupos”<sup>15</sup>

La discapacidad intelectual es caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas. Es decir, implica una limitación en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder en distintas situaciones y en lugares diferentes.

---

<sup>13</sup> LEY DE DESARROLLO SOCIAL DECRETO NÚMERO 42-2001. EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. CAPÍTULO II. PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE DESARROLLO SOCIAL, Página 2.

<sup>14</sup> LEY DE DESARROLLO SOCIAL DECRETO NÚMERO 42-2001. EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. CAPÍTULO II. PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE DESARROLLO SOCIAL, Página 3.

<sup>15</sup> LEY DE DESARROLLO SOCIAL DECRETO NÚMERO 42-2001. EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. CAPÍTULO III. DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL Y POBLACIÓN. OBJETIVOS BÁSICOS Y FUNDAMENTALES, Página 4 y 5.

La discapacidad intelectual se evidencia cuando una persona interactúa con el entorno. Por tanto, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene a su alrededor. En la medida que el ambiente sea más facilitador, la capacidad intelectual diferente será menos limitante. Una de las formas más frecuentes de discapacidad intelectual es el síndrome de Down.

### **1.1.3 Delimitación**

La presente investigación se limitó a tres aspectos importantes como es la determinación de los obstáculos que afectan a las personas con Síndrome de Down cuando se encuentran dentro de un ámbito laboral, así también lo relacionado con la caracterización de las empresas que mantienen un programa de inclusión laboral para las personas con Síndrome de Down, la identificación del tipo de discriminación en un ambiente laboral y por último, la determinación de los tipos de trabajo que desempeñan.

Para el desarrollo de lo expuesto, el desarrollo de la investigación se circunscribe a dos instituciones específicas que son las que se identifican con mayor propiedad en el campo de la capacitación de personas con Síndrome de Down y en la colocación de estas personas en empresas con programas de inclusión laboral, que se encuentran localizadas dentro del perímetro del departamento de Guatemala. La empresa ARCQO, ubicada en 5ta. Avenida, 3-41 zona 9 de la Ciudad de Guatemala, dedicada a la prestación de servicios de Outsourcing de personal, para diversos sectores del mercado laboral en Centroamérica. La otra institución es la Fundación Margarita Tejada que es una institución no gubernamental, se encuentra ubicada en 4ta. Avenida 12-20, zona 16, Acatan, Santa Rosita de la Ciudad de Guatemala, cuyo propósito principal es la capacitación de personas con Síndrome de Down, mediante el desarrollo de sus destrezas básicas, enseñándoles trabajos técnicos, los cuales les servirán para insertarse a la sociedad en el proceso laboral, así como lograr su autodesarrollo de una manera individual e independiente.

En lo referente a la delimitación personal, esta se dirige a padres de las personas con Síndrome de Down que fueron capacitados en la Fundación y que se encuentran laborando, Maestros de la fundación y el Jefe de Recursos Humanos de ARCQO y las personas con Síndrome de Down que se encuentran trabajando en instituciones con programas de inclusión laboral.



## **CAPÍTULO II**

### **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **2.1 Técnicas**

##### **2.1.1. Técnica de Muestreo**

No probabilístico o aleatorio: se realizó un muestreo intencionado, escogiéndose a las personas con las que se llevó a cabo la investigación. Se seleccionaron 15 jóvenes de ambos sexos, comprendidos entre los 18 a 22 años de edad cronológica, con diagnóstico confirmado de Síndrome de Down que laboraran dentro de la institución elegida.

##### **2.1.2. Técnica de Observación**

Observación Directa: se utilizó principalmente para observar el comportamiento del grupo de personas, mientras el observador se mantiene encubierto, es decir, los sujetos de estudio no son conscientes de su presencia.

##### **2.1.3. Técnica de Recolección de Datos**

Al utilizar esta técnica de investigación psicológica con los sujetos de estudio permitió observar el comportamiento natural, conductas de sus compañeros para con ellos y cómo se desenvuelven en su medio laboral.

#### **2.2. Instrumentos**

1. La encuesta: se define como una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de una población más amplia, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. Esta encuesta constó de una serie de 8 preguntas cerradas, las cuales tenían como

objetivo indagar la subjetivación de las personas con Síndrome de Down concerniente a la inclusión laboral. (*Ver anexo 1*).

2. La entrevista: que es un acto de comunicación oral, se establece entre dos o más personas. Se utilizaron como medio de información para conocer el comportamiento del objeto de estudio. La Observación es la parte fundamental de toda investigación, y en esta investigación sirvió para conocer los hechos vitales que motivaron a las personas a trabajar, su opinión, actitudes, experiencias y conducta en el ámbito en el que se encuentren. (*Ver anexos 2, 3, 4 y 5*).

3. Tabla de transcripción de las entrevistas: se utilizó para consolidar las respuestas que los padres de familia, jefes inmediatos, maestras del programa de inclusión laboral y Recursos Humanos dieron a las preguntas abiertas incluidas en las *entrevistas padres, entrevistas jefes, entrevistas maestras del programa de inclusión laboral, entrevistas Recursos Humanos*.

### **2.3. Procedimientos**

1. Diseño y prueba piloto de la encuesta para las personas con Síndrome de Down y las entrevistas correspondientes a padres de familia, jefes inmediatos, maestros del programa de inclusión laboral y Recursos Humanos. Tanto la encuesta como las entrevistas fueron validadas por un grupo de estudiantes de Psicología de diferentes años, en el año 2013.

2. Visita a la empresa ARCQO y a la fundación Margarita Tejada quienes brindaron información y apoyo para realizar el trabajo de campo.

3. Aplicación de entrevistas y encuestas. Se realizaron los contactos pertinentes con la coordinadora del programa de inclusión laboral de la Fundación Margarita Tejada para aplicar dichas entrevistas y encuestas a una muestra de 35 personas entre ellos 14 padres de familia, 5 maestras del programa de inclusión laboral y 16 jóvenes con Síndrome de Down. Asimismo se contacto a la coordinadora de recursos humanos de la empresa ARCQO para aplicar dichas entrevistas y encuestas a una muestra de 9 personas entre ellas 1 de recursos humanos, 4 de jefes inmediatos y 4 jóvenes con Síndrome de Down.

4. Registro, lectura y análisis del corpus de datos textuales y descubrimiento de categorías. El análisis de los resultados cualitativos se realizó a través de un vaciado de información en una tabla comparativa donde los resultados de las respectivas entrevistas fueron colocadas y así obtener, por medio de mapas conceptuales, las categorías relevantes de los datos para realizar una interpretación general por cada pregunta y luego englobar la información recibida. El análisis de los resultados cuantitativos se basó en el mismo procedimiento anteriormente mencionado con la variedad de que se interpretó por medio de gráficas cada pregunta.

## CAPÍTULO III

### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1 Características del lugar y de la población

##### 3.1.1 Características del lugar

###### ARCQO

Es una empresa profesional con más de 15 años de experiencia, ubicada en 5ta.avenida 3-41 zona 9 de la Ciudad de Guatemala. ARQCO es una empresa dedicada a la prestación de servicios de Outsourcing de personal, para diversos sectores del mercado laboral en Centroamérica. El principal objetivo de esta empresa es ayudar a sus clientes a incrementar sus utilidades, proporcionándoles una ventaja competitiva por medio de un portafolio de servicios amplios, integrados y personalizados.

En el año 2007 los directores de la Corporación visualizaron la necesidad de generar una cultura de responsabilidad social, a través de otorgarle oportunidad de desarrollo y crecimiento a personas con Síndrome de Down. La idea nace, en conjunto con la Fundación Margarita Tejada creando un programa de inclusión laboral. Este proyecto en ARQCO se denomina **“Una limpieza especial de una personas especial”**, la cual busca la participación de las personas con Síndrome de Down para desarrollarlos en un ambiente laboral de forma independiente y que éstas personas reciban una remuneración como apoyo económico para sus familias, sintiéndose queridos y útiles para la sociedad.

El programa de inclusión laboral se lleva a cabo a través de capacitación y entrenamiento por parte de la Fundación Margarita Tejada que permite a las personas con Síndrome de Down, desarrollarse en un ambiente laboral de manera independiente para fortalecer su autonomía, relaciones interpersonales y aprendizaje para la satisfacción personal.

## **Fundación Margarita Tejada**

Es una institución no gubernamental, se encuentra ubicada en 4ta. avenida 12-20 zona 16, Acatan, Santa Rosita de la Ciudad de Guatemala.

El propósito principal de esta fundación es capacitar a sus alumnos/as, mediante el desarrollo de sus destrezas básicas y enseñarles trabajos técnicos, los cuales les servirán para insertarse a la sociedad en el proceso laboral, así como lograr su autodesarrollo de una manera individual e independiente.

Con el espíritu de hacer realidad la equidad e inclusión escolar y laboral de las personas con Síndrome de Down, la Fundación Margarita Tejada a través de sus programas permite a los niños y niñas con esta condición beneficiarse con los programas iniciales de intervención temprana y capacitación preescolar, dar continuidad a esta primera etapa con un programa de educación primaria regular e incluso con homologación de estudios, o seguir con el mantenimiento de destrezas adquiridas, según su capacidad de aprendizaje.

La Fundación Margarita tejada brinda el apoyo necesario tanto al trabajador con Síndrome de Down como a la empresa, con el fin de lograr la Inclusión. Para esto se lleva a cabo una serie de pasos:

- Se le brinda capacitación a los empleados de la empresa donde será incluido el trabajador con Síndrome de Down.
- Se supervisa y se da apoyo al trabajador y a la empresa por lo menos por una vez al año de trabajo a través del Preparador Laboral.
- Se mantiene contacto con la empresa y se lleva un record del desenvolvimiento del trabajador con Síndrome de Down dentro de la misma.
- En cuanto se compruebe la eficacia del trabajador en el puesto, la empresa podrá evaluar la posible contratación.

Las Personas con Síndrome de Down son capaces de trabajar cuando:

- Se les prepara adecuadamente.
- Se adaptan los puestos de trabajos a sus necesidades y capacidades reales.

- Se les brinda la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias.

La Inclusión laboral dentro de la fundación se logra:

- Asociándose con empresas que crean en la igualdad de oportunidades.
- Buscando empresas que puedan ofrecer un puesto de trabajo
- Teniendo una relación de confianza entre la empresa y la fundación
- Tener presente que la inclusión laboral es un proceso que requiere voluntad.

### **3.1.2. Características de la población de estudio**

#### **ARCQO**

La población de estudio en esta empresa constó de 9 personas, entre ellas 1 coordinadora de recursos humanos, 4 jefes inmediatos y 4 personas con Síndrome de Down tanto de género masculino como femenino. Se les aplicó las entrevistas a los jefes inmediatos y a la coordinadora y la encuesta a los jóvenes con Síndrome de Down.

#### **Fundación Margarita Tejada**

En esta Fundación la población de estudio constó de 35 personas entre ellas 5 maestras del programa de inclusión laboral, 14 padres de familia en los que 7 fueron papás y 7 fueron mamás con el objetivo de evaluar la perspectiva tanto del género femenino como masculino hacia la problemática y observar si existe alguna diferencia entre ellos/as. También, dentro de la población se contó con 16 jóvenes con Síndrome de Down. Se aplicó entrevistas a padres de familia y maestras, y la encuesta a los jóvenes con Síndrome de Down.

El propósito de las entrevistas fue identificar si existe beneficio acerca de la inclusión laboral y los obstáculos que se presentan a la hora de ser contratados además de establecer si existe discriminación en el ámbito laboral.

### 3.2. Análisis e Interpretación de resultados

#### 3.2.1. Cuadro de los resultados obtenidos de las entrevistas a padres de familia de los jóvenes con Síndrome de Down de la Fundación Margarita Tejada durante el mes de mayo de 2014.

Pregunta	Interpretación
1. ¿Considera que existe alguna discriminación en el ambiente laboral de su hijo/a?	La mayoría de padres opina que no existe ningún tipo de discriminación por la actitud que sus hijos demuestran de su trabajo. Otros dicen que si ha habido cierta clase de discriminación debido a que no saben del trastorno ni cómo tratarlos.
2. Como padre, ¿Cuáles cree que han sido los obstáculos que presenta su hijo/a al incorporarse a un ambiente laboral?	Según los padres si para las personas "normales" les es difícil incorporarse al trabajo, para las personas con Síndrome de Down es aún más difícil debido a que se les dificulta expresarse, el movilizarse para poder llegar a trabajar y sobre todo la discriminación por parte de los compañeros.
3. ¿Cuál cree usted que son los mayores logros obtenidos por su hijo en relación al ambiente laboral?	La oportunidad que tienen las personas con Síndrome de Down al trabajar les genera como logro el poder desenvolverse y crecer como persona, a tener más confianza de sí mismos.

FUENTE:Entrevista a padres de familia de los jóvenes con Síndrome de Down de la Fundación Margarita Tejada.

### ANÁLISIS

En el desarrollo de la encuesta a padres de los jóvenes con Síndrome de Down, se observa que el 100% de las encuestadas tiene bastante claro lo que es la inclusión laboral y el efecto que produce en el desarrollo como personas en dichos jóvenes. Tales como las oportunidades para desarrollarse como individuos y su incorporación en un espacio que les permita tener un desarrollo personal conviviendo con otras personas en gran parte del día. Generalmente los jóvenes diagnosticados con Síndrome de Down son sobreprotegidos por su familia al grado que tienen cierto miedo de poderlos involucrar en actividades laborales, es por ello que la participación de instituciones o empresas que tienen programas de inclusión laboral juegan un importante papel en la superación de estos jóvenes.

**3.2.2. Cuadro de los resultados obtenidos de las entrevistas a los jefes inmediatos de las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARQCO durante el mes de mayo de 2014.**

<b>Pregunta</b>	<b>Interpretación</b>
1. ¿En base a su experiencia cuáles cree que son los obstáculos que presentan las personas con Síndrome de Down al entrar a trabajar?	Los obstáculos que presentan las personas con Síndrome de Down son principalmente la comunicación y distracción que pueden presentar al realizar el trabajo.
2. ¿Se ha identificado algún tipo de discriminación?	Con respecto a la discriminación dentro de los grupos no se presenta discriminación de parte del grupo de trabajo.
3. ¿Qué tipo de trabajo realiza la persona con Síndrome de Down?	En general las actividades que realizan las personas con Síndrome de Down son trabajos de limpieza y mantenimiento, ya que son simples y requieren de rutinas para ser empleados.

**FUENTE:** Los datos fueron obtenidos a los jefes inmediatos de las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARQCO durante el mes de mayo de 2014.

**ANÁLISIS**

Los principales obstáculos que se identifican a partir de las respuestas a jefes inmediatos es que las personas con Síndrome de Down necesitan mayor capacitación en las actividades que deban desarrollar, se distraen fácilmente y por último que utilizan más tiempo para realizar sus actividades. Esta situación permite evidenciar que la capacitación para las personas con Síndrome de Down específicamente en estos puntos debe fortalecerse al máximo.



**3.2.3. Cuadro de los resultados obtenidos de las entrevistas a maestras del programa de inclusión laboral de la Fundación Margarita Tejada durante el mes de mayo de 2014.**

Preguntas	Interpretación
<p>1. ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan al comienzo de un entrenamiento y/o capacitación?</p>	<p>El mayor obstáculo que hay para poder integrar a un joven con Síndrome de Down al ámbito laboral es que la mayoría de personas no los ven como personas capaces de realizar actividades debido a su “condición” y eso genera cierto rechazo hacia ellos</p>
<p>2. ¿Cómo cree usted que se debería de mejorar la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down en Guatemala?</p>	<p>La mayoría opina que deben existir leyes que respalden el derecho a trabajar para las personas con Síndrome de Down, empezando a concientizar que este trastorno no es un impedimento para que la persona labore.</p>

**FUENTE:** Los datos fueron obtenidos de la entrevista aplicada a maestras del programa de inclusión laboral de la Fundación Margarita Tejada en el mes de mayo de 2014.

**ANÁLISIS**

Los obstáculos que se pueden presentar en el momento de una contratación de una persona con Síndrome de Down puede ser el miedo de la familia porque no vayan a tratar bien a su hijo, y el desconocimiento por parte de los compañeros de trabajo en cuanto al trato de las personas con trastorno de Síndrome de Down.

**3.2.4. Cuadro de los resultados obtenidos de la entrevista a la encargada de Recursos Humanos de la empresa de ARCQO, Soluciones en Outsourcing durante el mes de mayo del 2014**

<b>Preguntas</b>	<b>Interpretación</b>
<p><b>1.</b> ¿Cómo clasifican a las empresas que contratan a las personas con Síndrome de Down?</p>	<p>En este caso se les ubica dependiendo lo que el cliente necesita. Se sensibiliza a la empresa con programas y capacitaciones de parte de la Fundación Margarita Tejada, se les explica las ventajas de tener programas con inclusión laboral y estos se hacen responsables de los jóvenes con Síndrome de Down.</p>
<p><b>2.</b> ¿Qué tipo de trabajo se les asigna a las personas con Síndrome de Down?</p>	<p>Se les asigna tareas repetitivas, tienen rutinas específicas ya que son muy perfeccionistas. El trabajo asignado generalmente es de limpieza, por ejemplo: distribución de bandejas, limpiar pisos, limpiar mesas y ventanas, tareas de conserjería.</p>
<p><b>3.</b> ¿Cuáles pueden ser los obstáculos que se les presentan a las personas con Síndrome de Down dentro del ámbito laboral?</p>	<p>El factor del rechazo de parte de sus compañeros de trabajo, sus supervisores o la gente externa. Esto muchas veces es por causa del desconocimiento del trastorno. Puede causarles como obstáculo una mala autoestima y las ganas de querer dejar de trabajar por miedo a las burlas.</p>
<p><b>4.</b> ¿Ha habido casos de discriminación? Sí, si ¿Cómo se abordó el tema?</p>	<p>No se ha escuchado casos de discriminación ya que se les da una capacitación previa a los supervisores y</p>

	compañeros sobre cómo tratar con personas con Síndrome de Down. Si hubo un caso en el cual unos jóvenes escondían la lonchera de un chico con Síndrome de Down, estos fueron sancionados y se arregló el problema.
--	--

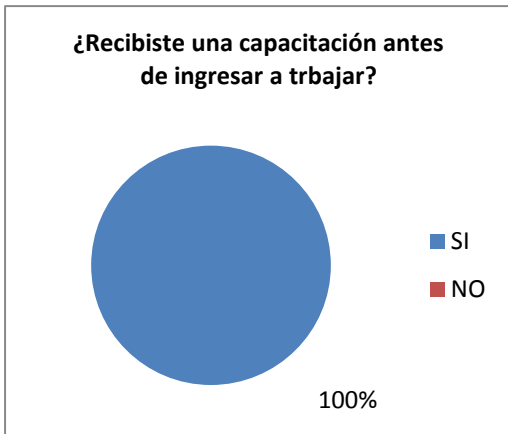
**FUENTE:** Los datos fueron obtenidos de la entrevista aplicada a la licenciada Ruth Revolorio encargada de Recursos Humanos de la empresa de ARQCO el año 2014.

## **ANÁLISIS**

La función del departamento Recursos Humanos de la empresa ARQCO, es la que se encarga del reclutamiento, selección y contratación de las personas con Síndrome de Down para cubrir las plazas vacantes de las empresas que tienen programas de Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down. El proceso de contratación de las personas con Síndrome de Down se inicia en el 2009 como producto de una alianza entre la empresa ARQCO que se dedica a la contratación de personal para distintas empresas y la Fundación Margarita Tejada que se dedica a la capacitación de las personas con Síndrome de Down con el objetivo de prepararlas para que puedan insertarse en un ambiente laboral.

### 3.2.5 Gráficas de las Encuestas realizadas a las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARCQO durante el mes de mayo de 2014.

**Gráfica 1.**

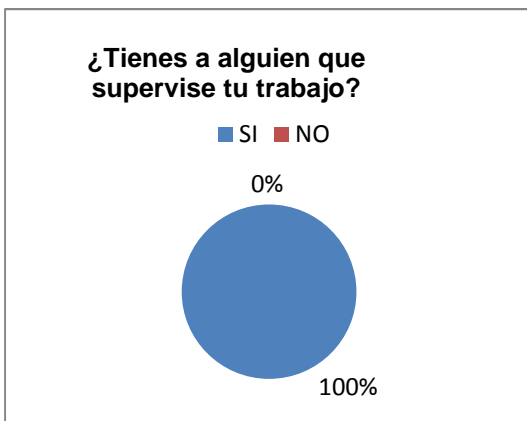


SI	NO
20	0

**Fuente:** Encuesta realizada a las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARCQO durante el mes de mayo de 2014.

**Interpretación:** El 100% de los encuestados recibieron una capacitación previa al ingresar a laborar.

**Gráfica 2.**



SI	NO
20	0

**Fuente:** Encuesta realizada a las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARCQO durante el mes de mayo de 2014.

**Interpretación:** El 100% de las personas con Síndrome de Down tienen quien supervise su trabajo.

**Gráfica 3.**

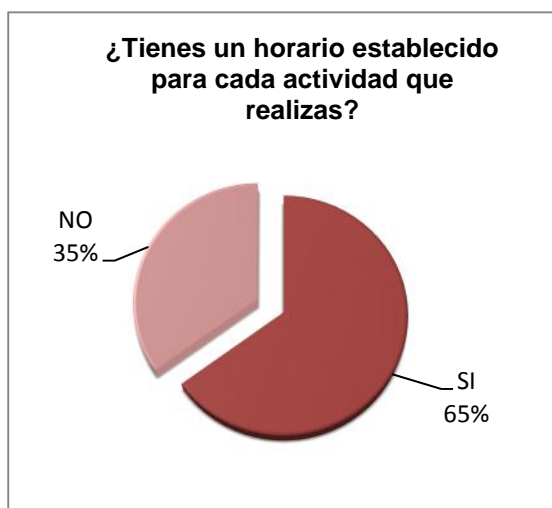


Buena	Mala
20	0

**Fuente:** Encuesta realizada a las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARCQO durante el mes de mayo de 2014.

**Interpretación:** El 100% de las personas con Síndrome de Down tienen buena relación con sus compañeros de trabajo.

**Gráfica 4.**



Si	No
13	7

**Fuente:** Encuesta realizada a las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARCQO durante el mes de mayo de 2014.

**Interpretación:** El 65% de las personas con Síndrome de Down si tienen un horario establecido para cada tarea, y el 35% no la tienen.

**Gráfica 5.**



Si	No
16	4

**Fuente:** Encuesta realizada a las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARCQO durante el mes de mayo de 2014.

**Interpretación:** El 80% de las personas tienen actividades variadas. El 20% no.

**Gráfica 6.**

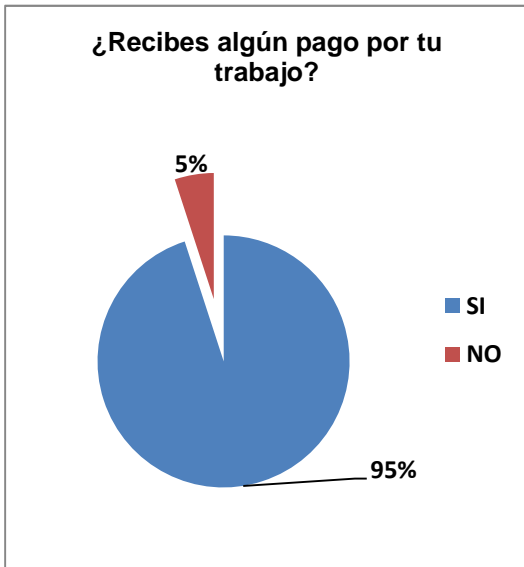


Si	No
19	1

**Fuente:** Encuesta realizada a las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARCQO durante el mes de mayo de 2014.

**Interpretación:** El 95% de las personas les son fáciles las actividades que realizan. Y el 5% se les dificulta.

**Gráfica 7.**



Si	No
19	1

**Fuente:** Encuesta realizada a las personas con Síndrome de Down que laboran en la empresa ARCQO durante el mes de mayo de 2014.

**Interpretación:** El 95% de las personas reciben un salario por lo que realizan, el 5% no, porque aún están en entrenamiento.

### **3.3. Análisis global de los resultados**

Las entrevistas y la encuesta fueron los instrumentos claves para obtener los resultados anteriormente presentados. Las preguntas tanto abiertas como cerradas dieron paso a la elaboración de un análisis interpretativo de tipo cuantitativo como cualitativo respectivamente.

#### **Análisis de la entrevista padres de familia**

La importancia de que un joven con Síndrome de Down participe en un programa de inclusión laboral le trae muchos beneficios tanto en forma personal como familiar, el 100% de los padres encuestados ve muy positivo que sus hijo/as laboren en una institución porque han detectado que esto les ha ayudado a mejorar su autoestima, les permite aprender a ser más responsables y aprenden a administrar su salario que les permite ayudar en la economía de sus hogares.

El trabajo que desarrollan los jóvenes con Síndrome de Down cuando pertenecen a una institución o empresa les permite crear independencia y se sienten útiles a la sociedad. Lo expuesto en las respuestas a la encuesta expone que las ventajas son superiores a las desventajas ya que el 85% de los encuestados manifiesta no identificar ninguna desventaja y un 15% manifiesta como desventaja el riesgo y la exposición a situaciones difíciles. Esto es comprensible ya que cada joven con Síndrome de Down está expuesto a situaciones externas en las que personas fuera de su ámbito laboral no saben como relacionarse con éstos jóvenes, y ciertas actitudes manifestadas por estas personas pueden ser tomarse como riesgo o discriminación.

El 100% de los padres encuestados manifestó su total apoyo a su hijo/a en su incorporación a un programa de inclusión laboral, lo cual es muy importante porque ayuda a fortalecer los valores como lo es la responsabilidad, independencia, puntualidad, respeto, mejora de vocabulario y en general el desarrollo como persona.



En el caso de los obstáculos por los cuales atraviesa un joven con Síndrome de Down al momento de iniciar una relación laboral, es generalmente la baja aceptación por su forma de ser en relación con el entorno laboral al cual se integra. Una vez integrado en ese entorno laboral, el obstáculo más común es que no manejan los tiempos adecuadamente relacionados con las actividades que desarrollan. Otro de los obstáculos que se identificó es que el aprendizaje para el desarrollo de las actividades que les asignan es más lento aunque tienen la capacidad de poder captar la enseñanza y una vez aprendido ya no tienen dificultades para desarrollar esas actividades. La incorporación de las personas con Síndrome de Down a los programas de inclusión laboral es muy reciente en el país y esto se ha logrado en base a un trabajo arduo de instituciones que abogan por los derechos ciudadanos. Esta incorporación es muy importante ya que permite el desarrollo psicosocial de las personas que sufren éste trastorno, sin embargo aún existen algunos problemas de discriminación que han sido identificados en la entrevista a padres de familia, en los cuales el 70% manifiesta que no ha identificado ningún tipo de discriminación, sin embargo un porcentaje más pequeño (30%), manifiesta algún tipo de discriminación hacia su hijo/a sin embargo no especificaron el tipo de discriminación, el cual fácilmente puede ser confundido con una actitud de desconocimiento hacia el trato a una persona con Síndrome de Down por parte de su entorno laboral.

### **Análisis de la entrevista a jefes inmediatos**

Dentro de la entrevista realizada a jefes inmediatos se concluye que el 100% de los jefes inmediatos recibieron una capacitación previa para tener a su cargo a una persona con Síndrome de Down, un encuestado que recién había ocupado el puesto de jefe, fue el único que recibió por aparte la capacitación sobre Síndrome de Down. En cuanto a los compañeros de trabajo, también recibieron un entrenamiento previo para tener como compañero a una persona con Síndrome de Down en donde se les capacitó sobre el trato que se les da y como relacionarse adecuadamente. Esto es importante ya que se denota el interés por parte de la

empresa para que su personal éste entrenado en el conocimiento del trastorno y como manejarlo.

Los jefes inmediatos supervisan obligaciones como: puntualidad, horas de refacción y almuerzo, asistencia a las capacitaciones y trabajo en orden, lo cual se cumple dentro del ambiente laboral. En caso de faltas de parte de los jóvenes con Síndrome de Down, se les llama la atención como a cualquier otro empleado dándoles el mismo trato, lo cual los posiciona en un nivel equitativo. Dentro de las faltas más frecuentes se determina que en forma generalizada la pérdida de tiempo es la más común, esto implica que de alguna manera debería de mejorarse la capacitación en cuanto a resolver el problema de la pérdida de tiempo. En cuanto a la caracterización empleada dentro del trabajo, se determinó que el trabajo que realizan las personas con Síndrome de Down, está más orientada a actividades de limpieza y conserjería. Con relación a las respuestas de la pregunta 7 (Ver anexo #2), se estableció plenamente que no existe discriminación, el único caso que se ha identificado está relacionado con personas fuera del ámbito laboral de la persona con Síndrome de Down. En general las personas con Síndrome de Down son muy sociables, salvo casos muy especiales en los cuales la persona es muy callada.

### **Análisis de entrevistas a maestras del programa de inclusión laboral**

Dentro de la entrevista realizada a las maestras del programa de inclusión laboral, se puede observar el interés por éstas al capacitar a los jóvenes con Síndrome de Down que forman parte del programa de inclusión laboral. El punto de vista de las maestras con relación al programa de inclusión laboral se centraliza en la oportunidad que ofrece el programa para incluir a las personas con Síndrome de Down en donde se pueden desarrollar como ciudadanos logrando así independencia. Dentro de los beneficios del Programa de inclusión laboral que maneja la Fundación Margarita Tejada se puede ver que se capacita a los jóvenes con Síndrome de Down para que logren destrezas y habilidades para enfrentar en un futuro cercano la oportunidad de tener un empleo, éstas vienen de las

capacitaciones y talleres que se les imparten a los jóvenes dentro de la Fundación, para luego ponerlo en práctica en su ambiente laboral. Otro de los beneficios de dicho programa es que los jóvenes tienen el acompañamiento cuando ya están laborando, manteniendo así una comunicación cercana con la empresa que contrata al joven.

## **Entrevista a Recursos Humanos**

La clasificación de las empresas con programas de inclusión laboral no es específica y depende de las necesidades del cliente, actualmente existe una sensibilización hacia las empresas sobre las ventajas de tener programas de inclusión laboral. El proceso de selección para contratar a personas con Síndrome de Down es que deben de ser referidas por la Fundación Margarita Tejada ya que esto permite tener la certeza de que la persona con Síndrome de Down cuenta ya con una capacitación en donde se han definido sus habilidades interpersonales. El proceso de evaluación puede durar hasta 3 meses tiempo en el cual no reciben ninguna remuneración, porque es un periodo de aprendizaje y adaptación al medio laboral. La Fundación Margarita Tejada da un acompañamiento durante este proceso. Las actividades que realizan las personas con Síndrome de Down contratadas son tareas repetitivas con rutinas específicas y generalmente en las áreas de limpieza y conserjería. Las personas con Síndrome de Down pueden sufrir cierto rechazo por parte de sus compañeros de trabajo, supervisores o gente externa por desconocimiento de la forma en que se debe manejar a las personas con Síndrome de Down. Generalmente los supervisores y compañeros de trabajo reciben al inicio una capacitación en este sentido.

Como se ha podido observar hasta este momento, sí existe el deseo de querer incluir a las personas con Síndrome de Down, pero es común que el ser humano tienda a manifestarse de cierta manera cuando se ve implicado en alguna “situación atípica”. Se menciona la palabra “atípica” ya que lo “normal” para muchas personas es el poder manejar un vehículo, ganar dinero, tener una familia o cumplir con los requisitos que han sido establecidos por la sociedad y cuando

alguien no llega a cumplirlas, deja de ser “normal” y genera un rechazo que como la cizaña en el trigo va creciendo generalizándose en el vasto campo del inconsciente humano. Por eso implícitamente en las entrevistas se enfatizó en la necesidad de capacitar a las personas, no solo para que sepan por saber, sino para que se involucren y así lograr un crecimiento integral para ellos mismos y para las personas con Síndrome de Down. Uno de los propósitos de esta tesis es formar una investigación integral. Se realizó una encuesta para los jóvenes con Síndrome de Down ya que es importante conocer cuál es su perspectiva y subjetivación dentro del mundo laboral.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. Conclusiones**

- Los principales obstáculos identificados se relacionan con la falta de capacitación hacia el entorno laboral de la persona con Síndrome de Down, la dificultad en la expresión, la distracción y la utilización de más tiempo en la realización de las actividades asignadas.
- Se logró caracterizar varias empresas con programas de Inclusión Laboral, que ayudan a las personas con Síndrome de Down a desarrollarse en un ambiente laboral, logrando así un acceso a los programas específicos de formación profesional que cuentan con servicios de apoyo a los cuales pueden trasladar sus ilusiones y motivaciones por realizar una actividad laboral remunerada.
- En base al análisis cuantitativo y cualitativo de los instrumentos utilizados se determinó que no existe ningún tipo de discriminación hacia las personas con Síndrome de Down que actualmente están empleadas.
- Las áreas de trabajo que ofertan las empresas con programas de inclusión laboral se orienta principalmente a limpieza y conserjería.
- Son pocas las instituciones y/o organizaciones que ayudan a las personas con Síndrome de Down a estimularlos desde pequeños para que así puedan tener un mejor desarrollo.
- Existe conocimiento acerca de la inclusión laboral sin embargo en Guatemala aun no existe ninguna ley de inclusión laboral que respalde a las personas con Síndrome de Down a que puedan desempeñarse en una empresa.
- Se demostró que la persona con Síndrome de Down que tiene acceso a un trabajo digno incrementa su autoestima y le permite ser más responsables al tiempo que aprenden a administrar su salario ayudando a la economía familiar.

## 4.2. Recomendaciones

- Fortalecer por parte del Estado el apoyo a las capacitaciones no solo en la Fundación Margarita Tejada, sino también en las otras organizaciones que existen en el país para que las personas con Síndrome de Down tengan la oportunidad de desarrollarse y así incluirlos en la sociedad.
- Motivar a las empresas para que se involucren en la implementación de programas de inclusión laboral a través de un trato especial en sus actividades económicas relacionadas con sus impuestos.
- Potenciar las políticas activas de sensibilización y promoción de actividades con el fin de concientizar a la población guatemalteca sobre el Síndrome de Down y su posible discriminación.
- Apoyar por parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala y sus diferentes unidades académicas relacionadas con el tema de inclusión laboral para que integren una propuesta de ley de inclusión laboral que permita a las personas con Síndrome de Down tener el derecho de trabajar en cualquier empresa que tenga un programa de inclusión laboral para personas con Síndrome de Down.
- Promover actividades de concientización para que existan más instituciones y/o organizaciones con programas de estimulación temprana para personas con Síndrome de Down.
- Proponer al Instituto Nacional de Estadística incluir en su programa de trabajo el realizar un Censo a nivel nacional sobre el número de personas con Capacidades Diferentes, incluyendo el Síndrome de Down, considerando todas las variables que permitan tener una información fidedigna a nivel de país.
- Lograr una alianza estratégica entre empresas de personal, para que éstas capaciten a las personas con Síndrome de Down y puedan ser incluidas en programas de inclusión laboral logrando un desarrollo personal y económico.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ARRASTRA, L. y PUY, M. *Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para personas con discapacidad intelectual*. Universidad Pública de Navarra. España. 2008. Pp. 22
2. DAMIAN DÍAZ, M. *Estimulación temprana para niños con Síndrome de Down*. Editorial Trillas, México. 2002. Pp. 300
3. DE ELENA, J. *Desigualdad social y relaciones de trabajo*. Ediciones Universidad de Salamanca. 1era Edición. España. 2004. Pp. 279
4. ERIKSON, E. y RODRÍGUEZ, E. *Grandes Obras del Psicoanálisis*. Infancia y Sociedad. Vol. 14. Editorial Hormé, España. 2009. Pp 382
5. FLÓREZ BELEDO, J. y RUIZ RODRIGUEZ, E. *Síndromes y apoyos. Panorámica desde la ciencia y desde las asociaciones*. Capítulo II. Editorial FEAPS. Madrid, España. 2006. Pp. 485
6. JIMÉNEZ LARA, A. y HUETE GARCIA, A. *La Discriminación por Motivos de Discapacidad*. Ediciones CERMI. Madrid, España. 2002. Pp. 81
7. MARTÍNEZ-FRÍAS, M.L. *Rasgos descriptivos del Síndrome de Down*, Artículos y resúmenes científicos número 12. Editora Fundación Catalana Síndrome de Down. España. 1991 Pp. 120
8. MILLER, J., LEDDY, M. y LEAVITT, L. A. *Síndrome de Down: Comunicación, lenguaje, habla*. Editores Masson S. A. y Fundación Síndrome de Down de Cantabria. Barcelona, España. 2001. Pp. 293
9. MORRIS, C. G. y MAISTO, A. *Introducción a la Psicología*. Décima edición. Editorial Pearson Educación. México. 2001. Pp. 560.
10. MYERS, D. G. *Psicología*. 7ma. edición. Editorial Médica Panamericana. Buenos Aires, Argentina 2005. Pp. 980
11. SANTIAGO PARDO, R. B., JIMENO BULNES, N. y GARCÍA ATARÉS, N. *Colección Logopedia e Intervención*. Los Logopedas Hablan. Editorial Nau Libres. Valencia, España 2012. Pp. 215
12. RUÍZ REYES, R. *Síndrome de Down y Logopeda*. Colección Estudios. Número 24. Edición Cultiva libros. Barcelona España. 2009. Pp. 153
13. TAMAYO y TAMAYO, M. *El proceso de la Investigación Científica*. Editorial. Limusa. México. 2009. Pp. 444
14. ZANDOMENI DE JUÁREZ, N. *Inserción laboral de los jóvenes*. 1era. edición. Editorial Universidad Nacional del Litoral. Santa Fé, Argentina. 2004. Pp. 321.

## ANEXOS

### (Anexo #1)

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPS- MAYRA GUTIÉRREZ  
UNIDAD DE GRADUACIÓN  
PROYECTO: INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN  
INVESTIGADORAS: ANDREA VIOLETA GODÍNEZ ALVAREZ / MARIA DE LOS ANGELES HERNÁNDEZ

## ENCUESTA

**Instrucciones:** Responda a las siguientes preguntas colocando una X sobre la respuesta.

1. ¿Recibiste una capacitación previa al entrar a trabajar?

SI NO

2. ¿Tienes a alguien que supervise tu trabajo?

SI NO

3. ¿Como es tu relación con tus compañeros de trabajo?

BUENA O MALA

4. ¿Tienes un horario establecido para cada actividad que realizas?

SI NO

5. ¿Es variado el tipo de actividad que realizas en esta institución?

SI NO

6. ¿Te son fáciles las actividades que realizan?

SI NO

7. ¿Recibes retribución por tu trabajo?

SI NO



## (Anexo #2)

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPS- MAYRA GUTIÉRREZ  
UNIDAD DE GRADUACIÓN  
PROYECTO INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN  
INVESTIGADORAS: ANDREA VIOLETA GODÍNEZ ALVAREZ / MARIA DE LOS ANGELES HERNÁNDEZ

### ENCUESTA

**Instrucciones:** Responda a las siguientes preguntas.

1. ¿Qué es para usted la inclusión laboral?
2. ¿Considera beneficioso que su hijo/a trabaje?
3. ¿Qué ventajas ve de que su hijo/a trabaje?
4. ¿Qué desventajas ve de que su hijo/a trabaje?
5. ¿Considera usted que su hijo ha tenido avances significativos? ¿Cuáles?
6. ¿Qué tan importante considera usted, la ayuda y el apoyo de toda la familia para el desempeño laboral de su hijo/a?
7. ¿Considera que existe alguna discriminación en el ambiente laboral de su hijo?
8. ¿Se le han presentado algunas quejas sobre discriminación, y cual es el comportamiento de su hijo hacia el problema?
9. Como padre, ¿cuales cree que son los obstáculos que presenta su hijo al incorporarse a un ambiente laboral?
10. ¿Cual cree usted que son los mayores logros obtenidos por su hijo en relación al ambiente laboral?

### **(Anexo # 3)**

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPS- MAYRA GUTIÉRREZ  
UNIDAD DE GRADUACIÓN  
PROYECTO INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN  
INVESTIGADORAS: ANDREA VIOLETA GODÍNEZ ALVAREZ / MARIA DE LOS ANGELES  
HERNÁNDEZ

#### **ENTREVISTA**

1. ¿En base a su experiencia cuales cree que son los obstáculos que presentan las personas con Síndrome con Down al entrar a trabajar?
2. ¿Que elementos son los que usted supervisa en el trabajo de la persona con Síndrome de Down, y que sucede cuando no cumple con lo esperado?
3. ¿Cuales son las faltas mas frecuentes, si éstas existen?
4. ¿Recibió usted algún tipo de entrenamiento previo para tener a su cargo a una persona con Síndrome de Down?
5. ¿Los compañeros de trabajo recibieron algún tipo de entrenamiento o taller para poder relacionarse con una persona con Síndrome de Down?
6. ¿Cómo es el comportamiento de los compañeros de trabajo hacia la persona con Síndrome de Down?
7. ¿Se ha identificado algún tipo de discriminación?
8. ¿Como es el comportamiento social de la persona con Síndrome de Down en su ambiente laboral?
9. ¿Que tipo de trabajo realiza la persona con Síndrome de Down?
10. ¿Cuales son las obligaciones de las personas con Síndrome de Down?

## **(Anexo #4)**

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPS- MAYRA GUTIÉRREZ  
UNIDAD DE GRADUACIÓN  
PROYECTO INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN  
INVESTIGADORAS: ANDREA VIOLETA GODÍNEZ ALVAREZ / MARIA DE LOS ANGELES  
HERNÁNDEZ

### **ENTREVISTA**

**Instrucciones:** Responda a las siguientes preguntas.

1. ¿Para usted que es Inclusión laboral?
2. En su opinión, ¿Cuáles son los beneficios de la fundación para el crecimiento del joven con Síndrome de Down?
3. ¿Qué tipo de acompañamiento recibe el joven con Síndrome de Down?
4. ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan al comienzo de un entrenamiento y/o capacitación?
5. ¿Cómo percibe el comportamiento del joven con Síndrome de Down al comienzo de un nuevo programa?
6. ¿La fundación tiene alguna clasificación en cuanto a la capacitación de las personas con Síndrome de Down?
7. ¿La capacitación que se imparte a los jóvenes con Síndrome de Down es personal o colectiva?
8. ¿Cómo se imparten las capacitaciones?
9. ¿Cómo evalúan el avance del joven con Síndrome de Down en la capacitación?
10. ¿Cómo cree usted que se debería de mejorar la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down en Guatemala?

## **(Anexo #5)**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPS- MAYRA GUTIÉRREZ  
UNIDAD DE GRADUACIÓN  
PROYECTO INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN  
INVESTIGADORAS: ANDREA VIOLETA GODÍNEZ ALVAREZ / MARIA DE LOS ANGELES HERNÁNDEZ

### **ENTREVISTA**

Encargada de Recursos Humanos:

1. ¿Cómo fue que se inicio el proceso de contratación de las personas con Síndrome de Down?
2. ¿Cuánto tiempo llevan aliados con la Fundación Margarita Tejada?
3. ¿Cómo clasifican a las empresas que contratan a las personas con síndrome de Down?
4. ¿Qué criterios utilizan para el proceso de selección de las personas con Síndrome de Down?
5. ¿Por cuánto tiempo son evaluados para ocupar un puesto?
6. ¿Durante el proceso hay alguna persona que los acompañe?
7. ¿Que tipo de trabajo es el que se les asigna?
8. ¿Las personas con Síndrome de Down tienen las mismas obligaciones que las personas que no poseen alguna discapacidad?
9. ¿Cuáles pueden ser los obstáculos que se les presenta a las personas con Síndrome de Down dentro del ámbito laboral?
10. ¿Han habido casos de discriminación? Y como se aborda el problema
11. ¿Que problemas son los más frecuentes dentro del área de trabajo?

(Anexo #6)

## Fotografías



