

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



**Manual empresarial para la inclusión laboral de personas con
Síndrome de Down**

Trabajo de graduación presentado por María Andrea Hernández
Morales para optar al grado académico de Licenciada en
Educación Especializada en Educación Inclusiva

Guatemala,
2023

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



**Manual empresarial para la inclusión laboral de personas con
Síndrome de Down**

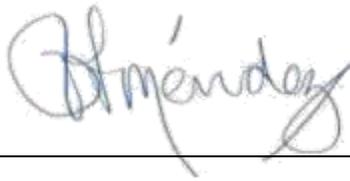
Trabajo de graduación presentado por María Andrea Hernández
Morales para optar al grado académico de Licenciada en
Educación Especializada en Educación Inclusiva

Guatemala,
2023

El trabajo contenido en este documento es presentado por el estudiante de UVG identificado en el mismo, como requisito previo a la obtención del grado académico en cuyo programa está inscrito y será conocido y evaluado por una terna designada conforme el Reglamento de Graduación de la Universidad. Este trabajo de graduación constituye una contribución académica al conocimiento de la temática o situaciones y problemas que se identifican en él. Las propuestas o recomendaciones de abordaje teórico y práctico de los temas, así como las soluciones o proyectos planteados por el graduando pueden ser consideradas por entidades, comunidades o personas a las que pueda de ser de beneficio y se interesen en ellas para evaluar su adopción o ejecución, conforme sus propios procedimientos de gobernanza y toma de decisiones.

Vo.Bo.

(firma)



Licenciada María Verónica Méndez Montalvan

Tribunal examinador:

(firma)



Lic. Kevin Rojas Hernández

(firma)



Licda. Carmen Lucía Guerrero

Fecha de aprobación del examen de graduación

Guatemala, 22 de noviembre de 2023

Índice de contenidos

Resumen	XVI
Abstract.....	XVII
I. Introducción.....	1
II. Formulación del problema	2
A. Planteamiento del problema.....	4
III. Preguntas de investigación.....	4
A. Pregunta central	4
B. Preguntas secundarias	4
IV. Justificación.....	5
V. Supuestos de investigación	6
VI. Marco teórico	6
A. Marco contextual	6
Misión.....	7
Visión.....	7
Valores	7
B. Marco conceptual.....	10
1. Inclusión.....	10
a. Inclusión laboral	10
1). Características de un empleo inclusivo	10
a). Accesibilidad	10
2). Principios básicos de inclusión.....	11
3). Legislación guatemalteca con base en la inclusión laboral	11
b. Discapacidad.....	12
1) Definición.....	12
2) Tipos de discapacidad.....	12
C. Síndrome de Down.....	13
a. Tipos de Síndrome de Down.....	14
b. Características físicas.....	14
c. Características biopsicosociales	15
2. Gestión de talento humano	16

a. Políticas de gestión.....	16
B. Marco normativo – jurídico	18
VII. Marco metodológico.....	21
A. Alcances del estudio	21
B. Objetivos de la investigación.....	22
1. Objetivo general:.....	22
2. Objetivos específicos:.....	22
C. Participantes	22
D. Escenario.....	23
F. Instrumentos para la recopilación de datos.....	24
G. Procedimientos de construcción de la propuesta	25
H. Consideraciones éticas.....	26
VIII. Resultados de la investigación.....	27
IX. Discusión de resultados.....	38
Entrevista	38
X. Conclusiones	39
XI. Recomendaciones.....	40
XII. Referencias.....	41
XIII. Anexos	46

Índice de tablas

Tabla 1 Instrumentos o técnicas para la recolección de datos.....	24
Tabla 2 Fases del proceso de investigación	25

Índice de figuras

Figura 1 Ubicación de RL Consultores Asociados GT	8
Figura 2 Organigrama.....	9
Figura 3 Fases de la investigación	26

Índice de gráficas

Gráfica 1 ¿Ha tenido la experiencia de trabajar con una persona con Síndrome de Down?.....	27
Gráfica 2 ¿Conoce algún proceso que deba llevarse a cabo para la contratación de personas con discapacidad?	28
Gráfica 3 ¿Conoce alguna ley guatemalteca que sea a favor de la inclusión laboral para personas con Síndrome de Down y/o alguna discapacidad?	28
Gráfica 4 ¿Conoce cuáles son las características físicas de una persona con Síndrome de Down?	29
Gráfica 5 ¿Considera que una persona con discapacidad debería tener la oportunidad a un empleo?.....	29
Gráfica 6 ¿Ha escuchado hablar de inclusión?	30
Gráfica 7 ¿Conoce alguna ley guatemalteca que respalde los derechos de las personas con discapacidad?	30
Gráfica 8 ¿Cuál es el cargo que desempeña?	31
Gráfica 9 ¿Conoce cuáles son las características físicas de una persona con Síndrome de Down?	31
Gráfica 10 ¿Considera necesario contratar a una persona con Síndrome de Down?.....	32
Gráfica 11 ¿Conoce qué es la comunicación aumentativa y/o alternativa?	32
Gráfica 12 ¿Cuánto tiempo lleva de estar en este puesto?	33
Gráfica 13 ¿Qué entiende por inclusión?.....	34
Gráfica 14 ¿Qué es para usted inclusión laboral?.....	35

Resumen

En los últimos años se ha buscado hacer partícipes a las personas con Síndrome de Down en un puesto de trabajo, velando por sus derechos como persona, ciudadano y empleado dentro de una institución pública y/o privada recibiendo su remuneración salarial como lo estigma en su contrato inicial y de ley.

Toda persona con o sin discapacidad está en el derecho de formar parte de una vida digna, por lo que, un empleo es fundamental para el crecimiento personal y familiar si así lo amerita el caso. Se conoce que las personas con Síndrome de Down u otra discapacidad tienen a costear gastos médicos con un monto superior, medicamentos o implementos de apoyo y demás recursos que son de vital importancia para su desarrollo personal, físico o mental, por ende, el optar por un empleo permitirá costear esos gastos que ocasionalmente suelen ser elevados para la familia, agregando que el empleado con discapacidad desarrollado refuerza su autodisciplina, mejora la sociabilidad, crea responsabilidades, hace conciencias sobre el manejo del dinero y trabaja en su apariencia personal, creando así una independencia y autonomía.

Trabajo de graduación para optar a la licenciatura en Educación Inclusiva indaga por medio de un Bufete Jurídico a cinco profesionales con el objetivo de hacer conocidos el concepto de Síndrome de Down, procesos idóneos para la contratación inclusiva estructuras ambientes con enfoque inclusivo; así mismo se diseña un manual empresarial para la contratación laboral de personas con Síndrome de Down haciendo uso de un enfoque de investigación cualitativa.

Abstract

In recent years, efforts have been made to involve people with Down Syndrome in a job, ensuring their rights as a person, citizen and employee within a public and/or private institution, receiving their salary as stipulated in their initial contract and law.

Every person with or without disabilities has the right to be part of a dignified life, therefore, a job is essential for personal and family growth if the case so warrants. It is known that people with Down Syndrome or another disability have to pay for medical expenses with a higher amount, medicines or support implements and other resources that are of vital importance for their personal, physical or mental development, therefore, opting for a job will make it possible to pay for those expenses that are occasionally high for the family, adding that the employee with a disability develops or reinforces their self-discipline, improves sociability, creates responsibilities, raises awareness about money management and works on their personal appearance, thus creating independence and autonomy.

Graduation work to qualify for a degree in Inclusive Education investigates five professionals through a Law Firm with the aim of making them aware of the concept of Down Syndrome, suitable processes for inclusive contracting, environmental structures with an inclusive approach; Likewise, a business manual is designed for the employment of people with Down Syndrome using a qualitative research approach.

I. Introducción

El presente trabajo de graduación aporta cambios significativos para los ciudadanos guatemaltecos que estén involucrados en el ámbito de inclusión laboral debido al impacto social que conlleva la aprobación y participación activa de personas con Síndrome de Down en un puesto de trabajo tomando en cuenta sus habilidades, capacidades, conductas, relaciones interpersonales e intrapersonales, entre otros aspectos que son relevantes.

La investigación que se llevó a cabo me permitió obtener información cualitativa con hechos y datos lineales ante la experiencia de profesionales en un bufete jurídico, donde cada experto en su área compartió por medio de una entrevista la importancia de la inclusión en el ámbito sociolaboral el incluye sus participaciones con personas futuramente contratadas con Síndrome de Down.

La inclusión laboral aporta cambios a nivel social, socioafectivo, familiares, económicos ya que permite la sensibilización y concientización sobre términos, adecuaciones, relaciones sociales, comunicación aumentativa / alternativa, asertividad, empatía y demás aspectos positivos. Una de las limitantes ante la inclusión podría verse en los costos por cambios físicos o de infraestructura por parte del bufete y de nueva logística para la re ubicación de áreas de trabajo, decoraciones o puntos de reunión, sin embargo, con un asesoramiento es posible estos cambios favorables no solo para las personas con Síndrome de Down sino para todos aquellos que ingresen al bufete y formen parte de la institución ya que Diseño Universal será otro de los impactos sociales que se verá reflejado para las personas mayores, mujeres embarazadas, niños y personas usuarias de silla de ruedas.

Es por ello, que estar en constante capacitación y actualización de información sobre temas inclusivos es de vital relevancia para el bienestar de la comunidad y de personal. Es importante recordar que las necesidades e intereses les compete a todos, no solamente a las personas con discapacidad.

II. Formulación del problema

El Banco Mundial en 2021, estimó que el 15% de la población mundial, o 1,000 millones habitantes tienen algún tipo de discapacidad, y cerca del 70% no tienen empleo (párr. 1), pese a que la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad en 2006, establece que las personas con discapacidad deben gozar de estas garantías (Conven., Artículo 8, párr. 7). Muñoz et al. (2021) en 2021 definen la inclusión como el conjunto de acciones orientadas a transformar los sistemas educativos, adaptándose a las características de las personas y ampliando la denominación de necesidades no solo para individuos con algún tipo de discapacidad sino para todos aquellos que lo requieran. (p. 211). Por consiguiente, las personas en situación de discapacidad deben optar por un empleo en igualdad de oportunidades, cumpliendo con las normas establecidas de accesibilidad en el ambiente por parte del trabajo. (Maldonado & Peña, 2020, p. 7).

El Síndrome de Down se considera una discapacidad ya que es una anomalía cromosómica en la que los núcleos de las células del organismo tienen 47 cromosomas, en lugar de 46, con una trisomía en el par 21 creando de esta manera un desequilibrio en el desarrollo y el funcionamiento de los órganos y sistemas del cuerpo (Perpiñán Guerras, 2018, p. 25).

En Guatemala son escasas las empresas que llevan un proceso de contratación para la población con discapacidad. Es por ello que es conveniente diseñar un manual empresarial para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down generando así nuevas oportunidades para esta población que se encuentra en estado de vulnerabilidad, a quienes se le limita su derecho al trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (2015) hace hincapié en el décimo Objetivo para el Desarrollo Sostenible, el cual es “Reducción de las Desigualdades” fortaleciendo y promoviendo la inclusión la cual ha demostrado que los individuos con algún tipo de discapacidad pueden mejorar sus oportunidades, mediante el apoyo y el seguimiento necesario para poner en práctica sus destrezas y habilidades.

Por consiguiente, la inclusión en términos generales permite reconocer las habilidades y las potencialidades propias y distintas a los demás, la UNESCO resalta positivamente la diversidad y a la vez incluye a cada individuo valorando sus capacidades (2022). De igual manera la inclusión laboral ofrece oportunidades equitativas en salarios, horarios y atribuciones a todos sus trabajadores (Azmitia Henríquez, 2018, p 22). El Bufete “RL Consultores y Asociados GT”, tiene la voluntad de fomentar y procurar la contratación de personas con síndrome de Down.

Esto con la finalidad de convertirse en un bufete inclusivo y ofrecer oportunidades de crecimiento profesional para individuos con discapacidad intelectual, generando ingresos para mejorar su calidad de vida, de este modo se establecerá ¿Qué acciones puede implementar el Bufete Jurídico para realizar procesos de selección de personal de forma inclusiva para personas con Síndrome de Down?

Con base en lo anterior, se elaborará el manual, como una herramienta que aportará términos, conceptos básicos, marco legal, comunicación aumentativa y alternativa (pictogramas), lengua de señas, historia, entre otras guías que serán de utilidad y funcionalidad para los trabajadores del bufete.

A. Planteamiento del problema

El Bufete RL Consultores y Asociados GT se interesa por incluir a personas con Síndrome de Down dentro de un ambiente laboral donde les permita poner en práctica sus conocimientos, habilidades y actitudes; tomando en cuenta cambios de mejora los cuales serán necesarios para ejercer sus funciones y crecer como profesionales en un ambiente laboral.

Guatemala cuenta con una tasa del 10% de desempleo en los últimos 10 años, según lo establece la Revista Económica de la USAC, 2023, por ello el Bufete está comprometido es hacer cambios a beneficio de esta comunidad que vive en exclusión por falta de oportunidades en instituciones públicas o privadas.

III. Preguntas de investigación

A. Pregunta central

- ¿Qué acciones puede implementar el Bufete Jurídico para realizar procesos de selección de personal de forma inclusiva para personas con Síndrome de Down?

B. Preguntas secundarias

- ¿Cuál es el proceso idóneo para contratar a personas con Síndrome de Down dentro de un Bufete Jurídico?
- ¿Qué tipos de comunicación aumentativa y alternativa pueden implementarse en cada uno de los puestos de trabajo para personas con Síndrome de Down?
- ¿Para qué elaborar un manual de inclusión laboral para personas con Síndrome de Down?

IV. Justificación

El Bufete RL Consultores y Asociados GT busca ampliar la gama de oportunidades para personas con Síndrome de Down que se encuentren solicitando empleo. Considera pertinente garantizar un mejor estilo de vida para las personas con discapacidad utilizando como andamiaje el *Manual empresarial para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down*, generando concientización para el resto de los trabajadores fomentando la inclusión laboral.

El manual será una herramienta para comprender y emplear los términos adecuados, los diferentes tipos de comunicación aumentativa y el apoyo visual que pueden aplicarse con otros trabajadores con discapacidad. El Bufete hace referencia sobre la importancia de la inclusión laboral, ya que permitirá dar el ejemplo a seguir a otras empresas o instituciones que buscan incluir laboralmente a personas con Síndrome de Down.

Por medio de la visita ocular se espera crear adaptaciones ambientales para propiciar un ambiente idóneo basado en las habilidades y talentos reconociendo que la discapacidad no es un impedimento para ejercer un puesto de trabajo de manera efectiva. De esta forma se eliminarán barreras de exclusión y discriminación hacia las personas con discapacidad. Por medio de la interacción social se crea un ambiente armonioso fomentando la inclusión laboral.

Cada colaborador del Bufete RL Consultores y Asociados GT cuenta con un rol importante dentro de la empresa velando por el cumplimiento adecuado de las normas y de sus funciones asignadas, reconociéndose como un ser valioso en el desarrollo diario de la empresa. Las personas con Síndrome de Down asistirían a su puesto de trabajo cumpliendo con sus atribuciones de manera consistente, efectiva y de manera inclusiva compartiendo experiencias y conocimientos con el resto de los trabajadores.

V. Supuestos de investigación

1. El *Manual empresarial para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down* será una herramienta útil para los trabajadores del Bufete “RL Consultores y Asociados GT”.
2. Con la investigación e información recabada en el manual los trabajadores del bufete ampliarán sus conocimientos acerca del Síndrome de Down.
3. Realizar la investigación permitirá diseñar un manual que atienda las necesidades del Bufete y favorezca la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down.

VI. Marco teórico

A. Marco contextual

RL Consultores y Asociados GT, empresa dedicada a prestar servicios de consultoría y asesoría a nivel nacional. Está conformado por un grupo de profesionales independientes: Abogados y notarios públicos, contadores y auditores, asesores tributarios, administradores y psicólogos en terapia conyugal y familiar, así como en drogadicción; con la finalidad de ofrecer la atención requerida a sus clientes.

El Bufete se encuentra ubicado en zona 11 Colonia Mariscal, ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, localizada en la región Metropolitana del país. RL Consultores y Asociados GT, inicia sus labores en 2010, ofreciendo sus servicios legales y contables, así mismo se consolida para brindar asesoramiento, gestión y acompañamiento requerido por los clientes, en las áreas legal, financiera, contable, tributaria, administrativa, RRHH y atención psicológica integral.

Dentro del plan estratégico *del Manual de normas y procedimientos, RL Consultores Asociados GT* (2021, p. 2) está contemplado lo siguiente:

Misión

“Somos una empresa guatemalteca dedicada a la consultoría y asesoría, en las áreas legal, financiera, contable, tributaria, administrativa, en Recursos Humanos, capacitación y atención psicológica integral siendo nuestros valores distintivos, el compromiso, la responsabilidad, calidad y excelencia” (2021).

Visión

“Ser la empresa líder a nivel nacional e internacional, en la prestación de consultorías y asesorías, con estándares de calidad en la prestación de nuestros servicios”(2021).

Valores

Con base en la planeación estratégica se abarcan valores como: Innovación, trabajo en equipo, actitud positiva, honestidad, ética, calidad y excelencia, adicional, se evidencian normas de convivencia, protección, distinción de lo ajeno y lo propio, respeto a la vida, normas de vestimenta, normas jurídicas y legales y se emplean reglas internas como: puntualidad, respeto, mantener limpio el lugar de trabajo, no comer en horas de labores y no ingerir bebidas alcohólicas.

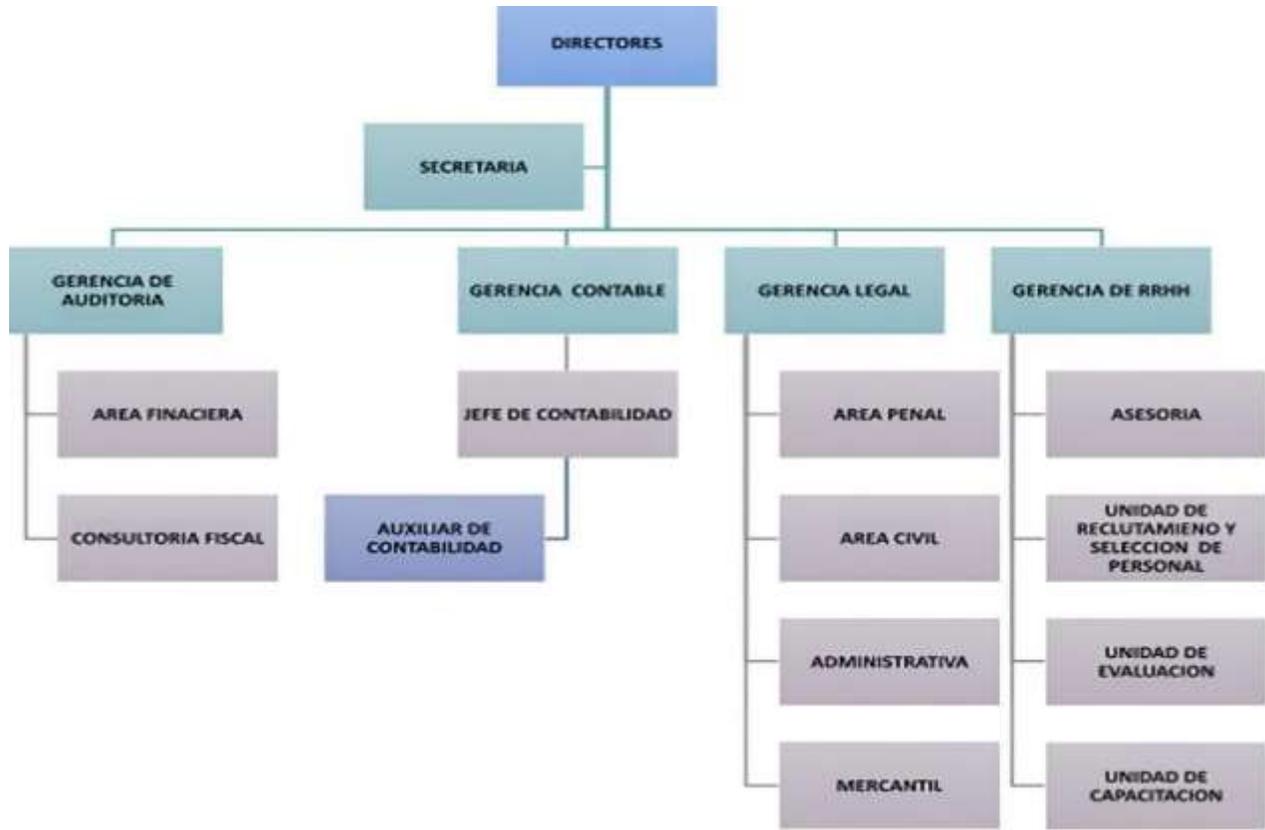
Figura I

Ubicación de RL Consultores Asociados GT



Fuente: Google Maps. (2016). RL Consultores y Asociados [Fotografía]. Página Web. 11

Figura 2
Organigrama



Fuente: *Manual de normas y procedimientos, RL Consultores Asociados GT. (2021)* [Fotografía]

B. Marco conceptual

1. Inclusión

Es el reconocimiento de todas las personas tomando en cuenta sus habilidades y potencialidades propias, fomentando y garantizando que toda persona sea “parte de” y que no permanezca “separado de”. (¿Qué es la inclusión?, s.f)

La inclusión mantiene un enfoque positivo para la sociedad ya que enriquece la diversidad y diferencias individuales que presenta cada persona.

a. Inclusión laboral

“La inclusión laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.” (EDOMEX, s.f) Las personas con discapacidad en busca de un empleo son uno de los grupos más segregados respecto a inclusión, por lo que, los desafíos que presentan es el convivir con prejuicios, limitantes y romper con los paradigmas que la sociedad guatemalteca impone por la discriminación y exclusión.

1). Características de un empleo inclusivo

a). Accesibilidad

La accesibilidad se conoce como la capacidad de acceder o utilizar un espacio determinado con facilidad y sin limitantes o interrupciones, por lo que, en otras palabras, es todo aquello que se puede obtener de manera independiente. Crear estos espacios permitirá la condición de cumplir con los entornos, bienes, productos y servicios utilizables y practicables para todas las personas en condición de seguridad y comodidad. (Menchén, P. s.f)

Según Orozco, crear mostradores de atención inclusivos, letreros con escritura en braille, parlantes como refuerzo de pizarras electrónicas y un personal capacitado en Lengua de Señas, son diferentes formas de atraer diferentes clientes y de transmitir una imagen positiva de la empresa. (2022)

Las señaléticas según CONRED es la ubicación estratégica de señales, cuya finalidad es transmitir información de manera instantánea y accesible para todos, así mismo las señalizaciones en caso de emergencias indican la dirección de las rutas de evacuación, ubicación de salidas y estaciones de protección. (2019).

Por otro lado, los sistemas aumentativos y alternativos de comunicación también van dentro de la accesibilidad ya que incluyen todas las modalidades de comunicación (aparte de hablar) siendo utilizadas para expresar pensamientos, necesidades, deseos o ideas. Todas las personas tienden a utilizar este tipo de comunicación cuando realizan expresiones no verbales, gestos, símbolos, ilustraciones o escritura. (Asha, 2022). Cabe mencionar que también incluye el acceso a la salud, educación, seguridad, vivienda, entre otros.

2). Principios básicos de inclusión

A lo largo de los años, el concepto y las definiciones sociales sobre discapacidad se han ido modificando, llamándose exclusión, segregación e integración. Estos sobrenombres han sido formas en las que las personas con discapacidad están en el mundo.

CILSA define la exclusión como todo aquel que es considerado “diferente”, por lo que, será socialmente excluido. La segregación crea subgrupos de personas por ser considerados “diferentes” e Integración son aquellas personas que pueden adecuarse al medio social en base a su esfuerzo por adaptarse. (2017).

3). Legislación guatemalteca con base en la inclusión laboral

La dirección legislativa número 5529 establece la iniciativa de ley presentada por Edgar Armando Sandoval, Juan Adriel Orozco y Flor de María Chajón, quienes dispusieron aprobar la Ley para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad en 2018.

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el deber del Estado para garantizar protección y desarrollar el bien común, por lo que, aprueban la Ley de atención a las personas con discapacidad, Decreto no. 135-96.

Todo ser humano tiene derecho a la participación ciudadana, por lo que, el empleo es una oportunidad de crecimiento económica, profesional y social que toda persona debería poder optar.

b. Discapacidad

1) Definición

Según Centros para el control y la Prevención de enfermedades (CDC) describe la discapacidad como una afección del cuerpo o la mente (deficiencia) que hace compleja su participación en ciertas actividades e interacción con el mundo que la rodea (restricciones a la participación). (s.f)

Existen diversos tipos de discapacidad, por lo que, brindarles el apoyo necesario para desarrollarse plena y efectivamente dentro de la sociedad, empleo, colegio o vivienda es de vital importancia para un desarrollo óptimo y oportuno.

2) Tipos de discapacidad

- Discapacidad motriz: Disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo, lo que ocasiona dificultad para la realización de actividades motoras. (Inclúyeme, 2021)

- Discapacidad auditiva: Déficit total o parcial ante la audición. Se puede clasificar en dos: personas sordas quienes poseen una deficiencia total o profunda e Hipoacusia: quienes 15 cuentan con un resto auditivo y pueden mejorar utilizando aparatos electrónicos que amplían los sonidos (audífonos). (Inclúyeme, 2021)

- Discapacidad visual: Se puede clasificar en personas ciegas quienes son aquellas que no obtienen información a través del canal visual, es decir, pérdida completa del sentido de la vista y personas con disminución visual o también llamado baja visión, quienes presentan una pérdida parcial del sentido de la vista. (Inclúyeme, 2021)
- Discapacidad intelectual: Es necesario recalcar que la discapacidad intelectual es un estado de la persona. No se trata de una enfermedad, sino más bien de una condición que acompañará a la persona a lo largo de toda su vida. Existen causas y clasificaciones, entre ellas están: genéticas: desórdenes genéticos, alteraciones en las combinaciones entre células y/o cromosomas como el Síndrome de Down. Congénitas: Son hereditarias y se adquieren durante la gestación. Adquiridas: Se producen por daños al cerebro, sistema nervioso, por golpes, lesiones o por enfermedades como la rubeola, meningitis, asfixia o aspiración de meconio, todo esto sucede después del nacimiento y Sociales: Surgen debido a dificultades en el entorno como la violencia, desnutrición, abandono, entre otras causas. (Inclúyeme, 2021)
- Discapacidad psicosocial: Es la limitación de las personas que presentan disfunciones permanentes o temporales en la mente para ejecutar una o más actividades de la vida diaria. (Fundación Bensadoun-Laurent, 2022)

C. Síndrome de Down

Es una anomalía cromosómica en la que los núcleos de las células del organismo tienen 47 cromosomas, en lugar de 46, con una trisomía en el par 21. (Perpiñán, S. 2018).

a. Tipos de Síndrome de Down

Cuando se mencionan los tipos de Síndrome de Down se debe mencionar que no existen “grados” ya que comúnmente se asocia a tener más o menos capacidad. Sin embargo, todas las personas con Síndrome de Down tendrán las mismas capacidades, pero tomando en cuenta que será al ritmo de la persona, por lo que, requerirá de apoyo, estimulación y seguimiento por parte de los padres de familia o encargados para que su desarrollo sea pleno, funcional y efectivo.

- Simple o Trisomía 21: “Cada célula del cuerpo tiene tres copias separadas del cromosoma 21 en lugar de las dos usuales”. (CDC, 2020)
- Translocación: “Existe cuando hay una parte o un cromosoma 21 entero extra presenta, por ligado o “translocado” a un cromosoma distinto en lugar de estar en un cromosoma 21 separado”. (CDC, 2020)
- Mosaicismo: “Algunas células presentan tres copias del cromosoma 21 y otras tienen dos copias del cromosoma 21” (CDC, 2020)

b. Características físicas

Según Perpiñán en todo momento existe la diversidad entre una persona con Síndrome de y otra, por lo que, enlista ciertas características físicas que permitirá conocer mejor a la persona y detectar sus puntos fuertes y débiles. (2018).

- Rasgos faciales:

- Forma ovoide en las órbitas del rostro lo que da lugar a los ojos rasgados.
- Hueso nasal poco desarrollado que produce el aspecto plano del rostro.
- Los huesos de las mandíbulas son más pequeños y provocan la disminución de la cavidad bucal y el paladar aplanado.
- Disminución del tamaño de las orejas o incluso inexistencia en alguno de los casos.
- Cabeza más pequeña de lo esperado con la parte posterior aplanada y cuello corto.

- Extremidades:

- Piernas y brazos cortos en comparación con la longitud de su cuerpo.
- Manos anchas con dedos cortos.
- Dedo meñique corto con un solo pliegue.
- Pliegue simio, es un pliegue transversal en la palma de una o de las dos manos.
- Los pies son anchos y los dedos de los pies un poco cortos con un mayor espacio entre el dedo gordo y los demás.

c. Características biopsicosociales

El autor Sonsoles Perpiñán (2018, p. 32) en su libro *Dentro del libro Tengo un alumno con Síndrome de Down* contempla lo siguiente:

“Las personas con Síndrome de Down son altamente capaces de establecer interacciones con los demás. Desde las primeras etapas del desarrollo tienden a observar el comportamiento de quien los rodea y así desarrollar la capacidad de imitación. No obstante, la interacción social es muy compleja, implica interpretar simultánea y rápidamente multitud de estímulos y relacionarlos entre sí, así como utilizar el lenguaje oral y gestual.”

Por otro lado, el coeficiente intelectual o también caracterizado por la “inteligencia” es otro de los detonantes que describen a la persona con Síndrome de Down ya que forma parte de la discapacidad intelectual. La inteligencia se define como la capacidad para razonar, conceptualizar o utilizar operaciones lógicas, la misma puede medirse a través de pruebas o test que permitirá obtener una referencia numérica o un Coeficiente Intelectual (CI).

El CI se considera “normal” cuando se sitúa entre 90 y 110. La discapacidad según el DSM V (American Psychiatric Association) lo clasifica del siguiente modo: Discapacidad leve (CI entre 50 y 70), Discapacidad moderada (CI entre 35 y 50) y discapacidad grave y profunda (CI por debajo de 35). (2014)

Así mismo, las funciones cognitivas van de la mano con la inteligencia, capacidad y habilidad de la persona para desarrollar la percepción, atención, memoria, imitación y razonamiento. (Perpiñán, S. 2018)

2. Gestión de talento humano

a. Políticas de gestión

1) Orientación vocacional

Es un proceso cuya función es la autodeterminación ya que es la persona con discapacidad la principal responsable de la toma de decisiones en cuanto a su formación laboral. Se busca promover la autonomía a través de la identificación del conocimiento personal a través de actividades de sustento o de empleo. (López, R. 2016, p. 5)

A través de la orientación vocacional las personas estimulan la exploración y el interés para conocer sus habilidades e intereses.

2) Entrevista funcional con enfoque inclusivo

La persona que cumpla con este rol deberá mantener una actitud positiva y escucha activa, sin prejuicios, sin etiquetas, sin ideas previas y deberá proyectar confianza a la persona entrevistada. El lenguaje a utilizar debe ser de fácil interpretación y concreto. El proceso de entrevista puede dividirse en tres fases:

El proceso de entrevista puede dividirse en tres fases:

- Información general: Consiste en realizar preguntas que estén orientadas a conocer la información personal, intereses, habilidades y visualizar la motivación.
- Proceso de orientación vocacional: Se explica el objetivo de la entrevista y del contexto. Se recomienda que el contenido se oriente de lo general a lo específico y se promueva la confianza.
- Plan de orientación vocacional: Se realiza un análisis conforme a los resultados de la entrevista y se realiza un plan con actividades que se consideran necesarias para el cumplimiento del objetivo. (López, R. 2016, p. 5-6)

3) Perfil del puesto de trabajo

“Se conoce como el resultado gráfico de las características de la persona con discapacidad que desea acceder a un trabajo. Es la información recopilada de toda la entrevista, aplicación de ejercicios prácticos, observación, entre otros” (Jaramillo, A. 2016,p.49).

El perfil es un medio que permite conocer las habilidades y conocimientos que debe poseer una persona para atender las funciones del puesto de trabajo, adicional es un instrumento que facilita identificar si el evaluado está cumpliendo con su rol.

4) Registro de acompañamiento laboral

Este registro se logrará a través de la implementación de procesos, en los que se invertirán, esfuerzos, tiempo, ilusiones y recursos económicos. Es importante el acompañamiento que brindará el trabajador con discapacidad y la empresa que lo contratará.

Dentro de la empresa se deberá trabajar en la inclusión sociolaboral para que no exista la discriminación y tampoco se presenten barreras, de esta forma la persona con discapacidad podrá gozar de un ambiente adecuado y pleno para ejercer sus derechos y atribuciones. (Jaramillo, A. 2016, p. 121)

B. Marco normativo – jurídico

Parte fundamental del presente trabajo es respaldarnos con bases legales, por ello, se listado de código, normas o leyes que aciertan a la presente investigación.

- **Convención de los derechos de las personas con discapacidad**

1. Artículo 27:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral es que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. (Convención de los derechos de las personas con discapacidad, s.f, pp 22-23)

- **Constitución Política de la República de Guatemala. No 18-93:**

1. Artículo 4.

Libertad e igualdad. 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 fraternal entre sí. (Constitución de la Política de la República de Guatemala, 1985, pp 2)

- **Código de trabajo.**

1. Decreto No. 1441

“Vela porque todos aquellos que se relacionan dentro de un ambiente laboral puedan desarrollar sus atribuciones junto con el marco de ley, buscando un buen clima laboral, cumpliendo con la igualdad de oportunidades, salarios, obligaciones y atribuciones.” (1961)

- **Ley de atención a las personas con discapacidad, Decreto No. 135-96:**

- 1.1 Artículo 37:

“El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que éstos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.” (pp 11)

- 1.2 Artículo 38:

“El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.” (pp 11)

- **Ley para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para personas con Discapacidad.**

1. No. de registro: 5529:

“La presente Ley tiene como objetivo establecer cuotas mínimas de inclusión laboral, que en identidades públicas como privadas deben implementar para dar empleos inclusivos en todo el país; así mismo, se busca crear programas que fomenten el emprendimiento e iniciativas de concientización y capacitación sobre discapacidad.” (2018)

VII. Marco metodológico

La investigación se desarrolló utilizando el enfoque cualitativo. Paitán et al. (2018) mencionan que la investigación cualitativa es flexible, menos rígida, menos compleja y más abierta al enriquecimiento del proceso. También se le define como un modelo de previsión, y representación del proceso de investigación, indicándonos cómo se va a desarrollar la investigación desde el planteamiento del problema hasta las referencias bibliográficas del informe de investigación. (p. 54) Basándonos en la reseña expuesta se puede mencionar que este enfoque fue de utilidad para la investigación realizada dando la apertura para registrar datos narrativos que fueron estudiados analizados mediante la observación y las entrevistas que se llevaron a cabo permitiendo diseñar el producto de investigación.

Dentro del enfoque cualitativo, se llevó a cabo una investigación de tipo narrativa la cual es conocida como una metodología que representa una forma diferente de indagar la realidad, creando relatos de los acontecimientos vividos con base a las experiencias de cada investigador, creando así una historia lineal y cronológica (Ramallo, L. 2019. párr. 5). La investigación narrativa proporciona una introducción de apoyo para llevar a cabo las entrevistas que se realizaron con los sujetos de investigación, obteniendo hechos cronológicos que fueron de utilidad para conocer las experiencias que han tenido los trabajadores de la institución con relación a la inclusión laboral.

A. Alcances del estudio

Se espera concientizar a cada persona involucrada que se dedique a implementar, ejecutar o leer las debidas recomendaciones e información plasmada con fines educativos e ilustrativos cuando correspondan. Se amerita a que el presente trabajo cree un impacto social y laboral tanto para el Bufete “RL Consultores y Asociados GT”, como para los empleados y el resto de empresas privadas o públicas que deseen formar parte de la comunidad inclusiva, quienes buscan la igualdad de oportunidades y derechos para personas con discapacidad y/o Síndrome de Down dentro de un puesto de trabajo, velando mejorar el estilo y calidad de vida, brindando ofertas laborales con el fin de promover la sensibilización e igualdad dentro del país en el que se habita.

B. Objetivos de la investigación

1. Objetivo general:

- a.** Diseñar un manual empresarial para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down.

2. Objetivos específicos:

- a.** Establecer los procesos idóneos para la contratación de personas con Síndrome de Down.
- b.** Detallar los tipos de ajustes razonables que pueden implementarse en el puesto de trabajo.
- c.** Elaborar un manual para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down.

C. Participantes

Abogado, administradora, secretaria, contador y mensajero.

Cada profesional dentro de su puesto de trabajo y atribuciones diarias aportó en la investigación, proporcionando apoyo en el desglose de la entrevista y en la recopilación de información, siendo enriquecedora para completar el presente trabajo.

D. Escenario

Bufete jurídico

Con base en el desarrollo de la investigación se obtuvo una vista general del bufete antes, durante y al finalizar el proceso. Antes de iniciar, el bufete contaba con espacios amplios, pero con obstáculos en el camino, pocas o nulas señalizaciones de emergencia, puntos de reunión o barras en los sanitarios. Durante el estudio se obtuvo comunicación cercana con la secretaria y el abogado, quienes hacían consultas sobre el proceso de investigación y buscan con rapidez la forma de poner en práctica las recomendaciones.

Al finalizar las entrevistas y la revisión de expertos el abogado y la administradora mostraron gratitud ante el apoyo ya que contaban con una idea previa para formar parte de un bufete inclusivo, sin embargo, no contaban con el apoyo de un profesional para solventar sus dudas e inquietudes al respecto, por lo que, están dispuestos a realizar las recomendaciones que se adjuntan en el *Manual empresarial para la inclusión laboral de personas con de Down*.

F. Instrumentos para la recopilación de datos

Tabla 1

Instrumentos o técnicas para la recolección de datos

Instrumentos técnicas o procedimientos	Dirigido a	Propósitos
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado 	Conocer los conocimientos sobre Síndrome de Down e inclusión laboral.
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> • Administradora 	Verificar los conocimientos sobre Síndrome de Down, inclusión laboral, uso de comunicación aumentativa (pictogramas) y términos correctos.
FARO (procedimiento)	<ul style="list-style-type: none"> • Educadores inclusivos • Educadores especiales 	Se contacta a los expertos quienes analizarán el manual y realizarán observaciones contrastivas.
Juicio de expertos Herramienta: FARO	<ul style="list-style-type: none"> • Educadores inclusivos • Educadores especiales 	Por medio del FARO los expertos anotarán sus retroalimentaciones para enriquecer el manual con las sugerencias de los diversos profesionales expertos.

Nota: Esta tabla muestra los instrumentos que se utilizaron durante el desarrollo de la investigación.

G. Procedimientos de construcción de la propuesta

Tabla 2

Fases del proceso de investigación

Fase	Descripción
1. Investigación y fundamentación teórica.	Se realizó una investigación exhaustiva con base al marco conceptual que permitirá obtener información actualizada.
2. Diseño de instrumentos y aplicación.	Se diseñaron y aplicaron las entrevistas, para después analizar la información obtenida.
3. Análisis estructural del contexto empresarial.	Visita a la institución para corroborar si el espacio requiere de adecuaciones.
4. Diseño del <i>Manual empresarial para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down.</i>	Se desarrolló el diseño y la elaboración del manual respondiendo a las necesidades analizadas y fundamentadas teóricamente.
5. Validación del <i>Manual empresarial para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down.</i>	El manual fue analizado y revisado por un grupo de expertos especializados en educación inclusiva para enriquecer la propuesta y así lograr los objetivos iniciales. Una vez analizado el manual se redactó un informe final para dar por concluida la investigación.

Nota: Esta tabla muestra las fases que se llevaron a cabo para la investigación.

Figura 3.

Fases de la investigación



H. Consideraciones éticas

Se garantiza la confidencialidad profesional de toda la información recopilada de la investigación. Específicamente, se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones éticas en el desarrollo del proceso:

1. Se hizo uso del consentimiento informado para dar a conocer quién tendrá acceso a los resultados o información, autorización de imagen, fotografías, audios y el objetivo de la investigación.
2. La información recabada fue tabulada por medio de codificaciones que permitieron la obtención de resultados y así mismo llevar a cabo la confidencialidad de cada participante.
3. La recolección de datos fue con fines de investigación, educativos y profesionales.
4. Se utilizaron fuentes confiables y se citaron correctamente las mismas.
5. Los datos o resultados de las entrevistas fueron analizadas únicamente por la investigadora.

VIII. Resultados de la investigación

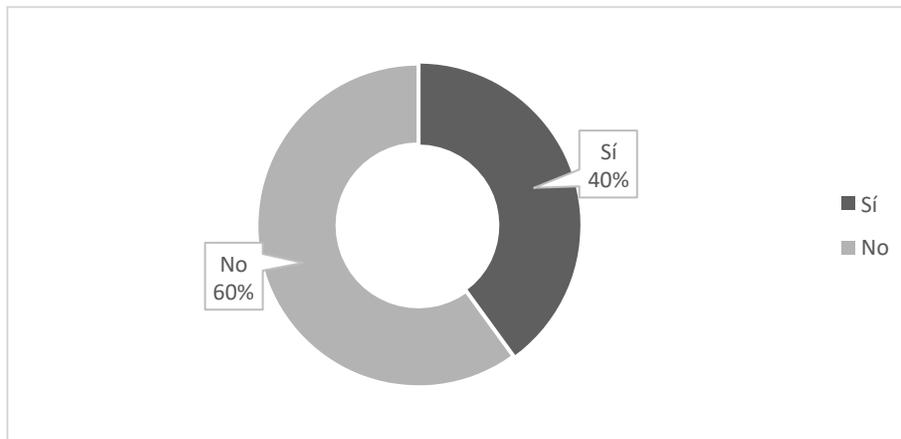
A raíz de los resultados que brindaron los profesionales y expertos se obtuvieron 14 respuestas, entre ellas cuantitativas y cualitativas. En cada resultado se aprecia el porcentaje o texto narrativo.

Las gráficas se presentaron en formato pie o también denominadas gráfico circular donde se expone el porcentaje del resultado junto a una escala en tonalidades grises para diferenciar las respuestas.

Entrevistas

Gráfica 1

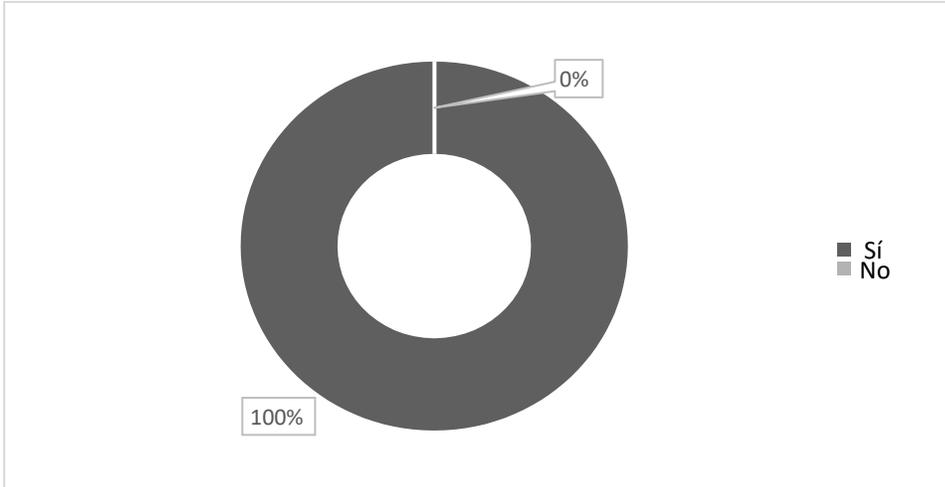
¿Ha tenido la experiencia de trabajar con una persona con Síndrome de Down?



El 40% de los entrevistados respondieron que sí han tenido la experiencia de trabajar con una persona con Síndrome de Down, mientras que el 60% que representa el Administrador, mensajero y contador indicaron que no.

Gráfica 2

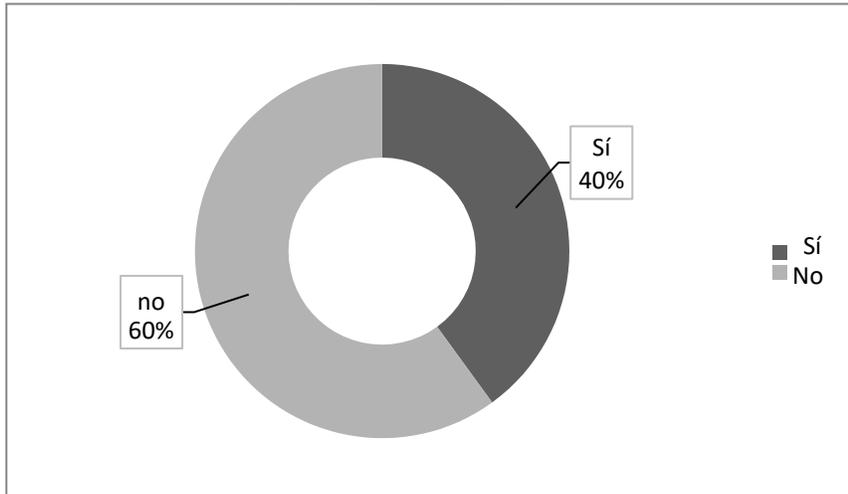
¿Conoce algún proceso que deba llevarse a cabo para la contratación de personas con discapacidad?



El 100% de los entrevistados han respondido que no conocen ningún proceso para la contratación de personas con discapacidad (Síndrome de Down).

Gráfica 3

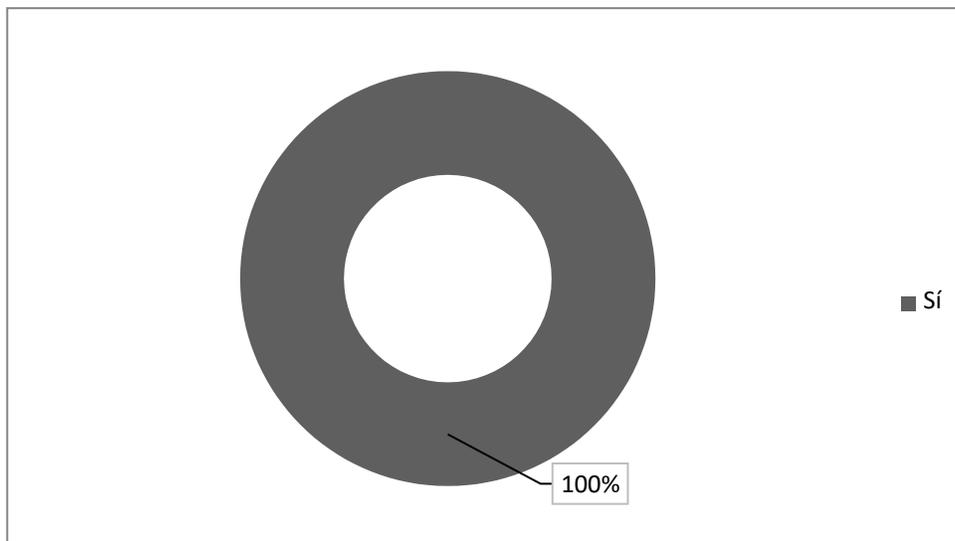
¿Conoce alguna ley guatemalteca que sea a favor de la inclusión laboral para personas con Síndrome de Down y/o alguna discapacidad?



Únicamente el 40% de los trabajadores que representan al abogado y a la secretaria que respondieron que sí conocen alguna Ley guatemalteca que sea a favor de la inclusión, mientras que el 60% que lo conforma el contador, mensajero y administrador respondieron que no conocen.

Gráfica 4

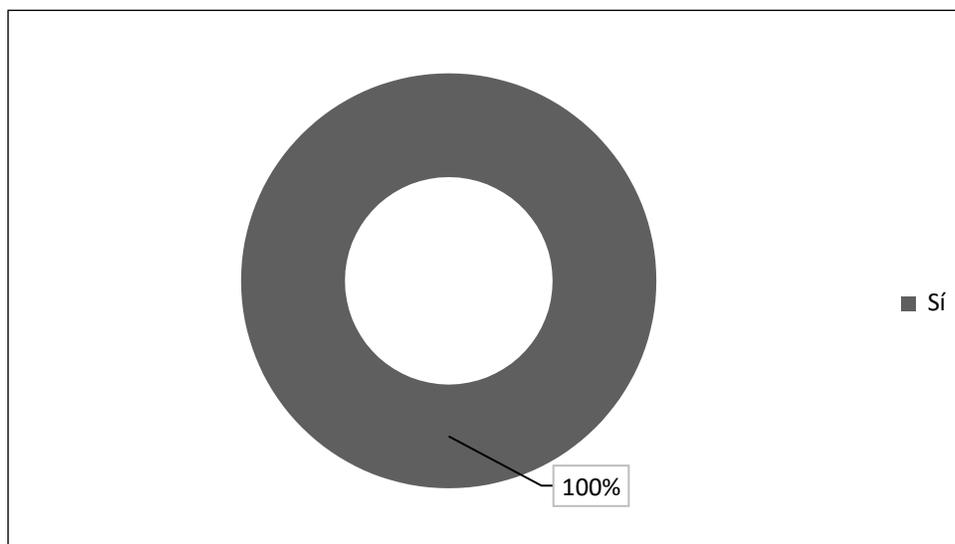
¿Conoce cuáles son las características físicas de una persona con Síndrome de Down?



El 100% de los entrevistados sí conocen características físicas de una persona con Síndrome de Down.

Gráfica 5

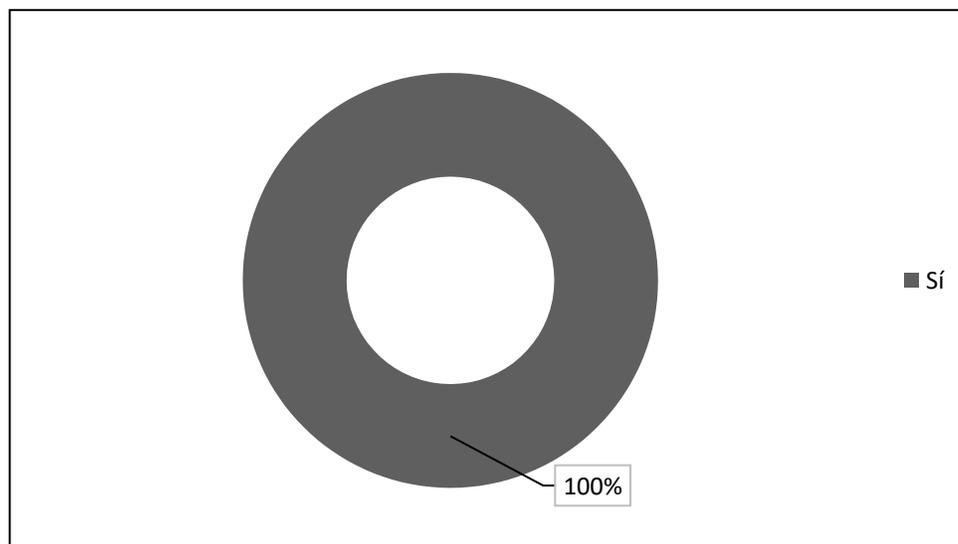
¿Considera que una persona con discapacidad debería tener la oportunidad a un empleo?



El 100% de los trabajadores que respondieron a la encuesta sí son partícipes de considerar a una persona con discapacidad (Síndrome de Down) para un empleo.

Gráfica 6

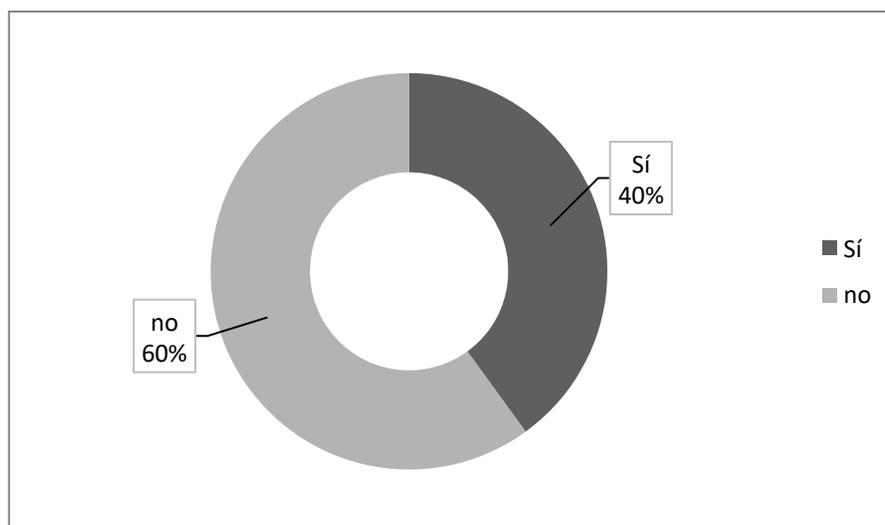
¿Ha escuchado hablar de inclusión?



El 100% de los entrevistados sí han escuchado hablar de inclusión.

Gráfica 7

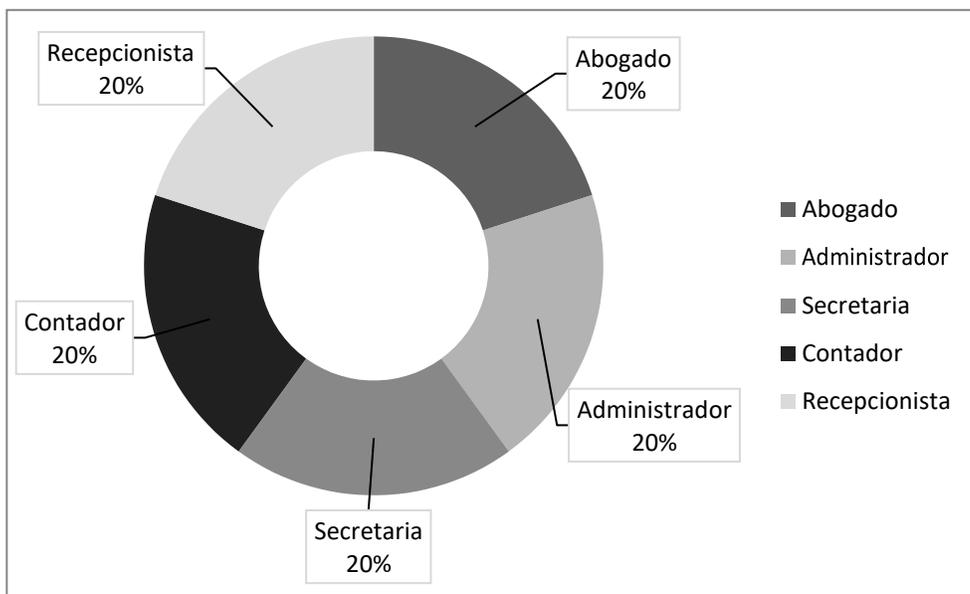
¿Conoce alguna ley guatemalteca que respalde los derechos de las personas con discapacidad?



Únicamente el 40% de los trabajadores conocen alguna ley guatemalteca que respalde los derechos de las personas con discapacidad. Siendo el 60% que lo conforma el administrador, mensajero y recepcionista indican que no conocen ninguna ley guatemalteca que respalde los derechos de las personas con discapacidad, siendo este el porcentaje más alto.

Gráfica 8

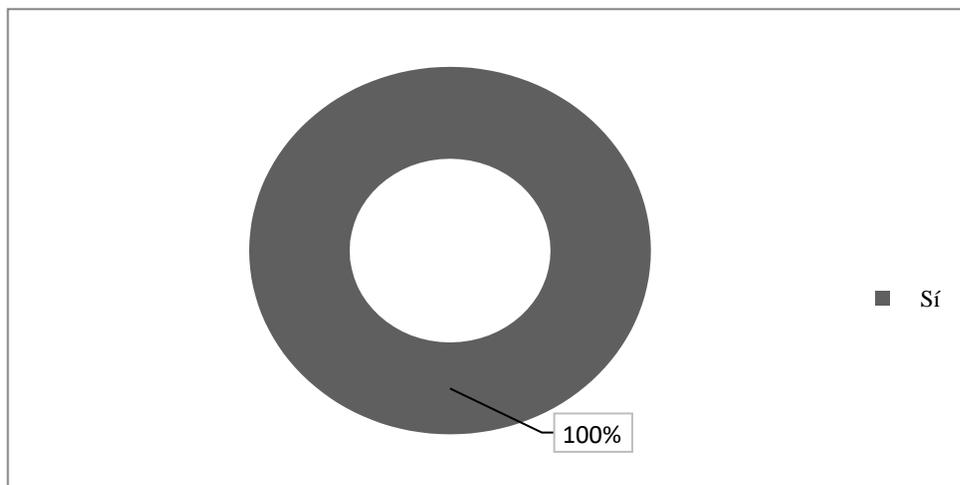
¿Cuál es el cargo que desempeña?



El 100% de los participantes, equivalen a un 20% dentro de la gráfica ya que se contó con el apoyo de 1 abogado, 1 administrador, 1 secretaria, 1 contador y 1 recepcionista. Por lo que, cada uno de los mencionados son de vital importancia para llevar a cabo la inclusión dentro del establecimiento.

Gráfica 9

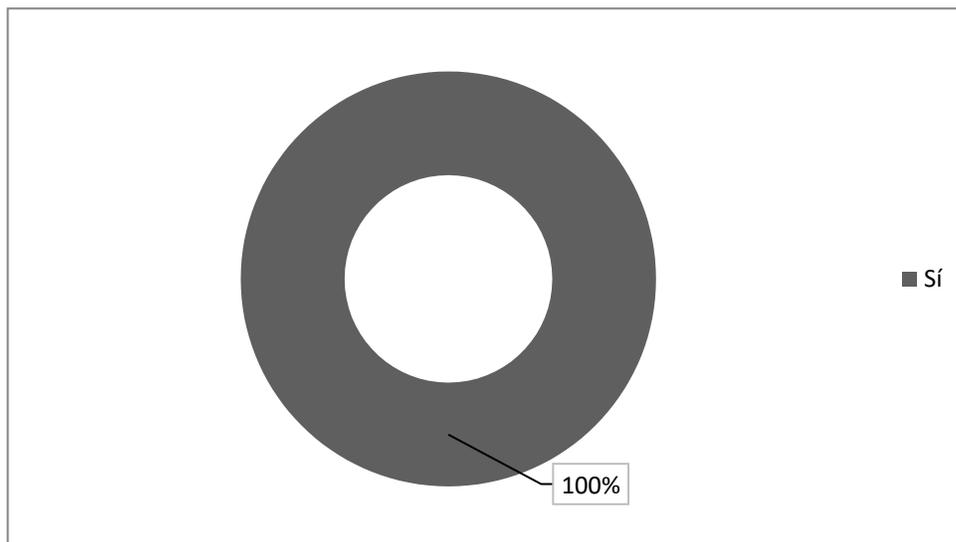
¿Conoce cuáles son las características físicas de una persona con Síndrome de Down?



El 100% de los profesionales sí conocen al menos una de las características de la persona con Síndrome de Dow.

Gráfica 10

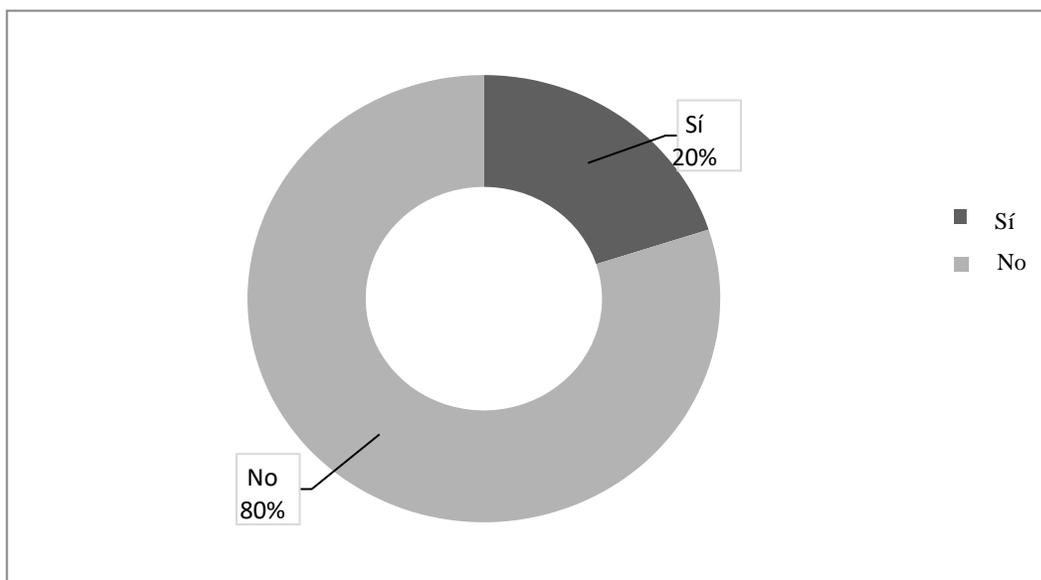
¿Considera necesario contratar a una persona con Síndrome de Down?



El 100% de las entrevistas considera que sí es necesario e importante contratar a personas con Síndrome de Down para llevar a cabo la inclusión laboral.

Gráfica 11

¿Conoce qué es la comunicación aumentativa y/o alternativa?



Únicamente el 20% que equivale a la recepcionista indica que sí conoce que es la comunicación aumentativa y/o alternativa mientras que 80% no conoce qué es la comunicación Aumentativa y/o Alternativa.

Preguntas abiertas

Gráfica 12

¿Cuánto tiempo lleva de estar en este puesto?



Mentimeter. (2021). [Fotografía]

Únicamente 2 de los 5 profesionales llevan en su puesto de trabajo 15 años, siendo el abogado y la administradora. El contador tiene 5 años de antigüedad, el mensajero 3 años y el secretario 10 años.

Gráfica 13

¿Qué entiende por inclusión?



The image displays a word cloud with four prominent words: 'derechos' (rights) in yellow, 'aceptar' (accept) in pink, 'igualdad' (equality) in blue, and 'oportunidad' (opportunity) in red. The words are arranged vertically, with 'oportunidad' being the largest and most prominent.

Mentimeter. (2021). [Fotografía]

Cada uno de los profesionales establece que inclusión se encuentra relacionado con oportunidades e igualdad siendo unas de las palabras con mayor mención.

Gráfica 14

¿Qué es para usted inclusión laboral?

brindar empleo
empleo para todos
igualdad
aceptación en trabajo
oportunidades

Mentimeter. (2021). [Fotografía]

Cada uno de los profesionales indica que inclusión laboral está relacionada a la igualdad, siendo una de las palabras con mayor mención, a diferencia de oportunidades, aceptación en trabajo, empleo para todos y brindar empleo consideradas como términos secundarios.

Juicio de expertos

Fortaleza



Nube de palabras. (s.f). [Fotografía]

De acuerdo con los resultados en el apartado de “Fortaleza” los expertos indican que la investigación es clara, precisa, cuenta con un enfoque inclusivo, es relevante e importante para los profesionales del Bufete.

Áreas de mejora



Nube de palabras. (s.f). [Fotografía]

Los expertos describen que parte de las “Áreas de mejora” es necesario que la investigación sea clara, se revisen las citas o referencias bibliográficas, se haga uso de un lenguaje técnico para que la redacción sea coherente entre las ideas y el texto.

Debilidad



Nube de palabras. (s.f). [Fotografía]

Los expertos redactan dentro del apartado de “Debilidad” que se tome en cuenta la realidad laboral, aclarar la población a quien va dirigida la investigación y tomar en cuentas las adecuaciones para que sea con una visión inclusiva.

Oportunidades



Nube de palabras. (s.f). [Fotografía]

Como última área de mejora se encuentra el apartado de “Oportunidades” donde los expertos indicaron que se realizara una revisión en los formatos incluidos en la investigación y agregan que la con base a la entrega del presente se fomentará la inclusión y capacitación para los trabajadores del Bufete.

IX. Discusión de resultados

Entrevista:

Preguntas cerradas

Ningún profesional conoce algún proceso para llevar a cabo una contratación inclusiva, así mismo desconocen la terminología de Comunicación Aumentativa y Alternativa.

Todos los participantes conocen cuáles son las características físicas de una persona con Síndrome de Down. Todos los trabajadores tienen conocimientos sobre qué es inclusión y el 100% reconocen que todas las personas con discapacidad deberían optar por un empleo.

Preguntas abiertas:

Con base en los resultados analizados cada uno de los profesionales hacen mención de su experiencia, conocimientos, antigüedad en sus puestos de trabajo y dar a conocer qué comprender sobre inclusión, igualdad de oportunidades y si es importante o no la contratación de una persona con Síndrome de Down.

Juicio de expertos:

De acuerdo con los expertos la temática de la investigación tiene un enfoque inclusivo y humanístico. Brinda ejemplos puntuales, concretos y adjunta información relevante que apoyará en la formación de los profesionales del Bufete. Brindaron recomendaciones puntuales como mejorar en la redacción, emplear lenguaje técnico y hacer correcciones de referencias bibliográficas.

X. Conclusiones

- De acuerdo con los resultados de ambos profesionales se ha concluido que ambos han escuchado hablar sobre inclusión y reconocen el concepto, refiriéndose como aquella aceptación social, laboral y/o educativa en la que el ser humano forma parte sin importar el ámbito en el que se desarrolla. Así mismo tienen una idea clara sobre la diferencia entre inclusión e inclusión laboral refiriéndose como una oportunidad de crecimiento profesional y personal. Donde el sujeto con discapacidad puede desempeñar diversos roles de acuerdo con sus capacidades y habilidades.
- Ambos profesionales conocen qué es el Síndrome de Down (S.D), mencionando algunas de las características físicas, así como la aceptación necesaria de contratar a una persona con discapacidad, en este caso son S.D.
- Parte de la elaboración del *Manual para la inclusión de personas con Síndrome de Down* es identificar y conocer a detalle los tipos de adecuaciones que pueden implementarse en el puesto de trabajo, así como conocer qué es la comunicación aumentativa y/o alternativa que de acuerdo con las entrevistas ninguno de los profesionales maneja con accesibilidad ambos temas.
- De acuerdo con los resultados únicamente el abogado conoce alguna ley guatemalteca que respalde los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo, será pertinente dar a conocer todas las que están vigentes.
- Ninguno de los profesionales conoce algún proceso inclusivo para la contratación de personas con discapacidad, agregando que no han tenido experiencia en laborar con los mismos.

XI. Recomendaciones

- Crear espacios de convivencia con todos los empleados para generar un ambiente laboral inclusivo y armónico.
- Fomentar espacios seguros y cómodos para todos los empleados, evitando espacios estrechos, objetos en el paso, puntas filosas o con punta, entre otros.
- Dentro de las instalaciones evitar usar alfombras ya que puede impedir que personas usuarias de sillas de ruedas presenten limitantes para ingresar a las diversas salas.
- Crear contratos o diligencias con letra más grande para facilitar la lectura de aquellas personas que presenten baja visión o alguna limitación visual.
- Situar una rampa en la entrada de la empresa para permitir que personas mayores, mujeres embarazadas, niños, personas usuarias de sillas de ruedas o personas con muletas tengan accesibilidad vial.
- Dejar a los corredores libres de cualquier objeto para facilitar la movilidad de cada persona.
- Situar rótulos de emergencia como: salida, extintor y/o salida de emergencia. De preferencia que sean de colores llamativos como el rojo o azul y ubicarlos en áreas visibles.
- Designar un parqueo exclusivo para personas con alguna limitación física, mujeres embarazadas, niños o personas de la tercera edad.

XII. Referencias

Asha. 2022. *Los sistemas Aumentativos y Alternativos de Comunicación*. Obtenido de Asociación Estadounidense del Habla, el Lenguaje y la Audición: <https://n9.cl/jusbd>

Azmitia Henríquez, L. M. 2018. *Percepción interna y externa respecto a la inclusión laboral a la imagen corporativa en empresas de Guatemala* [Psicología, Universidad Rafael Landívar]. Obtenido de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrce/2018/05/43/Azmitia-Luisa.pdf>

Banco Mundial. 2021. *Discapacidad*. Banco Mundial. Obtenido de: <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#1>

CILSA. 2017. *Exclusión, Segregación, Integración e Inclusión*. Obtenido de: <https://n9.cl/hfy12>

CDC. (s.f). *La discapacidad y salud*. Obtenido de: <https://n9.cl/qi6qu>

CDC. 2020. *Información sobre el Síndrome de Down*. Obtenido de: <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/birthdefects/downsyndrome.html>

Cole, N. 2020. *Muestro Intencional*. Ciencias Sociales. Obtenido de: <https://n9.cl/m9gb2>

Convención Nacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.2006. *Naciones Unidas, Artículo 8*. Guatemala. <https://n9.cl/zohem>

Convención Nacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. 2006. *Naciones Unidas*, *Artículo* 27. Guatemala.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Constitución Política de la República de Guatemala y Leyes de Desarrollo Social No. 1893. (s.f) *Artículo No. 4*. Obtenido de: <https://www.copresam.gob.gt/wp-content/uploads/2021/02/1.-COMPENDIO-DE-LEYES.pdf>

Código de Trabajo. 2011. *Decreto 1441*. Obtenido de: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf>

CONRED. 2019. *Guía para la señalización de ambientes*. Obtenido de: https://conred.gob.gt/normas/NRD2/Guia_de_Senializacion.pdf

ENDOMEX. (s.f). *Inclusión laboral*. Obtenido de: <https://n9.cl/051k3>

García, M. y Alvarado, R. 2021. Manual de normas y procedimientos. RL Consultores y Asociados GT

Google Maps. 2016. RL Consultores y Asociados [Fotografía].Página Web. <https://n9.cl/t6jagv>

Grau. 2018. *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa*. (Scielo). Obtenido de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14s1/1990-8644-rc-14-s1-39.pdf>

Jaramillo, S. 2016. *Perfil funcional de personas con discapacidad*. Obtenido de: https://docs.google.com/document/d/1h4OMKpU9IzoV5LYQbHxKw3w3LAe_xJo6oQJ8ZYf7L8o/edit

Jaramillo, S. 2016. *Registro de acompañamiento laboral*. Obtenido de:
https://docs.google.com/document/d/1h4OMKpU9IzoV5LYQbHxKw3w3LAe_xJo6oQJ8ZYf7L8o/edit

Ley de atención a las personas con discapacidad. (s.f) *Decreto 135-96*. Guatemala.
<https://n9.cl/8nfzp>

Ley para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad.
2018. *CONADI, Registro 5529*. Guatemala.
https://docs.google.com/document/d/1h4OMKpU9IzoV5LYQbHxKw3w3LAe_xJo6oQJ8ZYf7L8o/edit

Ley de personas con discapacidad. 1997. *CONADI, Diario Oficial No. 66, tomo CCLV. Decreto No. 135-96*. Guatemala. <https://n9.cl/8nfzp>

López, R. 2016. *Orientación Vocacional*. Obtenido de: <https://n9.cl/tug85>

Maldonado, E & Peña, I. 2020. *Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina*. (Sxxscielo Brasi). Obtenido de: <https://n9.cl/xe8qc>

Menchén, P. (s.f). *Diversidad e inclusión*. Obtenido de:
<https://fundacionadecco.org/azimut/que-es-la-accesibilidad-universal/>

Muñoz, H., et al. 2021. *La inclusión y su importancia en la educación médica. Análisis del escenario chileno: una revisión sistemática* (Scielo). Obtenido de:
<https://scielo.isciii.es/pdf/fem/v24n4/2014-9832-fem-24-4-211.pdf>

Mentimeter. 2021. [Fotografía] <https://www.mentimeter.com/es-ES>

Nube de palabras (s.f) <https://www.nubedepalabras.es/>

Orozco, E. 2022. ¿Cómo ser una empresa inclusiva de personas con discapacidad? Obtenido de <http://www.aedcr.com/noticias/como-ser-una-empresa-inclusiva-de-personas-con-discapacidad>

Paitán, H. *et al.* 2018. *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. Adriana Gutiérrez M. Obtenido de: <https://n9.cl/ki4q0>

Perpiñán Guerras, S. 2018. <<*Tengo un alumno con Síndrome de Down*>>. Narcea, S.A. De Ediciones

Ramallo, L. 2019. *Investigación Narrativa en la Historia de la Educación*. Universidad Nacional De Juj Tauy. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/185/18564991004/html/>

Rein (s.f). *Guía práctica para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de: <https://n9.cl/vhe3f0>

Hamilton, N. 2021. *Síndrome de Down*. Manual MSD. Obtenido de: <https://msdmnls.co/3ct4ZZu>

Inclúyeme. 2021. ¿Qué tipos de discapacidad existen? Obtenido de: <https://www.incluyeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen/>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. 2022. *Qué debe saber acerca de la inclusión en la educación*. <https://www.unesco.org/es/education/inclusion/need-know>

Organización Mundial de la Salud. Agenda 2030. 2015. Obtenido de: <https://n9.cl/b2a2i>

¿Qué es la inclusión?. (s.f). Inclúyeme. Obtenido de: <https://www.incluyeme.com/que-es-la-inclusion-2/?reload=125614>

Think & Act Ingenieros. 2021. *Matriz FODA – DAFO y Ejemplos* [video] Youtube
<https://www.youtube.com/watch?v=hQOiCjwKkQQ>

Unesco. 2021. *Inclusión educativa*. Obtenido de: <https://n9.cl/j7zqc>

XIII. Anexos

A. Instrumento

Entrevista a trabajadores de Bufete RL Consultores y Asociados Gt.

Universidad del Valle de Guatemala
Facultad de Educación
Trabajo de Graduación



- 1) **¿Cuál es el cargo de desempeña?**
- 2) **¿Cuánto tiempo lleva de estar en este puesto?**
- 3) **¿Qué entiende por inclusión?**
- 4) **¿Ha escuchado hablar sobre inclusión?**
- 5) **¿Qué es para usted inclusión laboral?**
- 6) **¿Considera que una persona con discapacidad debería tener la oportunidad de un empleo?**

Sí No

- 7) **¿Conoce qué es el Síndrome de Down?**

Sí No

Mencione: _____

- 8) **¿Conoce cuáles son las características de una persona con Síndrome de Down?**

Sí No

Mencione: _____

- 9) **¿Considera necesario contratar a una persona con Síndrome de Down?**

Sí No

- 10) **¿Conoce qué es la comunicación aumentativa/alternativa?**

- 11) **¿Conoce alguna ley guatemalteca que respalde los derechos de las personas con Síndrome de Down?**

Sí No

Mencione: _____

12) ¿Conoce alguna ley guatemalteca que sea a favor de la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down?

Sí No

Mencione: _____

13) ¿Conoce algún proceso que deba llevarse a cabo para la contratación de personas con Síndrome de Down?

Sí No

14) ¿Ha tenido la experiencia de trabajar con una persona con Síndrome de Down?

Sí No

B. FADO para Expertos

FADO

Nombre: _____ Fecha: _____

Profesión: _____



F Fortalezas	A Áreas de mejora	D Debilidad	O Oportunidades

Comentarios generales: _____

FADO



Nombre: Sonia Aldana Fecha: 19 de septiembre

Profesión: Experta en inclusión laboral

F	A	D	O
Fortalezas	Áreas de mejora	Debilidad	Oportunidades
(sin comentarios)	<ul style="list-style-type: none"> • Previo a proponer prácticas y demás situaciones de inclusión laboral, creo que se debe proponer hacer análisis de puestos y establecer dos o tres plazas que pudieran ser perfectamente desempeñadas por personas con Síndrome Down. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se repite en los formularios y en el texto los diferentes tipos de discapacidad, entonces considero que se desvía del tema de inclusión laboral de personas con Síndrome Down. <p>A menos que el manual se de manera progresiva donde se incluya a personas con discapacidad iniciando con Síndrome Down y luego introducir otro tipo de discapacidad.</p>	<p>En el formato de entrevista y solicitud de empleo:</p> <p><u>Incluiría lo siguiente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Como está su destreza manual • Su capacidad sensorial (visual, auditiva, tacto) • Su capacidad mental (grado de comprensión, memoria, creatividad) • Sus actitudes (iniciativa, toma de decisiones, Capacidad de cooperación, manejo de agresividad) • Preguntas acerca de sus hábitos de trabajo (puntualidad, rendimiento, entre otros) • Su capacidad de adaptación a equipos de trabajo, a ambientes nuevos, • Capacidad para levantar peso o no, hacer trabajo pesado o no.

Comentarios generales: _____



FADO

Nombre: Zuleycka Escobar Fecha: 19 de septiembre

Profesión: Psicopedagoga

F	A	D	O
Fortalezas	Áreas de mejora	Debilidad	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Es una temática de gran relevancia dentro del proceso de contratación. • Brinda ejemplos de materia y acceso a enlaces. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción • Organización de la Información • Emplear lenguaje técnico. • Estética del manual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desde mi percepción no se enfoca a una realidad laboral y a la visualización del proceso. <p>Ya que, dentro del documento se establece la necesidad de poseer un equipo especializado para la contratación del personal y que el mismo pueda realizar las adecuaciones.</p> <p>Además, dentro del documento se puede perder un poco la lectura, ya que se inicia con el objetivo de apoyar a una población es específico y se desglosa diferente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorarse con un profesional de recursos humanos del bufete o externa para tomar en consideración ciertos puntos dentro de la contratación o conocer el proceso interno.

Comentarios generales: _____



FADO

Nombre: Maribel García Fecha: 16 de septiembre

Profesión: Psicóloga

F Fortalezas	A Áreas de mejora	D Debilidad	O Oportunidades
<ul style="list-style-type: none">• Contiene información valiosa y de gran importancia.• La investigación es clara.• El formato es entendible.• Cuenta con un enfoque humanístico e inclusivo.	<ul style="list-style-type: none">• Redacción• Mejorar en las referencias bibliográficas.	(Sin comentarios)	<ul style="list-style-type: none">• Poner en prácticalos formatos recomendados para contratar a personas con Síndrome de Down.• Capacitar al personal sobre temas de inclusión.

Comentarios generales: _____