

UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

RED BIBLIOTECARIA MATÍAS

DERECHOS DE PUBLICACIÓN

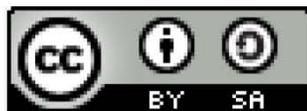
DEL REGLAMENTO DE GRADUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

Capítulo VI, Art. 46

“Los documentos finales de investigación serán propiedad de la Universidad para fines de divulgación”

PUBLICADO BAJO LA LICENCIA CREATIVE COMMONS

Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Unported

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

“Se permite el uso comercial de la obra y de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.”

Para cualquier otro uso se debe solicitar el permiso a la Universidad

UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO

FACULTAD DE CIENCIAS Y ARTES “FRANCISCO GAVIDIA”

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



UNIVERSIDAD DR. JOSÉ
MATÍAS DELGADO
SAN SALVADOR, EL SALVADOR C. A.

**PERFIL LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN PARA LA
INSERCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES**

Monografía presentada para optar al título de

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Por

KENNY MERCEDES VILLACORTA ZEPEDA

Asesora:

LICDA. CARMEN ELENA HERNANDEZ

ANTIGUO CUSCATLÁN, LA LIBERTAD, 13 DE ENERO 2017



UNIVERSIDAD DR. JOSÉ
MATÍAS DELGADO
SAN SALVADOR, EL SALVADOR C. A.

AUTORIDADES

Dr. David Escobar Galindo
RECTOR

Dr. José Enrique Sorto Campbell
VICERRECTOR
VICERRECTOR ACADÉMICO

Lic. Ricardo Oswaldo Chacón Andrade
**DECANO INTERINO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y ARTES “FRANCISCO
GAVIDIA”**

Lic. Jesús Antonio Guzmán
DIRECTOR ESCUELA PSICOLOGÍA

COMITÉ EVALUADOR

Dr. Jesús Alberto Villacorta
COORDINADOR

Dra. Ana María Ventura de Marroquín
MIEMBRO DEL COMITÉ EVALUADOR

Licda. Kriscia Luna Weill
MIEMBRO DEL COMITÉ EVALUADOR

Licda. Carmen Elena Hernández
ASESOR

ANTIGUO CUSCATLÁN, LA LIBERTAD, 13 DE ENERO 2017

UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATÍAS DELGADO
FACULTAD DE CIENCIAS Y ARTES "FRANCISCO GAVIDIA"
ESCUELA PSICOLOGÍA



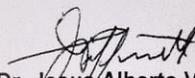
UNIVERSIDAD DR. JOSÉ
MATÍAS DELGADO
SAN SALVADOR, EL SALVADOR C. A.

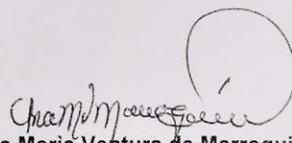
ORDEN DE APROBACION DE LA MONOGRAFIA

**"Perfil Laboral de Personas con Síndrome de Down para la Inserción
en las organizaciones."**

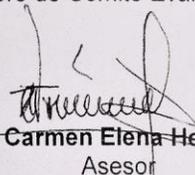
PRESENTADA POR LA BACHILLER:

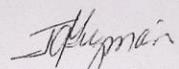
1. Kenny Mercedes Villacorta Zepeda


Dr. Jesus Alberto Villacorta
Coordinador de Comité Evaluador


Dra. Ana Maria Ventura de Marroquin
Miembro de Comité Evaluador


Licda. Krisicia Luna Weil
Miembro de Comité Evaluador


Licda. Carmen Elena Hernández
Asesor


Lic. Jesús Antonio Guzmán
Coordinador General
Escuela de Psicología



Enero 2017

ÍNDICE

Objetivos	ii
Resumen	iii
Introducción	iv
Capítulo I: Síndrome de Down.	
- Historia Síndrome de Down	1
- Datos generales.	3
Concepto	3
• Grados Síndrome de Down	4
• Características Físicas	5
• Características Psicológicas.	7
- Etapas del Desarrollo	9
- Síndrome de Down en edad adulta.	12
• Características Físicas	12
• Características Psicológicas	14
- Competencias, habilidades y destrezas.	15
- Mitos Sobre el Síndrome de Down	16
- Tratamientos básicos que debe recibir la persona con Síndrome de Down	19
Capitulo II: Legislación Laboral para personas con discapacidad: Síndrome de Down.	
- Datos generales.	22
- Leyes Específicas que los protegen	22

• Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.	22
• Convención Sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.	24
Capítulo III: Perfil laboral.	
- Concepto.	26
- Información Básica del perfil	27
- Puesto de Trabajo	27
- Tipos de perfil.	28
- Aspectos básicos que se toman en cuenta en un perfil Profesional	29
Capítulo IV: Antecedentes.	
- Concepto de discapacidad Intelectual	30
- Información Internacional sobre la inserción laboral	30
-Instituciones que apoyan a las personas con Síndrome de Down	35
-Aspecto importante dentro de la inserción laboral	36
Análisis de Resultados	38
Conclusión	41
Recomendaciones	43
Referencia Bibliográfica	45
Glosario	50
Propuesta	
- Fases del formato	52
-Formato	54

Anexos	58
--------	----

Índice Anexos

Anexo1: pinturas históricas.	58
Anexo2: imagen de John Down	59
Anexo3: Imagen Alteración genética trisomía 21	59
Anexo4: Características físicas	60
Anexo5: Historia de adulto con Síndrome de Down	60
Anexo6: leyes especiales para personas con discapacidad.	61
Anexo 7: formato tipo curricular	76
Anexo 8: Formato por perfil de competencias	79

Objetivos

Objetivo general:

Diseñar un perfil laboral de personas con Síndrome de Down, para orientar su inserción en las organizaciones como fuente de reclutamiento.

Objetivos específicos:

- Realizar una recopilación sobre leyes laborales para la inserción de personas con Síndrome de Down en el área organizacional.
- Investigar los rubros de empresas que conocen y tienen programas de inserción laboral para personas con Síndrome de Down
- Elaborar un perfil laboral de la persona adulta con Síndrome de Down, incorporando características, habilidades individuales y sociales para su inserción laboral.

RESUMEN

La investigación bibliográfica tiene como finalidad la elaboración de un perfil laboral de personas con Síndrome de Down para la inserción en las organizaciones. Acción que tiene como propósito instaurar una herramienta que facilite la contratación de personas con Síndrome de Down; a través de un diseño/ perfil laboral que sea capaz de incorporar características, habilidades individuales y sociales dentro de la inserción laboral u organizacional.

Se describe una línea de tiempo sobre hallazgo y evolución de la teoría genética del Síndrome de Down, características físicas que acompañan al síndrome /sintomatología, tipos de Síndromes de Down (Trisomía 21, Cromosómico, Mosaicismo), capacidad intelectual, habilidades psicológicas, los comportamientos usuales en desenvolvimiento diario de las personas que padecen este síndrome. El trabajo de investigación desplegado incorpora aspectos desde legal perspectiva legal.

El apartado de perspectiva legal incluye una selección de leyes laborales (estatutos especiales para las personas con este tipo de discapacidad.) plebiscitos que favorecen la inserción de las personas con Síndrome de Down dentro del área laboral; el trabajo menciona una serie de empresas que conocen / incorporan a empleados con síndrome Down dentro de sus labores y que a su vez cuentan con programas de inserción laboral. finalmente se presenta un diseño/ propuesta de perfil laboral que favorezca a la persona con Síndrome de Down dentro de una organización u empresa facilitando los procesos contratación de estas personas.

Palabras claves: Síndrome de Down, inserción laboral, diseño de perfil laboral

INTRODUCCIÓN

La investigación surge ante la inquietud del material limitado a programas de inserción laboral hacia las personas con Síndrome de Down, ante la escasa demanda u oferta laboral para las personas con el síndrome; Si bien las empresas/ organizaciones cuenta con la obligación de contratar un número determinado de trabajadores bajo su servicio, también se encuentra en el deber convenir plazas para personas con algún tipo de discapacidad. Puesto de trabajo que les permita a las personas con síndrome Down desempeñar una determinada función en bases a sus capacidades; acción laboral que discrepa/ desajusta en la realidad laboral: debido a que son pocas o mínimas las empresas que cuenta con programas o servicios de inclusión laboral para este tipo de población.

Debido al poco interés o escasos conocimientos de las organizaciones hacia el tema de inserción laboral en personas con discapacidad .Emerge la micción de crear /plantear una herramienta que facilite la contratación de personas con Síndrome de Down; a través de un diseño de perfil laboral ; que sea capaz de incorporar características, habilidades individuales y sociales dentro de la implantación laboral u organizacional; el perfil laboral , como herramienta explorar las habilidades y competencias de las personas con Síndrome de Down.

La herramienta / perfil laboral es un elemento fundamental en el proceso de contratación, ya que a través de este se conoce las habilidades y competencias que debe poseer la persona, para ser contratado en los puestos específicos de una organización.

De tal forma que la elaboración /creación de la propuesta del perfil laboral acceda a la persona con discapacidad o Síndrome de Down a ser tomados en cuentas o contratados en puestos específicos dentro de la organización, asintiendo de esta forma ser calificado como candidato hacia el puesto de trabajo de manera objetiva y a su vez disminuya la probabilidad de subestimar sus habilidades o capacidades (debido a las deficiencias o características propias del síndrome) a la persona o postulante , ante el proceso de contratación ya sea por la variable de control de contratación de personal con este tipo de características debido a la falta de una herramienta adecuada, por lo tanto la propuesta de perfil de puesto , genera fuente de oportunidad laboral o acceso a un empleo a y generando así una fuente de inserción laboral.

La creación de la herramienta de perfil laboral beneficia en gran manera a los jóvenes con síndrome down y al sector o área de la psicología organizacional, ya que esta tiene el deber de velar por la diversidad de personas que aspiran a un puesto de trabajo o un proceso de selección de candidatos para puestos determinados en las organizaciones, conjuntamente brinda una base de estándares que debe cumplir toda persona con Síndrome de Down que se postula a un proceso de selección de personal y que pueden ser clave en su contratación, beneficiando al postulante a la introducción laboral.

CONTENIDO

1. Capítulo I: Síndrome de Down

Historia del Síndrome de Down

Las primeras referencias visuales de las personas con Síndrome de Down, se conocieron en el año 1505 y fue realizado con base a pinturas de la época, por lo que se estima que surgieron antes del siglo XVI. Pueschel cita a Zelweger, quien en uno de los intentos de identificar en los cuadros de la época imágenes de niños con Síndrome de Down, propone al pintor del siglo XV Andrea Montegna creador de la pintura “La virgen con el Niño en Brazos y en el cuadro de Sir Joshua Reynold (1773) “Lady Cockburn y sus Hijos” (anexo 1), ya que estos presentan imágenes de niños con tipologías físicas parecidas a la de las personas con síndrome Down (López y López, 2000, pp. 193-194).

En el año 1866 en el médico inglés John Landon Down (Anexo 2), estudio un grupo de pacientes , perteneciente a un Asilo de Retrasados Mentales , institución originaria de Earlswood , Inglaterra, el cual realizó puntualizados exámenes en los que descubrió a un grupo de personas con características físicas desiguales a las personas promedio , motivo por el cual decidió publicar un artículo llamado “London Hospital Report”, a este grupo de personas los denomino “grupo étnico de idiotas” a los cuales describió con tipologías particulares y específicas : déficit en el lenguaje, cabeza pequeña, facilidad para imitar el comportamiento humano y expresiones faciales. Todo esto proceso se desarrolló durante el siglo XIX, donde gran parte del trabajo de Down se ve influenciado por el trabajo que realizaba Darwin en su libro: “El Origen de las Especies” lo que lo llevo a considerar el síndrome down como el retroceso racial del estado primario del hombre. Tiempo posterior a esto se ve e impresionado por las facciones orientales (rasgos físicos de las personas con

síndrome Down con las personas orientales) provenientes de Mongolia, región que era considerada en esa época como una raza primitiva, surgiendo la denominación del término: “Idiocia Mongólica” o “Mongolismo” por primera vez.

A Down se le atribuye el pionero en brindar una descripción física de las personas con Síndrome de Down (Basile, 2008, p. 15).

En el año 1876 en el congreso de Edimburgo, Fraser y Mitchel concibieron dicha descripción por medio de un marco de referencia de tipo investigativo, se percataron /identificaron las características predominantes en las personas con Síndrome de Down así como su esperanza de vida que manifestaba una predisposición a ser breve o corta debido a las diversas enfermedades que se derivan de las personas con el síndrome y ante los escasos cuidados que recibían, alguno de padecimientos registrado en ese momento: enfermedades braquiocefales, un dato curioso y relevante para esa fecha fue, la atribución de recurrencia de personas con síndrome Down usualmente solía ser el último hijo de la familia.

En el año de 1909 Shuttleworth sugirió que una nueva teoría y esta explicaba que unas de las razones por la que nacían niños con Síndrome de Down, era debido al factor o variable de edades en las madres y traba de explicar la teoría antes planteada; que al tratarse del último hijo tenía una alta probabilidad de padecer este tipo de anomalía y era debido a que para ese entonces la madre estaba avanzada en edad en diferencias a los anteriores estados de gestación de sus otros hijos.

Para el año de 1932 Waardenburg sugiere otra causa probable para desarrollarse el Síndrome de Down y lo adjudicaba a un “reparto anormal” de los cromosomas (López Morales, 2000, p. 195).

Fue hasta el año 1959 que la anomalía cromosómica fue demostrada por Lejuene, Gatrier y Turpin, quienes establecieron que el número de cromosomas de las personas con Síndrome de Down era de 47 uno más que la norma de 46 cromosomas que tiene la población en general.

En los años 50 fue posible el diagnóstico prenatal pro creación del examen Amniocentesis que podría ser realizado en las 14 y 17 semanas de gestación.

Para el año de 1961 un grupo de científicos, decidió cambiar el término mongol, por Síndrome de Down, ya que se consideró como un término ofensivo, grosero y hasta cierto punto irrespetuoso, pero fue hasta 1965 que se hizo efectivo el cambio del término.

Desde el año 1991, se comienza a brindar mayor importancia a la creación de herramientas para ayudar a las personas con Síndrome de Down, desde terapias, grupos de apoyo y especialistas en el cuidado (López, 2000, pp. 195-196).

Datos Generales

Concepto:

El Síndrome de Down, es una discapacidad intelectual de tipo genético, el resultado de una anomalía cromosómica por la que los núcleos de las células del organismo humano poseen 47 cromosomas en lugar de 46, perteneciendo el cromosoma excedente o extra al par 21. Como consecuencia de esta alteración, existe un fuerte incremento en las copias de genes del cromosoma 21, lo que origina una grave perturbación en el programa de

expresión de muy diversos genes, no sólo del cromosoma 21 sino de otros cromosomas. Este desequilibrio genético ocasiona modificaciones en el desarrollo y función de los órganos y sistemas, tanto en las etapas prenatales como postnatales. Consiguientemente, aparecen anomalías visibles y diagnosticables (Flores y Flores, 2015, pp. 2-3). (Véase anexo 4)

Grados de Síndrome de Down

El Síndrome de Down como toda discapacidad, existen dentro de ella diferentes niveles de alteraciones genéticas, pero que a la vez no modifica específicamente su nivel intelectual:

- Trisomía 21

Es el tipo más común de Síndrome de Down y se denomina trisomía 21, el cual es el resultado de un error genético que tiene lugar en el proceso de reproducción celular.

Cuando uno de estos gametos con un cromosoma extra se combina con otro del sexo contrario, se obtiene como resultado una célula (cigoto) con 47 cromosomas. El cigoto, al reproducirse por mitosis para ir formando el feto, da como resultado células iguales a sí mismas, es decir, con 47 cromosomas, produciéndose así el nacimiento de un niño con Síndrome de Down. (Down España, 2014, párr. 5-7).

- Translocación cromosómica

En este tipo de alteración cromosómica, los niños sólo tienen una parte adicional del cromosoma 21. Hay 46 cromosomas en total. Sin embargo, uno de ellos tiene una pieza extra del cromosoma 21; En la translocación, durante la división celular, una parte de cromosoma 21 se desprende y se une a otro cromosoma, por lo general al 14. (Blog de la Salud, 2015, párr. 6-7).

- Mosaicismo o trisomía en mosaico

Una vez fecundado el óvulo formado el cigoto, el resto de células se originan por un proceso mitótico de división celular. Si durante dicho proceso el material genético no se separa correctamente podría ocurrir que una de las células hijas tuviera en su par 21 tres cromosomas y la otra sólo uno. En tal caso, el resultado será un porcentaje de células trisomías (tres cromosomas) y el resto con su carga genética habitual. Esto representa el 1% de los casos de Síndrome de Down (NDSS, 2012, párr. 3).

Características Físicas

Características generales de las personas con Síndrome de Down (NICHCY, febrero 2010, párr. 3) (véase anexo 5):

Características Generales

.Un aspecto aplanado en la cara

· Una frente alta y ancha

· Una cabeza más pequeña, proporcionalmente.

-
- Una inclinación hacia arriba de los ojos

 - Bolsas pronunciadas o pliegues debajo de los ojos

 - Una nariz pequeña

 - Orejas pequeñas

 - Orejas de implantación muy baja a la cara

 - Una boca pequeña

 - Una lengua grande o sobresaliente

 - Un cuello corto

 - Brazos y piernas cortas

 - Dedos cortos en los pies

 - Un solo pliegue, en el fondo en el centro de la palma

 - Pobre tono muscular (hipotonía)

 - Articulaciones flojas

 - Reflejos débiles
-

Nota: tomada de NICHCY (2010).

Algunas de las enfermedades frecuentes a padecer las personas con Síndrome de Down tienden a manifestarse desde el nacimiento o se adquieren a lo largo del periodo vida (Basile, 2008, pp. 19-20):

- **Cardiopatías:** 40 a 50% de las personas con Síndrome de Down suelen nacer con cardiopatías congénitas.
- **Alteraciones gastrointestinales:** 10% de las personas con Síndrome de Down suelen tener alguna variación de alteración gastrointestinal, es muy amplio el número de enfermedades que pueden tener o adquirir las personas con Síndrome de Down; desde malformaciones en el ano a Atresia Esofágica.

- Trastornos Endocrino: las personas con Síndrome de Down tienen un mayor porcentaje de posibilidades que en cualquier edad puedan adquirir algún tipo de patologías de tiroides.
- Trastornos de la visión: más de la mitad de las personas con Síndrome de Down tiende a tener problemas visuales.
- Trastornos de audición: pueden adquirir diferentes tipos de patologías auditivas.
- Trastornos odontoestomalógicos, frecuentemente las personas con síndrome no presentan caries: pero si alguna malformación en los dientes.
- Alzheimer: Al llegar a la vejez o tercera edad las personas con Síndrome de Down tienen mayor predisposición de padecer esta enfermedad

Características Psicológicas

Las características psicológicas se encuentran divididas de acuerdo a diferentes aspectos que son:

- Personalidad
 - Poca Iniciativa en la realización actividades.
 - Baja capacidad de reacción al ambiente y las situaciones espontaneas.
- Atención
 - Dificultad para mantener la atención por periodos prolongados de tiempo.
 - Facilidad de distracción ante estímulos diversos y novedosos.
- Percepción
 - Procesan mejor la información con estímulos visuales más que auditivos.

- Su respuesta ante estímulos es elevada.
- Cognitivo
 - Lentitud en el procesamiento y decodificación de la información.
 - Dificultad en la resolución e interpretación de situaciones.
 - Desorientación espacial y temporal.
 - Dificultad en la realización de cálculos de cualquier tipo.
- Inteligencia
 - El SD siempre se acompaña de deficiencia mental, en diferentes grados.
 - En la realización de pruebas de nivel intelectual los resultados suelen ser:
deficiencia ligera o moderada, en general
 - Obtienen mejores resultados en las pruebas manipulativas que en las verbales.
 - La deficiencia en ocasiones suele suceder por la poca estimulación en los primeros años de vida.
- Memoria
 - Dificultad en la retención de información.
 - Deficiencia en memoria de corto y largo plazo.
 - Deficiencia en memoria explícita y declarativa.
 - Deficiencia para seguir tres instrucciones seguidas.
- Lenguaje
 - Retraso significativo en el lenguaje.
 - Dificultad de captar instrucciones habladas.

- Dificultad para transmitir sus ideas.
- Sociabilidad
- Suelen relacionarse con personas menores a su propia edad.
- Suelen a desarrollar dependencia por las figuras adultas.

Etapas del Desarrollo

Edades de 0 a 3 años:

Esta etapa reside en la realización de exámenes médicos detallados, para conocer si el infante padece alguna o varias de las enfermedades recurrente en el Síndrome de Down y cabe la probabilidad a padecerlas /desarrollarlas (cardiopatías, trastornos endocrinos.)

Una vez realizado la prueba médica y determinada la situación del infante; se da inicio a la terapia de estimulación temprana que es clave para el desarrollo del niño ya tiene por objetivo ayudar al niño a disfrutar un mejor desarrollo físico y estimulación cerebral. Se espera que con la estimulación necesaria logre alcanzar cierta edad madurativa según el síndrome le permita.

Es ineludible reiterar que una persona con síndrome llegue a alcanzar un desarrollo óptimo, es necesario reciba ayuda de diversos especialistas y terapeutas, así como educar a los padres y familiares, las limitaciones que puede experimentar su familiar con Síndrome de Down se podrá evidenciar en los procesos de aprendizaje más lento, es preciso educarle / enseñarles habilidades específicas , este proceso tiende hacer lento y paulatino, requiere de paciencia tanto de lo terapeutas como familiares (Down Cancún, 2013, párr. 3-27).

Edades 3-5 años

En esta etapa es necesario subrayar los infantes con Síndrome de Down persistentemente deben estar en controles médicos, que estos son parte importante en desarrollo del niño y su evolución.

En esta etapa lo que se espera o la expectativa alcanzar es que el niño logre/alcanza caminar, tener el control de los esfínteres, comer por sí solo, colocarse la mayoría de la ropa, integración social en el salón de clases así como una composición al juego con niños de su edad, seguimiento de instrucciones simples, identificar las emociones y el control de algunas de sus conductas.

La deficiencia en el lenguaje es una limitación constante, es habitual que el niño articule frases compuesta de 2 o 3 palabras, algunas de las palabras que suelen ser expresadas son difícil de entender/ comprender en su totalidad, algunos empiezan a interiorizar o comprender algunas palabras, números y algunos conceptos básicos de la cotidianidad (Down Cancún, 2013, párr. 3-27).

Edades de 6-12 años

Esta etapa es caracterizada por la entrada a la vida escolar, el infante con síndrome Down le espera una etapa de adaptación hacia un ambiente nuevo, esta carga académica puede asumir una dificultad al relacionarse con sus iguales, por lo que necesitara mayor apoyo de parte de los terapeutas que irán de la mano a lo largo de los procesos y la etapa de escolarización ante los constante conocimientos que ir adquiriendo en la escuela.

Otro factor a tomar en cuenta es la adecuada alimentación durante cada uno del proceso del desarrollo, es necesario que se mantenga una dieta balanceada y siempre en los controles médicos necesarios (Down Cancun,2013, párr. 3-27).

Adolescencia 13-18 años

En esta etapa da paso a un cambio significativo tanto a nivel físico como psicológico, “adolescencia” en este periodo se manifiestan cambios morfológicos en sus cuerpos, llega la necesidad de tipo sexual, ante esta necesidad es preciso hablarles sobre estos cambios, y adecuar una psi coeducación conforme a la maduración mental, esta información debe ser simple y clara y que hacer en caso de situaciones determinadas, la aceptación de una pareja, relaciones sociales.

Por la condición del síndrome presentan una disminución en la libido y un leve interés hacía las relaciones sexuales.

En esta etapa se deben realizar actividades que conforten al joven con Síndrome de Down a la búsqueda de cierta independencia, así como la preparación a la etapa adulta, animándolo a realizar talleres, actividades recreativas, entre otras.

Al mismo tiempo es necesario que las personas con Síndrome de Down tomen consciencia de sus limitaciones físicas y mentales, pero de que no es el único en el mundo, que existen más personas con su condición, con los que puede compartir y relacionarse, lo cual hará que se sienta mejor y acepte mejor su realidad (González, 2016, párr. 3).

Envejecimiento 35 en adelante años

En esta etapa las capacidades empiezan a disminuir, su comportamiento cambia, también su memoria empieza a disminuir, y se les hace difícil aprender nuevas habilidades, también por lo mismo empiezan a perder el interés de realizar actividades que les traigan algún beneficio o gratificación.

Es en esta etapa requiere de cuidados especiales, es acá donde los familiares deben preocuparse por llevar una dieta balanceada, controles médicos, ya existe un riesgo de padecer enfermedades como el Alzheimer, que cada vez se hace más común en personas que padecen este síndrome. Etapa que se tiene una regresión en correspondencia a la independencia alcanzada hasta ese entonces, debido a la serie de cuadros clínicos se genera una supervisión constante alimentando una dependencia hacia la persona ya que requieren o necesiten mayores cuidados que en la mayoría de los casos son brindados por los familiares, médicos y terapeutas (Observatorio de Personas Mayores, 2007, pp. 12-14).

Se concluye las descripciones generales de los logros/resultados alcanzar mediante la estimulación temprana y cuidados necesarios en las primeras etapas de vida y en la última de una persona con el síndrome.

Síndrome de Down: Edad Adulta

Como parte de la investigación, es significativo externar que la población primordial a desarrollar el trabajo de investigación se compone en la etapa adulta, puesta que en este período la persona desarrolla un rol profesional y por ende se ve inmerso en procesos de selección de personal y la entrada al mundo laboral.

Características Físicas

Las personas con Síndrome de Down en la etapa adulta tienden a tener buena salud en esta etapa, gracias a los cuidados previos o medidas de prevención tomadas en las diferentes etapas del desarrollo, así como las consultas periódicas al médico, que deben ser tomados en cuenta algunos exámenes necesarios:

- Control de Obesidad: es recomendado realizar los exámenes necesarios debido a que las personas con Síndrome de Down en la etapa de adultez con frecuencia sufren sobrepeso, ya que el nivel metabólico es lento, por lo que es necesario la realización de actividades deportivas y una dieta balanceada.
- Se recomienda el realizar actividades de prevención de enfermedades, ya que las personas con Síndrome de Down tienden a adquirir con mayor facilidad las enfermedades que se encuentran en el ambiente; también por repercusiones de enfermedades como una dieta específica, control de las tiroides, realización de exámenes médicos en aspectos generales y específicos por cualquier enfermedad o problema médicos adquirir de nacimiento o con anterioridad durante su desarrollo etc.
- En esta etapa se ve el resultado de los tratamientos físicos recibidos y controles médicos realizados en las primeras etapas de vida, ya que de eso depende si su desarrollo físico ha sido exitoso.
- Otro aspecto que debe ser tomado en cuenta en esta etapa es la sexualidad y todo lo que conlleva, control con el ginecólogo en el caso de las mujeres, dar la educación sexual necesaria.

- **Características psicológicas**

En esta etapa también surgen cambios que deben ser tomados en cuenta, y son los siguientes:

Inteligencia

El desarrollo cognitivo se realiza durante el cambio de la adolescencia a la adultez, en el caso investigado sucede de forma más lenta que al promedio, otro aspecto a destacar, las personas con Síndrome de Down poseen la inteligencia cristalizada que les hace capaces para aprovechar los recursos de su experiencia para responder de forma más apropiada a las demandas de su entorno (Regader, 2016, párr. 19-20).

Personalidad

En este aspecto es necesario tomar en cuenta que para el aprendizaje de costumbres y valores, es necesario que sea reforzado por las personas que se encuentran en su ambiente, ya que el aprendizaje se da a través del modelaje y la constante estimulación; otro aspecto que debe ser fomentado es la confianza en ellos mismos, que se combina con las propias cualidades y habilidades que los hace diferentes a otros adultos con Síndrome de Down, estos aspectos serán el punto de partida a que la persona con Síndrome de Down adquiera motivación a ser más independientes y luchar por sueños como el tener un empleo y sobrevivir en la sociedad (Ruiz – Flores, 2009, pp. 36-39).

Afectividad

En este aspecto se recomienda el fomentar las relaciones sociales, que trae beneficios en las habilidades de adaptación ya que tienden a tener un mejor desenvolvimiento en un ambiente laboral; otro variable es que la persona con Síndrome de

Down al igual que su desarrollo psicofisiológico y sexual; surgen el aumento de hormonas y la necesidad de satisfacer las necesidades básicas, en este caso, aparte de enseñar a los adultos con Síndrome de Down al respecto, también es necesario el informar a los padres de este proceso, para evitar una concepción errónea de que son llamados “los niños eternos,” se llega a pensar que no llegarán a esa etapa se niegan esta necesidad por su condición (Ruiz, 2009, pp. 36-39).

Competencias, Habilidades, Destrezas.

Se cree necesario recalcar que las habilidades, competencias y destrezas dependen del grado de Síndrome de Down que tenga la persona, la educación y terapias recibidas por la persona durante el transcurso de su vida y las destrezas individuales (Araque, 2016, pt. 2).

Habilidades básicas que debe de tener una persona con Síndrome de Down para poder realizar un trabajo son:

Competencias

- **Atención**

- **Concentración**

- **Memoria corta-mediano plazo**

- **Capacidad detección del error.**

- **Comprensión de instrucciones**

- **Organización**

- **Potencial de aprendizaje.**

- **Adaptación al cambio.**

- **Capacidad numérica**

-
- **Capacidad espacial.**
-

Habilidades

- **Motricidad fina-gruesa.**
 - **Fuerza.**
 - **Sistematización de tareas**
 - **Manejo de herramientas de trabajo.**
 - **Audición**
 - **Visión.**
-

Destrezas

- **Amabilidad y cortesía.**
 - **Escucha activa.**
 - **Petición de ayuda**
 - **Distancia adecuada.**
 - **Capacidad de comunicación.**
 - **Resolución de problema**
 - **Tolerancia al error**
 - **Aceptación de críticas.**
 - **Autonomía.**
 - **Responsabilidad.**
-

Nota: tomada de Arque (2016).

Mitos y Realidades del Síndrome de Down.

- Mito: “La persona con Síndrome de Down tiene la esperanza de vida muy corta” falso: esta creencia fue establecida en estudios iniciales del Síndrome de Down, donde no existían conocimientos sobre la condición y forma de tratarlo; por lo que, solían morir a temprana

edad, pero a través de los años y adelantos en los estudios, se ha identificado que la esperanza de vida se ha incrementado y se acerca al promedio de esperanza de vida de personas que no tienen Síndrome de Down (Muguerza, 2015, párr. 3).

- Mito: “La mayoría de niños con Síndrome de Down nacen por padres con edad avanzada”: Falso la realidad es que el 80% de los niños con Síndrome de Down nacen de madres con edades menores de 35 años, pero si existe una mayor posibilidad de nacer niños con Síndrome de Down si la edad de los padres es mayor de 35-40 años de edad (Muguerza. 2015, párr. 5).
- Mito: “Las personas con Síndrome de Down siempre son niños” : falso ,la realidad es que se tiene la creencia que las personas con Síndrome de Down son niños eternos, pero, así como todas las personas pasan por todas las etapas de desarrollo, las mismas aspiraciones de vida, empleo, comportamientos adolescentes, el deseo de una pareja con las limitaciones de la condición, la diferencia es que su forma de pensar es concreta, no tienen prejuicios y desean ser tratados según su edad (Cabrera, 2016, párr. 11).
- Mito: “Las personas con Síndrome de Down son matriculados solo en Escuelas de Educación especial”: falso ,la realidad es que actualmente los niños con Síndrome de Down son integrados en clases regulares, solo en ocasiones necesarias tienen clases

específicas, fundaciones e instituciones educativas crean programas de inclusión escolar, para ayudar a los niños con Síndrome de Down a relacionarse con la sociedad y no ser tratados de forma diferente en la sociedad, el grado de inclusión depende de la personalidad del individuo (Cabrera, 2016, párr. 15).

- Mito: “Los Adultos con Síndrome de Down no pueden conseguir empleo”: falso la realidad es que a través del tiempo diferentes instituciones han creado programas de inclusión laboral, existen empresas que desean contratar a personas con Síndrome de Down, ya que desean implementar la diversidad e inclusión, también cabe resaltar el hecho que en la mayoría de países en Latinoamérica han creado leyes especiales para proteger a las personas con discapacidad en diferentes áreas y entre ellas el área laboral (Muguerza, 2015, párr. 8).
- Mito: “Las personas con Síndrome de Down no pueden tener relaciones ni llegar a casarse”: Falso pero la realidad es que las personas con Síndrome de Down pueden relacionarse socialmente como cualquier persona, y también ir a citas, tener relaciones que puedan llegar al matrimonio, y tener hijos todo es posible, no obstante, si tienen la probabilidad en un 50% que tengan Síndrome de Down, pero, también existe la posibilidad que no suceda (Cabrera, 2016, párr. 18).

Tratamientos básicos que debe recibir la persona con Síndrome de Down

Al nacer una persona que trae consigo el síndrome Down debe recibir la atención necesaria para poder tener un adecuado desarrollo que le beneficiara en gran manera al llegar a la adultez.

Cada paciente con síndrome Down es diferente y los tratamientos que recibirán serán distintos en la mayoría de los casos, pero existen tratamientos base que necesita un paciente con Síndrome de Down desde su nacimiento y a lo largo de su vida, otro beneficio del tratamiento es ayudar a evitar que las personas con el síndrome contraigan ciertas enfermedades a las cuales tienden a tener vulnerabilidad como parte del síndrome.

Entre los tratamientos básicos podemos encontrar:

- Estimulación Temprana:

Esta terapia es realiza desde los primeros meses de vida hasta que el infante cumple 3 años y es especialmente necesaria en el tratamiento de un paciente con Síndrome de Down, al ser la primera fase de tratamiento.

En esta primera fase se realiza el diagnóstico exacto de todas las habilidades físicas del paciente, se inicia las terapias físicas, de lenguaje y ocupacional para que su desarrollo pueda alcanzar lo esperado según el síndrome y su edad.

De la mano con el tratamiento que recibirá el paciente con Síndrome de Down también los padres y familiares del paciente es recomendado el que reciban procedimiento psicológico, en el que se dará psicoeducación sobre el síndrome y todo lo que conlleva tener un familiar con el síndrome y al mismo tiempo quitar los miedos que posiblemente puedan tener los padres y familiares (NIH, s.f., párr. 5-6).

- Terapia Educativa:

Este tratamiento se realiza al finalizar la estimulación temprana, puede ser realizado en una institución de educación especial o en instituciones que cuenten con docentes especializados en alumnos con discapacidad.

En la terapia se realiza técnicas para mejorar el aprendizaje, comprensión, de conceptos básicos.

A lo largo del desarrollo de la persona con Síndrome de Down es necesario que vayan de la mano los siguientes tratamientos:

- Terapia física o Fisioterapia:

Este tratamiento se enfoca en la realización de ejercicios que ayuden a desarrollar las habilidades motrices, aumento de la fuerza muscular del paciente, postura y el equilibrio.

Se encuentra entre uno del tratamiento más importante en los primeros años de vida del paciente ya que a través de la terapia desarrolla habilidades como voltearse, gatear, alcanzar objetos; con este último le da la posibilidad al paciente de poder conocer todos los elementos que los rodean (NIH, s.f., párr. 1-2).

- Terapia de Lenguaje

Como parte del Síndrome de Down se encuentra la dificultad en el habla por lo que los niños aprenden en edades más tardías a poder expresarse con la mayor

claridad posible y al mismo tiempo que puedan comunicarse con el mundo que los rodea.

Como uno de los objetivos de la terapia es agilizar el aprendizaje del lenguaje y que en edades tempranas puedan comunicarse de forma efectiva en los diferentes ambientes en que se desenvuelve (escuela, casa, grupos de apoyo, talleres)

Esta terapia es realizada a lo largo de la vida de la persona ya que el lenguaje es una de las habilidades que las personas con Síndrome de Down tienen mayor dificultad, por lo que éstas no tienen un tiempo específico de finalización, todo depende del paciente que como fue mencionado anteriormente cada uno es diferente, en su ritmo de trabajo y nivel de discapacidad (NIH, s.f., párr. 5 - 7).

- Terapia Ocupacional:

La terapia ocupacional está enfocada en enseñarle al paciente las actividades cotidianas que debe realizar en su vida, entre las habilidades que puede aprender que ayudaran durante las diferentes etapas de su vida y estas son: aseo personal, vestimenta, comer por si solos, mejoramiento de sus habilidades motrices y escritura, entre otros (Terapia Ocupacional, 2017, párr. 13 - 15).

- Terapia conductual y emocional:

La terapia se enfoca en que la persona comprenda los patrones de conducta que son aceptados y cuales no lo son correctos; es una terapia ineludible ya que a través de la misma puede desarrollar tolerancia a la frustración y que sepa cómo debe comportarse de acuerdo a la situación que se le presente (NIH, s.f., párr. 13).

Capítulo II: Legislación laboral para Personas con Discapacidad: Síndrome de Down.

Las leyes salvadoreñas velan por sus ciudadanos incluyendo aquellos que presente el Síndrome de Down es decir que todo persona nacida en el territorio salvadoreño es regido por las mismas leyes de manera igualitaria , pero existen leyes específicas desarrolladas defender los derechos especiales hacia las personas con discapacidad y son los siguientes:

- Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Estas leyes fueron aprobadas en el año 2000 y revisadas el año 2012.

-CAPITULO V: Integración laboral

Art. 23.- El sector público y la empresa privada facilitarán la integración laboral a las personas con discapacidad.

(Asamblea Legislativa de El Salvador, 2000, p. 4, párr. 4).

El artículo afirma que el empleo de las personas con discapacidad no se encuentra limitado a un tipo de área laboral, en el que las Personas con Discapacidad pueden conseguir trabajo, es decir, el artículo rige a las instituciones públicas y privadas.

Art. 24.- Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2000, p. 4, párr. 5).

Como fue establecido en el artículo, las empresas tienen la obligación de contratar a una persona con discapacidad, por lo que las fundaciones son una buena fuente de reclutamiento y esto motivara a la creación de programas de inserción laboral.

Art. 26.- Se fomentará el empleo de trabajadores con discapacidad, mediante el establecimiento de programas de inserción laboral (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2000, p. 4, párr. 10).

Se cree necesario el enfatizar este artículo, es el motivar a la creación de programas de inserción laboral, por las empresas o fundaciones y de esta manera se da importancia a la población de personas con discapacidad.

Art. 28.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las instituciones de seguridad social y todas aquellas, públicas o privadas, que tuvieren programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad, de acuerdo con la oferta y demanda del mercado laboral (Asamblea Legislativa de El Salvador, p. 4, párr. 13).

El artículo presenta que como todo empleado las personas con discapacidad también tienen derecho a disfrutar de los beneficios que puede brindar la empresa, como ser parte de programas de formación laboral, pago de horas extra.

Art. 32.- En las actividades sociales y comunitarias de las personas con discapacidad, el personal profesional que les atiende, sus familiares y municipalidades deberán promover su plena integración eliminando las barreras sociales (Asamblea Legislativa de El Salvador, p. 5, párr. 6).

Los familiares de las personas con discapacidad también tienen el deber de hacer que sus familiares puedan llevar a cabo todas las metas que se proponen, por lo que se espera brinden el apoyo necesario y dentro de sus posibilidades la manera que puedan cumplir lo propuesto y disfrutar cada meta cumplida.

[Un ejemplo de este apoyo es la búsqueda de algunos padres de creación de fundaciones, el apoyo de proyectos, o el simple hecho de llevar a las terapias y controles médicos que son necesarios para que su desarrollo sea el más óptimo.

- Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad:

Trabajo y Empleo.

Art.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 laborales que sean abiertos, inclusivos y

accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte 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 (Naciones Unidas, 2008, p. 22, párr. 3).

El artículo da a conocer los derechos que tienen las personas con discapacidad, como la oportunidad de trabajar en instituciones de tipo público y privado, que se le brinden las medidas Necesarias para que puedan realizar su trabajo, con los instrumentos necesario, accesibilidad, que a la misma vez puedan socializar con sus compañeros de trabajo, creando un mejor clima laboral.

Otro aspecto importante es el hecho de la inclusión laboral a personas con discapacidad de nacimiento y las adquiridas dentro del cumplimiento de su trabajo, es decir, no se encuentra limitado solo a un tipo de población, de esta manera las persona con discapacidad pueda superarse y sigan adelante con sus vidas.

Capítulo III: Perfil Laboral

Concepto

El perfil laboral es la descripción de competencias y habilidades requeridas para el desempeño de una ocupación, así como sus condiciones de desarrollo profesional (Colegio Oficial Trabajo Social, 2015, párr.1).

El perfil profesional para mayor efectividad debe ser diseñado, con el objetivo de impresionar y venderse al empleador como el mejor candidato y poder seguir en el proceso de contratación.

Se recomienda crear el perfil teniendo en cuenta un puesto específico de esta manera dirigir las habilidades a lo que necesita y está escrito en el perfil del puesto al que se desea aplicar.

El perfil debe contener los datos siguientes:

- Datos personales.
- Horarios en los que puede realizar el trabajo al ser contratado.
- Relevancia: da datos claves para demuestra su superioridad a otros candidatos.
- Estructura: de esta manera demuestra de mejor manera las aptitudes o habilidades del candidato.
- Dominio de competencias: los conocimientos que tiene la persona sobre el área en específico en la que desea trabajar, talleres, diplomados, maestrías, es decir que tiene los conocimientos necesarios para el puesto.

- Dar importancia a las competencias que tiene el candidato ya que son de gran importancia para su desempeño en el área laboral.
- Debe ser escrito de forma corta y concisa porque los empleadores revisan solo los datos que necesitan y al realizar un perfil extenso, se llega a perder interés o puede dar la idea errónea (Hawes y Corbalán, 2005, pp. 13-21).

Información básica que debe contener el perfil de puesto

Para la contratación es necesario que el perfil de puesto en el que se contratara a una persona con Síndrome de Down deba contener la siguiente información:

- Título del puesto: es necesario conocer exactamente el puesto en el que será contratada la persona ya que de esa manera podrá identificarse con la empresa y las actividades que deberá realizar de acuerdo al puesto.
- Una explicación de las actividades a realizar según el puesto de trabajo.
- Las herramientas que utilizara en el trabajo y los cuidados necesarios para poder mantenerlas en buen estado.
- Identificar a las personas que se debe dirigir que podrán guiarlo en los procesos o cualquier dificultad que se presente, al igual si tiene personas a su cargo.

Puestos de trabajo.

Existen puestos de trabajo en los cuales las personas con Síndrome de Down podrán realizar sin problema, y de la misma manera aprender gracias a ellos y poder superar las expectativas que se tiene de ellos.

Algunos de los puestos son los siguientes:

- Auxiliar de oficina
- Vendedor o ayudante de almacén o tienda
- Operario de limpieza.
- Manipulador de alimentos en un restaurante.
- Ayudante de pastelería.
- Auxiliar de cocina.
- Personal de vestuario.
- Ballet en Hotel.

Tipos de Perfiles.

- Perfil por Competencia: es un formato que tienen por objetivo demostrar las habilidades y competencias, además de los comportamientos y actitudes que se espera deben de la persona conforme a un puesto en específico de trabajo, y un tipo de empresa en específico con el objetivo de que el perfil de la persona sea lo que la empresa desea ver en un candidato.

Este perfil es realizado en base al perfil de puesto que es presentado por la empresa según un puesto y todo lo que necesita el candidato (Soto, 2016, párr. 1-3).

- Perfil Profesiográfico: consiste en un documento en el que se especifica de forma cuantitativa y cualitativa del candidato y la forma de proporcionar la información es a través de un formato que definiría sus

competencias, habilidades y actitudes, por lo que da una perspectiva más profunda de las habilidades de la persona tomando en cuenta todas las características y no tan específicamente en su escolaridad, experiencias laborales.

- Video Perfil o currículum: es una modalidad que surge por el crecimiento de la importancia que tiene el internet en el reclutamiento de candidatos, que fue iniciada en USA, en el que compañías ayudan a crear una presentación en la que el candidato expresa sus habilidades, experiencias (Modelo currículum, 2016, párr. 1-6).

Habilidades básicas que son tomados en cuenta en el perfil profesional de la persona con Síndrome de Down o con algún tipo de discapacidad (Landauro Quiñe, 2011, párr. 8 - 10):

Habilidades básicas
- Iniciativa
- Motivación
- Autoestima
- Constancia
- Capacidad de autocontrol
- Auto organización.
- Capacidad para relacionarse
- Capacidad para adquirir nuevos conocimientos
- Capacidad de autocrítica
- Responsabilidad

Capítulo IV: Antecedentes

- Discapacidad Intelectual

Personas que posee limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en el dominio de diferentes aspectos como el conceptual, social y práctico que, sin el apoyo necesario, las limitaciones adaptativas se extienden a más de una actividad que son parte de la vida diaria como, por ejemplo, la comunicación, participación social y el tener independencia en sus diferentes entornos (DSM-V, 2014, p. 37).

- Información Internacional sobre la inserción laboral de personas con Síndrome de Down

Como parte de la Investigación se tomó en cuenta el conocer la perspectiva que tiene otros países sobre la inserción Laboral de Personas con Síndrome de Down:

Chile:

- Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la cual fue aprobada en el año 2010 por el gobierno de Chile, como medida de protección a las personas con discapacidad y el aumento en la población de personas con discapacidad en el país.

Fue propuesta por el Presidente Ricardo Lagos en el año 2005, en la elección para el periodo 2006-2010, y fue aprobada en el año 2010, en el año 2016 se realizó una última versión en la cual se implementó medidas para la inclusión laboral de personas con

Discapacidad y la propuesta fue llevada a aprobación por el apoyo del ministerio de planificación en Chile.

La propuesta fue de gran impacto para el país por que se creyó en brindar oportunidades laborales a personas con discapacidad, al ser renovada en periodos de 2 a 3 años, hace que se tomen en cuenta los problemas que sobresalen cada año para mejorar su calidad de vida en este caso fue el punto de partida para nuevos proyectos, de inclusión laboral realizado por diferentes instituciones (Congreso Nacional de Chile, 2010, párr. 1).

- El Artículo escrito por la Federación Iberoamericana de Síndrome de Down, se comenta la Implementación del empleo con apoyo en un artículo llamado “Chile Apuesta por el Empleo con Apoyo”.

- Implementación del Empleo con Apoyo, fue tomado de los avances realizados en diferentes países del mundo en los cuales se ve como la mejor opción para una mejor inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down.

Otra de las razones por las que se creyó necesaria su aplicación en Chile, fue por la creciente población de personas con Síndrome de Down que en el año 2011 que según un estudio realizado por l Universidad de Chile la población de bebes nacidos cada año de 250 mil niños que nacen, 650 tienen Síndrome de Down (Publimetro, 2014, párr. 1-5).

Por lo que la población de padres con preocupación sobre el desarrollo de sus hijos, en un ambiente que no pueden controlar y el considerar que tienen mayor vulnerabilidad, por lo que los padres prefieren acceder a la Pensión Asistencial brindada por el gobierno de Chile.

Como medida de apoyo para los adultos con Síndrome de Down puedan tener un mejor desarrollo en el área laboral, se llegó a tomar la medida utilizada en España del empleo con apoyo, que ayuda a los adultos puedan tener la posibilidad de obtener un empleo, lo que ha impactado y motivado a población chilena a realizar proyectos de inclusión laboral (Federación Iberoamericana de Síndrome de Down, 2014).

- El artículo escrito por el Diario la Tercera, realizado en la Universidad Católica de Chile, en el cual se comenta, El Centro Down de la Universidad Católica de Chile, firmó un convenio con el Ejército de Chile en el que fue suscrito por el Comandante en Jefe del Ejército, General Humberto Oviedo, y el rector UC Ignacio Sánchez, para la inclusión laboral personas con Síndrome de Down en etapa adulta y comentaron:

“Para nosotros como Ejército de Chile esto es un proyecto pionero, donde dos personas se incorporarán a las áreas administrativas, pero la idea nuestra es proyectar este convenio a lo largo de todo Chile” (Prensa UC, 2016, párr. 4).

El convenio se llevó a cabo el día 15 de septiembre del año 2016, es importante mencionar, el hecho que las organizaciones abren las puertas para ayudar a que las personas con Síndrome de Down puedan desenvolverse en diferentes áreas de trabajo y en diferentes ambientes como el Ejército con doctrinas bien establecidas que a la vez se abren a modernizar y brindar nuevas oportunidades.

El Convenio es un avance importante en Chile ya que de esta manera motiva a nuevas organizaciones a la creación de oportunidades (Reyes, 2016, párr. 6).

Italia:

El proyecto surge gracias a Nicolás, adulto con Síndrome de Down que trabajo un año antes en un hotel que se encuentra en Asti, Italia. El proyecto es llevado a cabo gracias a la Fundación Albergo Ético el cual en el año 2006 inicia, en cual consiste en un internado en el cual los alumnos son preparados previamente en materias como hotelería y etiqueta.

Al finalizar sus estudios se convierten en empleados del hotel, en el cual realizan trabajos como meseros hasta guía turístico.

El Hotel atiende de 100 a 250 personas de diferentes países del mundo; es una propuesta turística de inclusión laboral para personas con Síndrome de Down, hotel creado por Alex Tosselli al cual llamo “Albergo Ético”, el cual fue abierto en el año 2007 y es un hotel que se encuentra catalogado con tres estrellas, es un propuesta importante que se debe tomar en cuenta ya que así como lo comenta el creador del hotel a traído beneficios para el negocio, como también para los negocios existente en el mismo pueblo, es un proyecto pionero en el mundo.

El proyecto esta empezando a inspirar a nuevos países como Argentina a realizar proyectos de inclusión laboral (Cuartas, 2015, párr. 1-15).

Argentina:

Las fundaciones que se enfocan en la inclusión laboral crean sus programas de apoyo, entre ellas podemos encontrar:

La fundación DISCAR, creo el programa ECA (1993), el cual ha sido realizado desde hace 20 años y es una de las fundaciones en Latinoamérica con mayor experiencia en

el tema, como parte del programa podemos encontrar el proceso de contratación, que se encuentra dividido en 5 pasos:

- Contacto con la Empresa.
- Relevamiento del puesto de trabajo.
- Evaluación y selección del candidato.
- Capacitación de las empresas.
- Seguimiento sistematizado.

Al ser uno de los proyectos pioneros en Argentina al tener unos mayores antecedentes, con buenos resultados por su organización, la cual lleva un orden y de esta manera la eficiencia del proceso, brinda un ejemplo a otras fundaciones que inician proyectos de realizar programas de inclusión laboral, con mayor eficiencia.

La perspectiva en El Salvador sobre el Síndrome de Down y su inserción laboral.

- Empresas que contratan a personas con Síndrome de Down

Actualmente desde que el programa inicia, diversas empresas tomaron la decisión de apoyar el programa por dos razones: como está determinado en la ley de Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, en el Artículo 24: por cada 25 empleados debe ser contratada una persona con discapacidad.

La segunda razón consiste en que desean dar la oportunidad, a jóvenes con Síndrome de Down de mostrar sus habilidades en un ambiente laboral y

conocer los beneficios que internacionalmente han sido demostrados, lo que ellos pueden ofrecer a la sociedad.

Instituciones que Apoyan a las personas con Síndrome de Down.

Las organizaciones enfocadas solo en pacientes con Síndrome de Down son las siguientes:

- **ASAPAED:** (Asociación Salvadoreña de Padres y Amigos excepcionales Down) es una institución sin fines de lucro, fundada hace 34 años por un grupo de padres de familia en los cual espera ayudar en tanto en el mejoramiento del desarrollo de las personas con Síndrome de Down. La institución ofrece como parte de su servicio el Colegio de Educación Especial, llamado también por sus siglas (ASAPAED), que desarrolla programas educativos especiales para cada uno de los beneficiarios, poniendo así en práctica la educación especial y brindándoles la oportunidad de un mejor desarrollo integral, en ASAPAED no sólo se brinda apoyo en el área académica, sino también en el desarrollo personal. Por medio de actividades extracurriculares se espera que los beneficiarios, obtengan un desarrollo completo (El Salvador Noticias, 2012, párr. 1).

Luego se encuentra una lista de algunas organizaciones que atienden a personas con discapacidad que también benefician a las personas con Síndrome de Down:

Fundación Teletón Pro –Rehabilitación :

Terapia Física, terapia psicológica, terapia

	ocupacional, Terapia lenguaje.
Fundación Funda mundo-Discapacidad Intelectual :	Formación académica, servicios terapéuticos.
CONAIPD	Derechos y leyes a personas con discapacidad
Instituto Salvadoreño Rehabilitación Integral (ISRI)	Terapia física, terapia de lenguaje, terapia ocupacional.
Fundación Sendas	Grupos de apoyo social y espiritual.
Ministerio de trabajo	Certificación de Discapacidad y cumplimiento de leyes

Aspecto importante dentro de los programas de inserción laboral

Acompañar, apoyar directamente a jóvenes y adultos con Síndrome de Down, en el proceso de práctica e inserción laboral en empresas, organizaciones y/o instituciones de carácter privado o público.

- **Empleo con apoyo**

Dentro de este programa se utiliza el “empleo con apoyo” el cual ha sido implementado en diferentes países, es mencionada como una de las mejores opciones de apoyo en la inserción de personas con una discapacidad intelectual como el Síndrome de Down, consiste en que un empleado de la empresa, se convierte en mediador entre el empleado y la empresa, se encarga de brindar el

apoyo necesario en la adaptación al puesto de trabajo. A este tipo de personas se les llama “Preparador Laboral” o “tutor”, y se encuentra con la persona con Síndrome de Down desde la preparación previa a iniciar el trabajo, en todo el tiempo que el empleado con Síndrome de Down se encuentre laborando en la empresa (OISS, 2014, párr. 1-4).

Análisis de Resultados

Las referencias presentadas en el apartado del capítulo de antecedentes revelan el trabajo de diversos países en la labor de inserción laboral a personas Síndrome de Down en cual se observa una tendencia o común denominador a la promoción, proyección ante la realización de actividades en el área laboral hacia las personas con capacidades diferentes; en determinados puesto de trabajos que no requieren un nivel de dificultad o problema para las personas con el Síndrome de Down ; los puesto de trabajos a los que pueden ser propuestos los candidatos con Síndrome de Down son aquellos que requieran habilidades y aptitudes específicas que ellos pueden realizar , aun teniendo el síndrome.

Para conseguir este tipo inserción laboral, los diferentes países se están comprometidos a enfocar dicha inserción en proyectos que promuevan puestos de trabajos que les permita generar un aporte tanto a nivel personal (mayor inclusión, motivación , experiencia laboral) organización o empresa dentro de un puesto de trabajo con responsabilidades básicas donde su nivel de complejidad sea mínimo en la realización de tarea , generalmente se busca establecer actividades o tareas de tipo mecánicas o repetitivas que este concordes a las competencias que requiera el puesto de trabajo.

Entre los países que brindan un mayor aporte tipo en la inclusión laboral se puede encuentra: Chile, Italia, Argentina, El Salvador; en el caso de Chile, es el país con mayor impacto en la inserción laboral debido a que es uno de los países a nivel sur americano que cuenta con una alta tasa de población de personas con Síndrome de Down según los investigado por la Universidad

Católica de Chile, índice que resulta motivante ante la necesidad de inserción laboral ante la población de personas con Síndrome de Down, la creación de este proyecto fue acogida de manera positiva por las organizaciones laborales, personas con discapacidad y responsable o tutores de estas personas.

En el caso de Italia se evidencia una inclusión laboral en puestos específicos de trabajos: hostelería (guías turistas) y etiqueta (puestos de meseros) labores que les permite desempeñar tareas sencillas, repetitivas, bajo grado de complejidad; donde las funciones a desempeñar serán supervisadas y evaluadas, para el mejor cumplimiento de su rol en la organización.

En el caso de Argentina se observa un aporte en la creación y diseño de programas de apoyo, proyecto que cuenta un proceso sistemático de contratación. En donde las empresas cuenta con pasos específicos ante el proceso de selección y contratación adaptados hacia la personas con Síndrome de Down el cual se encarga de la contratación , relevamiento del puesto, evaluación y selección para finalmente realizar capacitación y seguimiento a estas personas en sus puesto de trabajos a diferencia de los demás países anteriormente mencionado se puede observar un beneficio tanto hacia la empresa como a la persona con capacidad especial , en cual facilita en cierta medida los procesos de inclusión laboral debido al diseño del programa el cual desglosa de manera clara los pasos hacia la inserción laboral.

En el caso de la población salvadoreña se percibe una inclusión reciente hacia el tema de inserción laboral el cual es respaldado por leyes legislativas que promueven la incorporación de esta población hacia el área laboral.

El Salvador cuenta con organización que se encuentra desarrollando dicha inclusión laboral de personas con discapacidad (física, sensorial, intelectual) , pero a su vez cuenta con organizaciones que apoyan específicamente a las personas con el síndrome ASAPAED(Asociación Salvadoreña de Padres y Amigos excepcionales Down) organización que se encuentra constantemente inmersa en el apoyo de personas con Síndrome de Down en su desarrollo , inserción social, laboral y escolar por medio de actividades donde lo que se espera que los beneficiarios tengan un mejor desempeño en sus actividades diaria.

Conclusión

En la investigación se pudo encontrar variables, que de alguna u otra manera depende el progreso a la inserción laboral de las personas con Síndrome de Down a las organizaciones y como se incorpora a la situación que vive el país actualmente.

Entre las variables se puede encontrar el Síndrome de Down, como una variable de gran influencia en la inclusión laboral, por todo lo que con lleva el síndrome (aspecto físico y psicológico). Las terapias básicas (estimulación temprana , terapia educacional, física, ocupacional, lenguaje) determinara en gran medida la funcionalidad de la persona con síndrome down a lo largo de su vida, pero sobre todo en su adultez que donde lo que se espera un grado de independencia y su incorporación al mundo laboral ; En el caso de no recibir los cuidados necesarios por diferentes razones(económico, cultura, poco conocimiento), se verá afectado el desarrollo y la incorporación al mundo laboral y las posibilidades de poder ser seleccionado en un empleo, porque no dispondrá las aptitudes necesarias.

Otra de los aspectos importantes de la exploración realizada es el apoyo legal que debe tener la persona con discapacidad, ya estas leyes le permiten una incorporación a la sociedad y su deber como ciudadano de manera igualitaria con el resto, también brinda la oportunidad de tener un mejor desarrollo en las organizaciones, velar por la impulsión de las leyes y que se dé cumplimiento a lo establecido.

Uno de los objetivos principales ha desarrollar era la elaboración de un perfil laboral idóneo que alcanzara a reflejar: las habilidades, competencias de los candidatos, las características individuales.

Se obtuvieron encontrar algunos de los aspectos básicos para cumplir con el perfil de puesto con la finalidad de poder ser elegible para determinados puestos de trabajo y una evaluación.

Dentro de los antecedentes se pudo encontrar diferentes avances realizados por otros países (Chile, Italia, Argentina), que reflejan el esfuerzo que realiza cada país por mejorar la calidad de vida de las personas con el Síndrome, que aportan de gran manera e inspira a otros países como El Salvador a realizar los cambios necesarios y adaptarlos de la mejor manera posible.

Recomendaciones

- Realizar campañas informativas que puedan ayudar a comprender la importancia que personas con Síndrome de Down, reciban desde su nacimiento los tratamientos básicos para disfrutar de un mejor desarrollo. La campaña puede realizarse en hospitales nacionales y en diferentes organizaciones de salud física y mental.
- Que las instituciones que se especializan en la rehabilitación física y mental tomen en cuenta el aspecto económico, razón más frecuente por la que muchos padres o tutores no pueden brindarles las terapias necesarias a personas con el síndrome, por lo que se pide tener las consideraciones necesarias ya que al reducir el precio más personas tendrán la oportunidad de recibir las terapias y tener un mejor desarrollo.
- Establecimiento de normas, que estipulen el tiempo en que debe ser revisada o actualizada las leyes que protegen a las personas con discapacidad, de esta manera mostrar a la población la importancia que tiene para la sociedad la población de personas con discapacidad.
- Diseñar un perfil para otros puesto de trabajos (diferentes a actividades de limpieza y servicio al cliente)que refleje las habilidades y competencias individuales que tienen los candidatos con Síndrome de Down, de esta manera facilitar su inserción a las organizaciones.

- La creación de programas que se enfoquen en la preparación de los candidatos en puestos específicos de esta manera, ayudarlos a cumplir los estándares establecidos de acuerdo a lo que se espera pueda realizar un adulto con Síndrome de Down.

BIBLIOGRAFÍA

- Aradas, A. (28 agosto 2012). Los desafíos del primer licenciado europeo con Síndrome de Down. En *BBC Mundo* [En línea]. España. Recuperado de http://www.bbc.com/mundo/noticias/2012/08/120823_cultura_pablo_pineda_aa
- Asamblea Legislativa de El Salvador. (2014). Constitución de la Republica. En *Centro de Documentación Legislativa*. Recuperado de <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/constitucion-de-la-republica>
- Asamblea Legislativa de El Salvador. (2010). Cap. 5 Integración Laboral. *Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-equiparacion-de-oportunidades-para-las-personas-con-discapacidad>
- Basile, S., H. (2008). Retraso mental y genética Síndrome de Down. *Alcmena*, 15(1), pp. 9 – 23. Recuperado de http://alcmeon.com.ar/15/57/04_basile.pdf
- Barcelo, J. C. (2016). Cómo elaborar un perfil por competencias [Contribución Blog]. Recuperado de <http://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/elaborar-perfil-competencias/>
- Blog de la Salud. (2015), Tipos o Grados de Síndrome de Down [Contribución en Blog]. Recuperado de <http://www.elblogdelasalud.es/tipos-grados-del-sindrome-de-down/>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2010). Establece normas sobre igualdad de Oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. En *Ley 20.422*. Recuperado de <http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>
- Cabrera C., R. (2016). 11 mitos y verdades sobre el Síndrome de Down [Contribución Blog] Recuperado de <http://www.bekiasalud.com/articulos/mitos-sindrome-down/>

- Down 21 Chile. (2016). Chile Apuesta por el Empleo con Apoyo. *Noticia*. Recuperado de <http://www.sindromedown.net/noticia/chile-apuesta-por-empleo-con-apoyo/>
- Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Asturias. (2015). Perfil Profesional de Trabajo Social. En *La profesión*. Recuperado de <http://www.trabajosocialasturias.org/la-profesion/ambitofunciones/perfil-profesional-de-trabajo-social.html>
- España. Down España. (2014). Síndrome de Down: *Tipos de alteraciones cromosómicas* En *el Síndrome de Down*. Recuperado de <http://www.sindromedown.net/sindrome-down/>
- El Salvador Noticias.net. (13 enero 2012). ASAPAED atiende a 50 niños, a quienes Brindamos educación especializada, En *El Salvador Noticias.net*. Recuperado de <http://www.elsalvadornoticias.net/2012/01/13/asapaed-posee-alrededor-de-50-ninos-a-quienes-brindamos-educacion-especializada/>
- Flores, J. y Ruiz, E. (2015). Aspectos Biomédicos. En *Fundación Iberoamericana Down21*. Recuperado de <http://www.down21.org/informacion-basica/40-el-sindrome-de-down-una-vision-globalizadora/48-aspectos-biomedicos.html?showall=&start=2>
- NIH, National Institute of Child Health and Human Development. (s.f.). ¿Cuáles son los Tratamientos comunes para el Síndrome de Dow. En *investigaciones sobre Salud*. Recuperado de <https://www.nichd.nih.gov/espanol/salud/temas/down/informacion/Pages/tratamientos.aspx#top>
- National Down Syndrome Society. (2012). ¿Qué es el Síndrome de Down?. En *NDSS*. Recuperado de <http://www.ndss.org/Resources/NDSS-en-Espanol/Sobre-de-Sindrome-de-Down/Que-es-el-Sindrome-de-Down/>

- OISS. (2014). *Medidas para la Promoción del Empleo de Personas con Discapacidad en Iberoamérica* [Documento en Línea]. Recuperado de http://www.oiss.org/IMG/pdf/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo-2.pdf
- Fundación DISCAR. (s.f.). *Inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual*. Recuperado de <http://www.fundaciondiscar.org.ar/inclusionlaboral.html>
- Fundación Descúbreme. (2014). *Guía de Apresto Laboral para Personas con Discapacidad Intelectual* [Documento en línea]. Recuperado de <http://static.pulso.cl/20150506/2111661.pdf>
- Gonzales, J.R. (2016). *Síndrome de Down en la adolescencia y adultez* [Contribución Blog]. Recuperado de <http://www.saludymedicinas.com.mx/centros-de-salud/salud-mental/articulos/sindrome-down-adolescencia-aduldez.html>
- Hawes, G. y Corvalán, O. (2005). *Construcción de un Perfil Profesional* [Documento en Línea]. Recuperado de http://www.iide.cl/medios/iide/publicaciones/revistas/Construccion_de_un_Perfil_Profesional.pdf
- Landauro Q., J. (2011). Aspectos generales del perfil laboral de las personas con Discapacidad. En *Paso a paso*. Recuperado de <http://www.pasoapaso.com.ve/index.php/temas/discapacidad/item/896-aspectos-generales-del-perfil-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>
- Modelo currículo. (2016). *El videocurrículo*. Recuperado de <http://www.modelocurriculum.net/el-videocurriculum.html>
- Molina, J. (2016). Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down [Contribución a Blog]. Recuperado de <http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/04/Empleo-con-Apoyo-hacia-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-sindrome-de-Down.pdf>

- Down Cancún México. (2013). *Etapas del desarrollo e personas con Síndrome de Down*. Recuperado de http://www.downcancun.com/index.php?option=com_content&view=article&id=143:etapas-de-desarrollo-en-las-personas-con-sindrome-de-down&catid=40:ideas&Itemid=231
- Muguerza, C. (2015). *Mitos y Realidades*. [Contribución a Blog]. Recuperado de <http://espaciosaludable.com/mitos-y-realidades-sobre-el-sindrome-de-down/>
- Naciones Unidas. (2008). *Art. 27: Trabajo y Empleo*. [Documento en línea]. Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Noticias UC. (15 de septiembre 2016). UC Convenio con Ejército para Promover Inclusión Laboral de Personas con Síndrome de Down. En *Noticias UC. Chile* [En línea]. Chile. Recuperado de <http://www.uc.cl/es/la-universidad/noticias/26003-uc-firma-convenio-con-ejercito-para-promover-inclusion-laboral-de-personas-con-sindrome-de-down->
- Pelayo Pérez, M. B. (s.f.). Factores que Impactan en el Proceso de Inserción Laboral. En *Capital Social y Competencias Profesionales*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>
- Publimetro. (26 de noviembre 2014). Aumento de Numero de Niños Nacidos con Síndrome de Down en Chile. *Noticias* [En línea] Chile. Recuperado de <https://www.publimetro.cl/cl/nacional/2014/11/26/aumento-numero-ninos-nacidos-sindrome-down-chile.html>
- Regader, B. (2017). Inteligencia Fluida e Inteligencia Cristalizada. *Cognición e inteligencia* [En línea]. Recuperado de <https://psicologiaymente.net/inteligencia/inteligencia-fluida-inteligencia-cristalizada#>
- Ruiz, E – Flores, J. (2009). Características psicológicas y evolutivas de las personas adultas con Síndrome de Down. *Revista Síndrome de Down: Vida Adulta*, 1(2), pp. 36-39. Recuperado de <http://www.sindromedownvidaadulta.org/wp-content/uploads/pdf/SDVA-num-2.pdf>

Soto, B. (2016). El perfil Por Competencias [Contribución a Blog]. Recuperado de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/5647/el-perfil-por-competencias/>

Terapia Ocupacional. (2017). *Qué hacer con el Síndrome de Down*. Recuperado de <http://www.terapiaocupacional.org/sindrome-de-down/>

Urban, B. (2014). Formato Hoja de Vida [Contribución a Blog]. Recuperado de <http://www.colconectada.com/hoja-de-vida/>

Glosario

Autonomía:

Capacidad de la persona para establecer sus propias reglas de comportamiento que impulsan la independencia en la vida de la persona e influencia su visión del

Amniocentesis:

Procedimiento de obtención de muestras de líquido amniótico mediante punción abdominal de la pared del útero.

Alzheimer:

Trastorno neurológico progresivo caracterizado por la pérdida de la memoria, de la percepción y del sentido de la orientación, que se produce ordinariamente en la edad senil.

Cardiopatías:

Enfermedad del corazón.

Competencia:

Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

Discapacidad:

Dicho de una persona: Que padece una disminución física, sensorial o psíquica que la incapacita total o parcialmente para el trabajo o para otras tareas ordinarias de la vida.

Discapacidad Intelectual:

Personas que tiene limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en el dominio de diferentes aspectos como el conceptual, social y práctico que, sin el apoyo necesario, las limitaciones adaptativas se extienden a más de una actividad que son parte de la vida diaria como, por ejemplo, la comunicación, participación social y el tener independencia en sus diferentes entornos.

Empleo con Apoyo:

Es una medida utilizada para apoyar a las personas con discapacidad dentro del trabajo y es un trabajo realizado por un facilitador escogido por la organización en la que será contratado el candidato.

Facilitador profesional:

el que un empleado de la empresa, se convierte en mediador entre el empleado y la empresa, se encarga de brindar el apoyo necesario en la adaptación al puesto de trabajo. A este tipo de personas se les llama “Preparador Laboral” o “tutor”.

Inserción Laboral:

Proceso en el cual es integrado un candidato, en el que intervienen diferentes variables, que pueden ser las características personales del candidato, así como también como se encuentra en el momento el mercado laboral y las diferentes oportunidades que puedan presentarse. (M. B. Pelayo Perez 2015)

Perfil de puesto:

Instrumento en el cual se explica las características técnicas y personales que se espera que el candidato debe dominar o tener conocimientos al respecto, de un puesto determinado en la empresa u organización.

Perfil profesional:

Herramienta utilizada por los candidatos, en la cual el candidato brinda su información personal, información académica, las competencias, habilidades; es formulado con el objetivo de obtener un puesto de trabajo.

PROPUESTA

La propuesta consiste en el diseño de un perfil profesional, que ha sido basado en formatos básicos de perfil profesional (datos personales), tipos de comportamientos que se espera cumplan según su edad, el síndrome de Down, los elementos aprendidos en las terapias, talleres y capacitaciones recibidos previamente, con el objetivo de reflejar todas las habilidades o competencias básicas que posee la persona con Síndrome de Down, que abre la posibilidad de ser candidato en diferentes tipos de trabajo.

Formato Perfil Profesional

El formato ha sido pensado como un perfil, el cual se encuentra dividido en 6 fases que son:

- Datos personales: El cual consiste en información personal del candidato.
- Formación Académica: Consiste en todos los estudios realizados por el candidato a lo largo de su vida desde estudios académicos, talleres, cursos, capacitaciones, entre otros.
- Experiencia laboral: Esta fase explica las experiencias laborales que tenga el candidato, que ha hecho por sí mismo o en una organización.
- Competencias y Habilidades: La fase consta de 7 cuadros con los aspectos básicos que debe cumplir el candidato, para poder pasar a la fase de empleabilidad.
- Breve Descripción: En esta etapa se tomará en cuenta la opinión del candidato de cómo se describe a sí mismo, la visión que tienen del como alumno: descripción de su personalidad y su desenvolvimiento en las actividades que realiza.

- **Referencias Personales:** Para finalizar es necesario tener información básica de tutores legales, asesores dentro de la institución, así como del facilitador profesional dentro de la empresa.

- **Perfil Profesional**

- Datos personales

Nombre:	
Edad:	
DUI:	
Teléfono:	
Celular:	
Dirección:	
Disponibilidad de Tiempo:	
Certificado de discapacidad:	

- Formación Académica

-Instituciones:
- Talleres laborales:
- Capacitaciones:
• Experiencia laboral

Competencias y habilidades

- Socialización

N°	Habilidad	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	Saludo			
2	Presentación			
3	Respeto espacio personal			
4	Adecuada organización y expresión de ideas			

5	Utiliza normas de cortesía			
6	Puede mantener una conversación coherente.			

- Imagen e Higiene

N°	Habilidad	Bueno	Muy bueno	Excelente
7	Vestimenta acorde a la ocasión.			
8	Imagen Personal			
9	Cuida su privacidad			
10	Ir al baño sin asistencia			
11	Mantener limpia su área de trabajo.			

- Salud y Seguridad

N°	Habilidad	Bueno	Muy bueno	Excelente
12	Si es necesario el uso de medicamentos , los ingiere autónoma, en los horarios correspondientes .			
13	Solicita ayuda de ser necesario.			
14	Respeto normas de cortesía y convivencia a cada lugar.			
15	Utiliza celular y reconoce los números de emergencia			
16	En situación de emergencias sabe qué hacer y a quien acudir.			

- Emocional

N°	Habilidad	Bueno	Muy bueno	Excelente
17	Reconoce y expresa sus emociones de forma adecuada.			
18	Autonomía			
19	Alta motivación hacia la realización del trabajo.			
20	Acepta retroalimentación de su rendimiento en el trabajo.			
21	Tolerancia a la frustración.			
22	Seguridad en sí mismo			
23	Adaptación al cambio			

24	Autoestima			
----	------------	--	--	--

- Empleo

N°	Habilidad	Bueno	Muy bueno	Excelente
25	Realiza actividades inconclusas.			
26	Cuida sus herramientas de trabajo.			
27	trabajo en equipo.			
28	Actitud positiva ante el empleo.			
29	Responsabilidad y orden en las tareas.			
30	Mantiene atención por un tiempo determinado			
31	Capacidad para adquirir nuevos conocimientos			
32	Capacidad para relacionarse con sus compañeros.			
33	Puntualidad			
34	Respeto hacia figuras de autoridad			

- Habilidades Escolares

N°	Habilidad	Bueno	Muy bueno	Excelente
35	Firma o escribe su nombre completo.			
36	Conteo hasta un número determinado.			
37	Escribe mensajes cortos y funcionales.			
38	Clasifica datos y objetos.			
39	Es capaz de seguir instrucciones cortas y concisas			

Físico- emocional funcional

N°	Habilidad	Bueno	Muy Bueno	Excelente
40	Fuerza Física			
41	Motricidad gruesa			
42	Motricidad fina			
43	Flexibilidad			
44	Audición			

45	Tono de voz			
----	-------------	--	--	--

- Breve descripción personal

Alumno:
Encargado:

Intereses

Referencias	
-Nombre del Responsable:	- N° de Teléfono:

Anexos

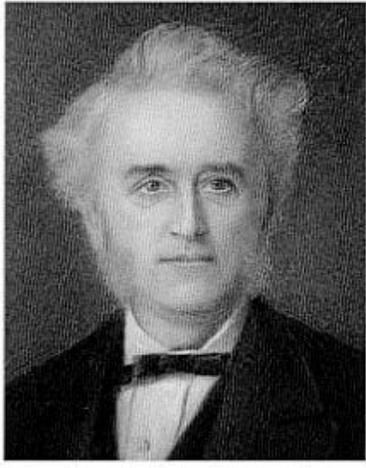
Anexo 1: “Lady Cockburn y sus Hijos” (1773) (López , 2000, pp.193-194)



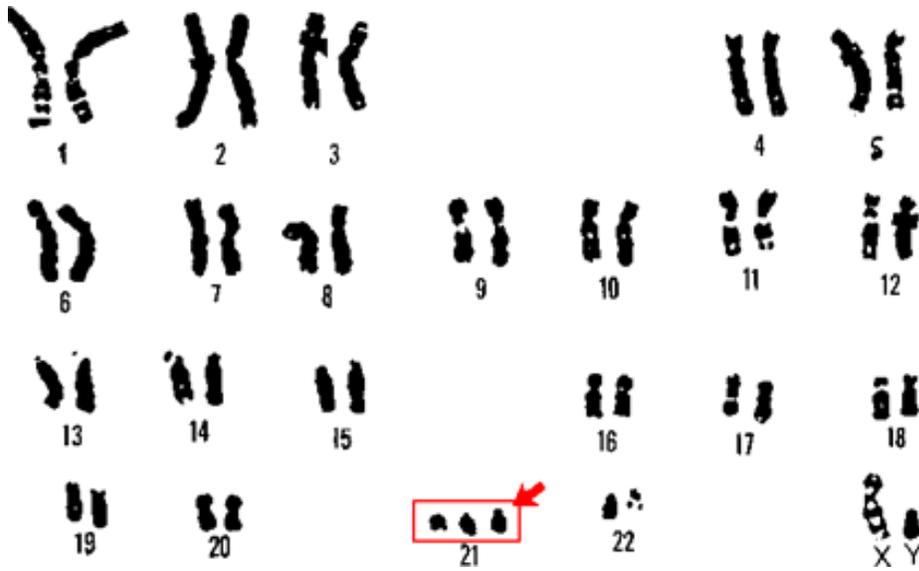
Anexo 1-2. “la Virgen con el niño en brazos “, Andrea Motegna(1430)((López, 2000. pp.193-194)



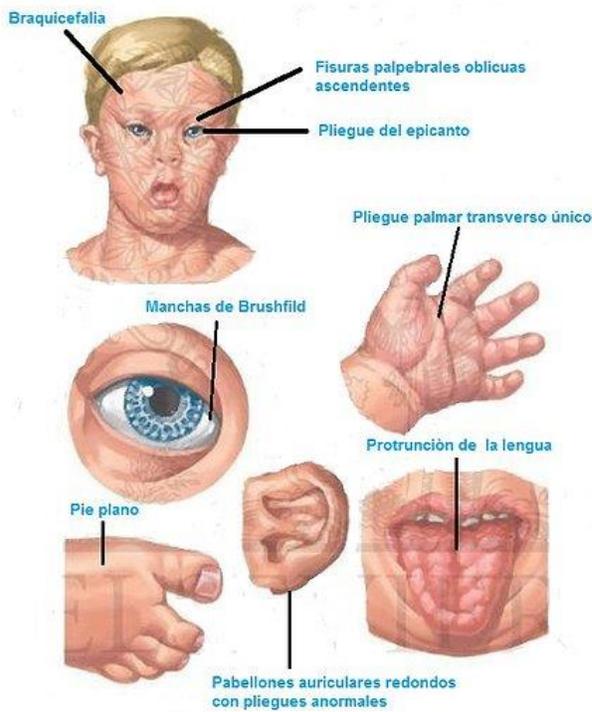
Anexo 2: John Landon Down (Down Syndrome Education International, 1996-2016)



Anexo 3: Configuración Genética (Flores y Flores, 2015)



Anexo 4: características físicas.



Anexo 5: Historias sobre Adultos sobre Síndrome de Down

Pablo Pineda

Es reconocido en Europa como la primera persona con Síndrome de Down en conseguir un título universitario, a lo que atribuye este logro, al esfuerzo realizado por sus padres a que fuera siguiera los pasos de sus hermanos mayores, por lo que estudio en las mismas escuelas que sus hermanos, a pesar que en ocasiones las instituciones no estaban interesadas, terminaba ganando las batallas y estudiando en las mismas.

Comenta haber tenido dificultad en in a clases y enfrentarse a las personas que se oponían a que el estudiase en la institución, pero como comenta el “me los terminaba

ganando “, él y sus padres no pensaron que llegaría a la Universidad y mucho menos que obtendría un título universitario.

El cree que estas situaciones son batallas que debe vencer, actualmente realiza charlas a empresas en diferentes países del mundo sobre los beneficios de contratar a una persona con Síndrome de Down, a luchar por sus derechos y el que se creen mayores oportunidades y bajar todo prejuicio que se tiene sobre las personas con Síndrome de Down.

Actualmente se encuentra por finalizar su segunda carrera universitaria en pedagogía. (Aradas, 28 de agosto 2014, párr. 1-21)



Anexo 6: otras leyes que apoyan a las personas con discapacidad.

Existen leyes en El Salvador que apoyan a las personas con Síndrome de Down, pero no de forma específica pero que a la vez vale la pena nombrar:

- Constitución

Art.3 Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión (Asamblea legislativa,2014, p.2).

Cabe resaltar este artículo ya que como está establecido no existe la discriminación según la ley en cuanto al goce de derechos que tiene la persona, sin importar las características que tenga, por lo que no se puede quitar el derecho que tiene la persona de disfrutar de los derechos civiles brindados por el estado.

Art.37 El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales. (Asamblea Legislativa, 2014, p.7)

Este artículo aplica no de forma específica a las personas con discapacidad pero si son parte de lo mencionado en el artículo establecido en el cual el estado, en el que el estado deberá mostrar más interés por proporcionar más proyectos de trabajo , y los recursos necesarios para que las personas con discapacidad tengan un trabajo digno y que

puedan brindar una vida mejor a su familia , y para mayor realización personal , que en ocasiones se ha visto el caso que al no conseguir trabajo las personas con discapacidad pueden caer en depresión , desmotivación ya que no se sienten útiles para la sociedad . y con esta ley se espera evitar situaciones innecesarias.

Anexo 7: formato tipo Curriculum (Urban. 2014)

[CURRICULUM VITAE] Su nombre	
Su Nombre Completo	
Número de cédula: Número de ciudad	
Fecha de nacimiento: Día, mes, año	
Teléfono móvil: Su número de teléfono	
Dirección: Su dirección	
Ciudad: Su ciudad	
Estado civil: Su estado civil	
E-mail: nombre@web.com	
PERFIL PROFESIONAL	
Describa aquí en no más de cien palabras su perfil profesional. Describa aquí en no más de cien palabras su perfil profesional. Describa aquí en no más de cien palabras su perfil profesional. Describa aquí en no más de cien palabras su perfil profesional. Describa aquí en no más de cien palabras su perfil profesional. Describa aquí en no más de cien palabras su perfil profesional. Describa aquí en no más de cien palabras su perfil profesional. Describa aquí en no más de cien palabras su perfil profesional. Describa aquí en no más de cien palabras su perfil profesional.	
FORMACIÓN ACADÉMICA	
FORMACIÓN UNIVERSITARIA	
Titulación:	Título carrera
Año graduación:	Año en el que se graduó
Institución:	Nombre de institución académica
SECUNDARIA	
Titulación:	Bachiller Técnico
Especialidad:	Si la hay, especifique especialidad
Institución:	Nombre de institución

EXPERIENCIA LABORAL

NOMBRE DE LA EMPRESA

Cargo: Cargo que desempeñó
Funciones: Funciones hechas en el cargo
Fecha: Fecha inicio de labores – Fecha final de labores
Teléfono: Teléfono de la empresa

NOMBRE DE LA EMPRESA

Cargo: Cargo que desempeñó
Funciones: Funciones hechas en el cargo
Fecha: Fecha inicio de labores – Fecha final de labores
Teléfono: Teléfono de la empresa

NOMBRE DE LA EMPRESA

Cargo: Cargo que desempeñó
Funciones: Funciones hechas en el cargo
Fecha: Fecha inicio de labores – Fecha final de labores
Teléfono: Teléfono de la empresa

NOMBRE DE LA EMPRESA

Cargo: Cargo que desempeñó
Funciones: Funciones hechas en el cargo
Fecha: Fecha inicio de labores – Fecha final de labores
Teléfono: Teléfono de la empresa

NOMBRE DE LA EMPRESA

Cargo: Cargo que desempeñó
Funciones: Funciones hechas en el cargo
Fecha: Fecha inicio de labores – Fecha final de labores
Teléfono: Teléfono de la empresa

REFERENCIAS FAMILIARES

NOMBRE COMPLETO, TÍTULO ACADÉMICO

Cargo: Cargo actual
Empresa: Nombre de empresa donde labora
Teléfono: Teléfono de la persona

NOMBRE COMPLETO, TÍTULO ACADÉMICO

Cargo: Cargo actual
Empresa: Nombre de empresa donde labora
Teléfono: Teléfono de la persona

REFERENCIAS PERSONALES

NOMBRE COMPLETO, TÍTULO ACADÉMICO

Cargo: Cargo actual
Empresa: Nombre de empresa donde labora
Teléfono: Teléfono de la persona

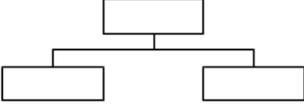
NOMBRE COMPLETO, TÍTULO ACADÉMICO

Cargo: Cargo actual
Empresa: Nombre de empresa donde labora
Teléfono: Teléfono de la persona

SU NOMBRE COMPLETO
C.C *** de (ciudad)**

Anexo 8: Perfil Por competencia(J.C. Barceló. 2016)

PERFIL DE COMPETENCIA

I. DATOS GENERALES				
Denominación del Puesto:				
Ubicación en la Organización:				
 <pre> graph TD A[] --- B[] A --- C[] </pre>				
Categoría Docente:		Grado Científico:		
Misión del Puesto:				
II. REQUISITOS DEL PUESTO (APTITUDES)				
Funciones del Puesto:	No Exigidos	Bajos	Medios	Altos
Formación Académica:				
- Titulación Requerida:				
- Especialidad de Preferencia:				
- Formación Mínima:				
Nivel de Experiencia:				
Experiencia Previa:				
Conocimientos Específicos	No Exigidos	Elemental	Medio	Superior
Requisitos Físicos.	No Exigidos	Bajos	Medio	Altos
Condiciones de Trabajo	No Exigidos	Bajos	Medio	Altos
Requisitos de Responsabilidad.	No Exigidos	Bajos	Medio	Altos
III.COMPETENCIAS DEL PUESTO (ACTITUDES)				
Cultura Organizacional				
Estándares de Calidad				
Elaborado por:				
Revisado por:		Autorizado por:		