UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA, CARRERAS EDUCATIVAS

CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

"LA MADUREZ SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERIÓDO LECTIVO 2014 – 2015, LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS"

Tesis previa a la obtención del Grado de Licenciado en Psicorrehabilitación y Educación Especial

AUTOR

MIGUEL EDUARDO VÁSCONEZ CAMPOS

DIRECTOR

Dr. DANILO CHARCHABAL PÉREZ, PhD.

LOJA – ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

Dr. Danilo Charchabal Pérez, PhD.

DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, CARRERA DE PSICORREHABILITACIÒN Y EDUCACIÒN ESPECIAL, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA Y DIRECTOR DE TESIS.

CERTIFICA:

En mi calidad de Director de Tesis titulada: **"LA MADUREZ SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERIÓDO LECTIVO 2014 – 2015, LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS",** presentada por el señor **MIGUEL EDUARDO VÁSCONEZ CAMPOS,** egresado de la carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial, certifico que aprobó su trabajo practico de investigación, el cual cumple el aspecto metodológico y reúne los requisitos establecidos por la MED.

Por lo que solicito sea sometido a la evaluación del jurado examinador que el Honorable Consejo Directivo designe.

Loja, Julio de 2015

Dr. Danilo Charchabal Pérez, PhD.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Miguel Eduardo Vásconez Campos**, declaro que soy el autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma: .....

Autor: Miguel Eduardo Vásconez Campos

Cedula: 0602751596

Fecha: Loja, Julio de 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo Miguel Eduardo Vásconez Campos, expreso ser el autor de la tesis titulada: **"LA MADUREZ SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERIÓDO LECTIVO 2014 – 2015, LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS"**, como requisito para optar al Grado de Licenciado en Psicorrehabilitación y Educación Especial, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, publique esta elaboración científica de la Universidad, mediante el Repertorio Digital Institucional.

A los interesados que deseen consultar el contenido de este trabajo en el Repertorio Digital Institucional, del sinfín redes informáticas del país, y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

Manifiesto que la Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio, o copia de la tesis, que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 08 días del mes de julio del 2015, firma el autor.

Firma:	Miguel E. Vásconez Campos
Autor:	Miguel Eduardo Vásconez Campos
Cedula:	0602751596
Dirección:	Quito, Urbanización "El Labrador", Calle Pablo Cassals N46-153 entre Issac Albeniz y Retamas
Correo Electrónico:	miguelvasconez_campos@hotmail.com
Teléfono:	022400757 celular: 0984690935(M)
Director de Tesis:	Dr. Danilo Charchabal Pérez, PhD
Tribunal de Grado:	Dra. Carmen Alicia Aguirre Mg. Sc PRESIDENTA Ing. Jaime Chillogallo Ordoñez. Mg. Sc VOCAL Mgs. Isabel María Enrriquez Jaya VOCAL

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mis padres por ser apoyo y sostén fundamental a lo largo de mi vida, a mis hijos por ser la razón de mi existencia, a mi esposa por darme el regalo de ser padre, a mis hermanos por prodigarme su amistad y afecto, y a toda mi familia y buenos amigos por su inmenso cariño.

Miguel Eduardo

AGRADECIMIENTO

A las autoridades de la Universidad Nacional de Loja en su Modalidad de Estudios a Distancia MED, por darnos la oportunidad de formarnos como profesionales, a los docentes de la Carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial por saber impartir sus conocimientos, saberes y experiencia con mística durante el curso de la carrera.

Agradezco a mi tutor el Dr. Danilo Charchabal Pérez, PhD., por la ayuda y apoyo con sus conocimientos.

Reconocida gratitud a la Fundación el Triángulo, por la oportunidad de compartir con todos los niños y jóvenes en un espacio de equidad y calidez, y especialmente a sus autoridades y profesionales que me dieron la oportunidad de formar parte del sueño de ser Educador Especial.

El autor

ESQUEMA DE CONTENIDOS

- PORTADA
- CERTIFICACIÓN
- AUTORÍA
- CARTA DE AUTORIZACIÓN
- DEDICATORIA
- AGRADECIMIENTO
- ESQUEMA DE CONTENIDOS

a. Título
b. Resumen (Summary)
c. Introducción
d. Revisión de Literatura
e. Materiales y Métodos
f. Resultados
g. Discusión
h. Conclusiones
i. Recomendaciones
Lineamientos Propositivos
j. Bibliografia
k. Anexos

Índice

a. TÍTULO

“LA MADUREZ SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERIÓDO LECTIVO 2014 – 2015, LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS”

b. RESUMEN

El presente trabajo investigativo sobre **"LA MADUREZ SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERIÓDO LECTIVO 2014 – 2015, LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS."**

La presente investigación ha sido desarrollada en La Fundación El Triángulo que se encuentra ubicada en la ciudad de Quito, sector Ponciano Bajo, calles Diego de Vásquez, Pasaje C, Lote 21, determinando el siguiente problema: ¿Cómo influencia la Madurez Social en la Inserción Laboral de los trabajadores con Síndrome de Down de la sección laboral de la Fundación el Triángulo de la ciudad de Quito durante el período lectivo 2014 – 2015?, para esta investigación la muestra fue de 18 jóvenes de la Fundación El Triángulo, en proceso de Inserción Laboral.

El objetivo general derivado del problema es: Determinar la influencia que el grado de Madurez Social de los jóvenes con Síndrome de Down tiene en su Inserción Laboral. Los métodos utilizados facilitaron una planificación en el proceso investigativo, los usados fueron: científico, inductivo, descriptivo, analítico y modelo estadístico. Las técnicas utilizadas fueron la entrevista realizada a un representante de la Fundación El Triángulo y una prueba de Madurez Social aplicada los jóvenes trabajadores, esta investigación tuvo un enfoque cualitativo describiendo las características de la población para interpretar los datos obtenidos por los instrumentos utilizados.

Luego de analizar los datos de la prueba y tomando como muestra el Ítem Nro. 2. Expresa sentimientos mediante su comunicación verbal y no verbal, expresa emociones positivas o negativas, en relación con personas u objetos. Analizados los datos se concluye que: El total de los jóvenes trabajadores son capaces de expresar sentimientos usando comunicación verbal y no verbal o simbólica y el mismo total es capaz de expresarse de forma positiva o negativa ante una situación u objeto, con esto se comprueba el primer objetivo planteado que fue: Identificar qué características sociales de los trabajadores con Síndrome de Down de la sección laboral de la Fundación El Triángulo de la ciudad de Quito que facilitan su Inserción Laboral. Para determinar los beneficios para los involucrados en el proceso de Inserción Laboral, que es segundo objetivo de nuestra investigación se tomó la pregunta Nro. 10 de la entrevista realizada que enuncia: ¿Cuáles son los beneficios para los involucrados en el proceso de Inserción Laboral? La respuesta fue: los alumnos trabajadores mejoran su calidad de vida, los compañeros de trabajo con la presencia de los jóvenes con discapacidad se imponen desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan y la empresa mejora la reputación corporativa, en cuanto a la Fundación El Triángulo el beneficio es lograr el éxito de sus alumnos trabajadores, y ser referente en Inserción Laboral.

SUMMARY

This research work is about **"LA MADUREZ SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERIÓDO LECTIVO 2014 – 2015, LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS."**

This research was developed in Fundación El Triángulo is located in the city of Quito, Ponciano Bajo, streets Diego Vasquez, dead end street number C, place 21, in order to determine the following problem: How to influence of Social Maturity on the employability of workers with Down Syndrome labor section of Fundación El Triángulo of Quito City during the school year 2014 – 2015?, for this sample was 18 young people from the Fundación El Triángulo, in job placement process.

The overall objective of the problem is derived to determine the influence that the degree of social maturity of young people with Down syndrome have on your employment. The methods provided in the research planning process used were: scientific, inductive, descriptive, analytical and statistical model. The techniques used to develop the research were the interview with a representative of Fundación El Triángulo and test of Social Maturity participating youth workers applied, our research had a qualitative approach describing the characteristics of the population to interpret the data obtained by the instruments used.

After analyzing the test data and taking as example the question Nro. 2 Expresses feelings through verbal and nonverbal communication, positive or negative emotions expressed in relation to persons or objects. Analyzed the data concluded that: the total of young workers are able to express feelings using verbal and nonverbal communication, or symbolic and they are able to express themselves positively or negatively to a situation or object, with this the first objective was checked: Identify what social characteristics of workers with Down Syndrome labor section of Fundación El Triángulo, to facilitate their employment. To determine benefits for those involved in the process of labor insertion, which is the second objective of our research took the question Nro.10 What are the benefits for those involved in the process of Job Placement? The answer was: the student workers improve their quality of life, co-workers with the presence of young people with disabilities productivity collective challenges imposed because of the great responsibility and perseverance they manifest and the company improves corporate reputation regarding the Fundación El Triángulo profit is the success of its student workers, and become a reference in Job Placement

c. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es objetiva y se fundamenta en contenidos teóricos y científicos sobre la inserción laboral como factor fundamental para la participación de un ser humano dentro de una sociedad.

Nuestro trabajo hace énfasis en el apoyo de profesionales preparados para fomentar la madurez Social de las personas con síndrome de Down, teniendo en cuenta el respeto y los apoyos adecuados hacia un éxito laboral.

Verdugo M. (1998), en su texto especializado sobre personas con discapacidad expone que los jóvenes con síndrome de Down son personas con habilidades, gran potencial y también debilidades como cualquier otra persona, son seres humanos con deberes y derechos por lo tanto no se debe considerarlos como personas inferiores, sin embargo son personas que tienen necesidades adicionales. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complejo conjunto de condiciones, estas condiciones se pueden ver agravadas por un entorno social no adecuado y la sociedad en su conjunto con responsabilidad desde el hogar, las instituciones educativas y la empresa deben realizar las modificaciones en el entorno de una persona con discapacidad para facilitar una adecuada participación en toda esfera y lógica social. (Págs. 555-570)

Por lo expuesto se plantea el siguiente problema de investigación : ¿COMO INFLUENCIA LA MADUREZ SOCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO DE LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL PERÍODO LECTIVO 2014 – 2015?

El objetivo general de esta investigación científica es: Determinar la influencia que el grado de Madurez Social de los jóvenes trabajadores con Síndrome de Down de la sección laboral de la Fundación el Triángulo de la ciudad de Quito tiene en su Inserción Laboral, durante el periodo lectivo 2014 – 2015.

Los objetivos específicos que se plantearon fueron: Identificar cuales características sociales de los trabajadores con Síndrome de Down de la sección laboral de la Fundación El Triángulo facilitan su Inserción Laboral. Determinar los beneficios para los involucrados en el proceso de Inserción Laboral y: Elaborar una propuesta para orientar a la Inserción Laboral de los trabajadores con Síndrome de Down.

Los métodos utilizados fueron: científico, inductivo, descriptivo, analítico y modelo estadístico. Las técnicas para desarrollar la investigación fueron la entrevista realizada a un representante de la Fundación El Triángulo y una prueba de madurez social aplicada los jóvenes trabajadores participantes, con lo que se obtuvo la información requerida, nuestra investigación tuvo un enfoque cualitativo utilizando la recolección sistematizada de datos hacia la búsqueda de satisfacer nuestras interrogantes y solventar soluciones sobre la problemática.

El contenido del Marco Teórico está fundamentado en III Capítulos: El Capítulo I analiza el Síndrome de Down su concepto, aspectos generales diagnóstico y características del mismo. El Capitulo II abarca el estudio de la Madurez Social su conceptualización, la autonomía a nivel funcional, las habilidades sociales en personas con síndrome de Down, los problemas de comportamiento, la normalización y la integración social y por último el Capítulo III que abarca la Inserción Laboral, su conceptualización, el Ecuador en la inserción laboral sus aspectos generales y la campaña de “Empleo sin Barreras”, El empleo con apoyo como método de inserción laboral sus aspectos más importantes, características del empleo con apoyo, etapas del mismo y la Fundación El Triángulo como institución participante.

d. REVISION DE LITERATURA

CAPITULO I

SÍNDROME DE DOWN

ASPECTOS GENERALES DEL SÍNDROME DE DOWN

Gonzalez. E. (2003), sobre el síndrome de Down dice que fue descrito clínicamente John Langdon Haydon Down (1866), médico inglés, determinando esta condición como un tipo de retraso mental. Por ser el primero que escribió sobre ello, el trastorno pasó a conocerse como síndrome de Down. Sin embargo, Down no sabía cuál era exactamente su causa genética. (Págs. 120-135)

Gonzalez. E. (2003), manifiesta que Jerome Lejeune (1958), genetista francés descubrió que el síndrome de Down ocurre por un problema con el número de cromosomas que tiene la persona, determinando que la copia adicional es del cromosoma 21 y la denominó trisomía 21. (Págs. 120-135)

González .E. (2003), señala que las personas con síndrome de Down son diferentes a aquellos que tienen problemas cognitivos, o presenten patologías asociadas a un deterioro neurológico congénito. “Por tanto, estos sujetos deben ser tratados de diferente forma, dado que la única manera de conseguir resultados adecuados con ellos es actuando en función de sus características especiales, potenciando programas de intervención y estimulación precoz” (Pág. 120). Al tratarse de una alteración cromosómica y accidental, puede afectar a la meiosis (reducción aploide) materna o paterna o bien a la mitosis (las primeras divisiones del huevo fecundado), la aparición en uno u otro momento puede determinar situaciones diferentes. (Págs. 120-135)

Concordamos con el autor, aunque en algún momento se consideró que las personas con síndrome de Down eran igual que las personas con déficit intelectual, no lo son en cuanto a las causas que determinan una u otra

condición, a pesar de que coincidan con características respecto a la capacidad intelectual.

CONCEPTO

Paredes. M. (1999), conceptualiza al síndrome de Down como “un accidente genético, que ocurre al azar durante la división celular del embrión. En la célula normal de la especie humana existen 46 cromosomas divididos en 23 pares. La persona con este síndrome tiene 47 cromosomas, siendo el cromosoma extra ligado al par 21”. (Pág. 3)

Gonzalez. E. (2003) manifiesta que Lejeune, Turpin, Gautier. (1959), definen al síndrome de Down como una alteración a nivel biológico cuyo problema aparece por la trisomía del par 21. En investigaciones más recientes Tamparillas. (1986), señala que el fenotipo típico del síndrome de Down obedece a la presencia por triplicado de la banda 21q 22, sin necesidad de que se halle todo el cromosoma. Siendo la causa del síndrome de Down la presencia de 47 cromosomas en las células en lugar de 46. (Págs. 120-135)

Entendemos con lo anteriormente enunciado que el síndrome de Down es una alteración cromosómica que se produce de forma accidental y mecánica durante la división celular, por tanto puede afectar en uno u otro momento determinando situaciones y características fenotípicas diferentes.

FORMACIÓN GENÉTICA

Paredes. M. (1999), explica las diferentes formas de síndrome de Down de la siguiente manera:

Trisomía 21 Patrón o Libre.- El individuo presenta 47 cromosomas en todas las células, teniendo en el par 21 tres cromosomas. Ocurre en aproximadamente 95% de los casos. “Es la más frecuente de las formas, ocurre ya que el cromosoma 21 extra está situado en el espermatozoide, en el óvulo o en la primera división celular, cada célula que se produce tendrá 47 cromosomas y de estos tres estarán en el mismo grupo”. (Pág. 5)

Trisomía 21 Traslocación.- "El individuo presenta 46 cromosomas y el cromosoma 21 extra esta adherido a otro par, en general al 14, ocurre en aproximadamente 3% de los casos". (pág. 5)

Mosaico.- "El individuo presenta una mezcla de células normales (46 cromosomas) y células trisómicas (47 cromosomas), ocurre en aproximadamente 2% de los casos". (Pág. 5)

González. E. (2003), expresa que la formación tradicional, conocida como Trisomía 21 es la más frecuente en esta población y ocurre antes del momento de la fecundación, Teniendo el óvulo dos cromosomas 21, después de la concepción, el huevo fecundado tiene tres cromosomas 21, los cuales se encontraran en todas las células de las divisiones siguientes.(Págs. 120-135)

Lo que expresan los autores en cuanto a las distintas formas de síndrome de Down explica la formación genética expresada de una manera sencilla, que puede afectar durante el proceso de división celular, tanto durante la meiosis antes de la fecundación y durante la mitosis a partir del ovulo fecundado.

ETIOLOGÍA

Corretger. J. (2008), analiza la anomalía genética así: del primer grupo de factores estarían, en primer lugar, aquellos que vienen determinados por la herencia, es decir, hijos Down nacidos de madres Down; varios niños Down en la familia próxima o entre parientes, casos de translocación, y los transmitidos por herencia (cuando uno de los padres aunque fenotípicamente normal ofrece una estructura cromosómica en mosaico). "Cuando en una familia existe un caso de Down es muy posible que aparezcan más en generaciones posteriores". (Pág. 3)

Paredes. M. (1999), expresa que el punto de riesgo viene determinado por la edad, tanto del padre como de la madre, especialmente cuando la edad de ésta supera los 35 años. También en el caso de envejecimiento

acelerado de la madre joven. Para el caso de los factores extrínsecos, se debe tomar en cuenta, aparte de determinados tipos de radiaciones en el medio ambiente. "Ya que existe una correlación entre sujetos con síndrome de Down y determinadas enfermedades maternas, tales como problemas de tipo vírico, agentes inmunológicos, falta de vitaminas y, fundamentalmente, de la vitamina A". (Pág. 4)

DIAGNÓSTICO

Paredes. M. (1999), manifiesta que por lo general, la discapacidad de un niño se detecta con claridad al nacer, en la actualidad, el diagnóstico puede hacerse antes de la concepción, en el Ecuador a todas las madres se les ofrece la posibilidad de someterse a exámenes, con el cual se puede determinar la posibilidad de que el bebé nazca con síndrome de Down. Este análisis se utiliza tanto para advertir a los padres la existencia de un riesgo, como para indicar la necesidad de realizar una amniocentesis, que constituye la forma más precisa de determinar la condición genética del nonato, esta prueba consiste en recoger una muestra del líquido que rodea al feto y que contiene células de este, insertando una aguja en el útero. (Págs.3-7)

Corretger. J. (2008), expone que es posible diagnosticar el síndrome de Down luego del nacimiento en el caso de no manifestar características físicas evidentes, y existir dudas. El diagnóstico en general, es realizado por el médico pediatra que atiende al niño después del parto, considerando características fenotípicas peculiares del síndrome de Down. Así mismo la confirmación es dada por un examen de cariotipo que consiste en un examen citogenético usando muestras de sangre o tejido del bebe. (Págs.1-10)

Coincidimos con lo expuesto por los autores al no poder establecer claramente los factores que anteceden a un caso de síndrome de Down. Sin embargo existen una serie de variables asociadas que es posible establecer factores determinados tanto por la herencia como por la edad de los

individuos y en algunos casos por factores ambientales no especificados en los textos debido a su difícil categorización y por último a un simple azar genético.

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN:

FÍSICAS

González. E. (2003), explica: “La cabeza es más pequeña de lo normal, pero la parte trasera (occipital) es prominente, las fontanelas son grandes y tardan en cerrarse más que en el niño normal”. (Pág. 125)

Así mismo, la nariz es pequeña y ancha y tiene la parte superior plana con los huesos poco desarrollados, lo que le produce trastornos respiratorios. En cuanto a los ojos, estos son rasgados y con una capa de piel en los ángulos inferiores; tienen manchas en el iris y el lagrimal está escasamente desarrollado, tienen movimientos sin control oculares y suelen tener miopía y astigmatismo. Por otra parte, sus orejas son pequeñas, mal formadas y poco implantadas. La boca es pequeña y la suelen tener abierta a causa de la hipotonía de los músculos de la mandíbula, además suelen tener mal formaciones en el paladar y no le coinciden las arcadas mandibulares al cerrar. Su lengua es muy gruesa. Su cuello es corto y le sobra la piel bajando el cabello por la parte del cuello. Sus manos son anchas y pequeñas con pliegue palmar y con dedos cortos. Los pies son cortos y anchos. En su tronco, en cambio, aparece una hipotonía en la pared abdominal. La piel aparece amoratada, seca y áspera, irritándose con facilidad, uñas frágiles y pelo fino. (Págs. 120-135)

Paredes. M. (1999), expresa que los sujetos con síndrome de Down son bajos, con una altura menor al promedio normal, posiblemente a causa de la insuficiencia tiroidiana. Igualmente tienen movimientos poco precisos y sin ninguna coordinación, además les falta vitalidad y suelen estar pasados de peso.(Págs.3-7)

Los autores detallan características evidentes en la Trisomía 21, sin embargo estas características no son evidentes en las formas genéticas menos frecuentes y pueden variar levemente en cada grupo étnico.

NERVIOSAS

Corretger. J. (2008), presenta a las características nerviosas en el síndrome de Down como una serie de alteraciones generalizadas en todo el funcionamiento del sistema nervioso con un desarrollo anómalo y un deterioro cognitivo temprano. (Págs. 1-10)

González. E. (2003), explica que la anomalía cromosómica que causa el síndrome de Down es responsable de alteraciones, problemas y modificaciones que afectan en general la fisiología del sistema nervioso por ende la salud de estos sujetos, debido principalmente al menor peso y volumen del cerebro y el tronco cerebral y que por tanto poseen menor número de células nerviosas acompañadas de un retraso en la mielinización. (Págs. 120-135)

Los autores determinan una alteración en todo el sistema nervioso que afecta al cerebro y su funcionamiento en general y su incidencia impide un desarrollo normal.

SENSORIALES

González. E. (2003), dice que se producen infecciones que pueden ser la causa de las pérdidas auditivas, pero también aparecen problemas en cuanto a la recepción de información así como al procesamiento de la misma, no dando respuesta a señales muy significativas. (Págs. 120-135)

Paredes. M. (1999), sostiene que los individuos con síndrome de Down son propensos a infecciones en sus oídos, y presentan deficiencias audiológicas que dificultan principalmente la adquisición de su lenguaje, ya que no responden adecuadamente a los estímulos como el caso de las personas que no presentan síndrome de Down. Su vista presenta problemas de

estrabismo, miopía e hipermetropía, conjuntivitis crónica y su contacto visual es escaso en edad temprana. (Págs. 3-7)

Con lo anteriormente expuesto los autores señalan las características a nivel sensorial determinando que son frecuentes problemas a nivel visual ligados a su condición y la propensión a enfermedades en mucosas auditivas y un alto grado de deficiencia audiológica.

MOTRICES

González. E. (2003), expresa que estas personas tienen una gran hipotonía que se refleja en menores aptitudes motrices que cualquier otra persona que posea su capacidad intelectual normal. La hipotonía generalizada que los caracteriza es responsable de diversos problemas de relación social. El déficit motor de las personas con síndrome de Down, dificulta su equilibrio y desarrollo psicomotriz adecuado por tanto su evolución es más lenta retrasando el gateo y por ende la marcha. (Págs. 120-135)

De acuerdo con el autor el nivel de hipotonía es determinante en el desarrollo de las personas con síndrome de Down y que esta característica dificulta su postura, retrasa principalmente el gateo y por ende la futura marcha adecuada.

COGNITIVAS

Rodríguez. M. (2014), expone que en exámenes realizados al desarrollo evolutivo de las personas con síndrome de Down manifiesta que se ha podido constatar que durante los primeros 15 años de su vida, se produce un crecimiento mental rápido aunque no se puede igualar al de las personas normales. Posteriormente, entre los 35 y 40 años, su aprendizaje es lento, y a partir de los 40 empieza su deterioro según van envejeciendo perdiendo levemente las adquisiciones que poseen y la adquisición de nuevos mensajes les resulta más difícil. (Págs. 6-8)

González. E. (2003), sobre el área cognitiva manifiesta que “En la resolución de problemas de tipo manipulativo y visual tienen mayor competencia que en lo verbal, abstracto y auditivo. Es importante conocer estos datos para que cuando tengamos que intervenir podamos potenciar su facilidad para todo lo visual” (Pág. 130)

Los autores coinciden en la generalización de dificultades a nivel cognitivo, siendo con mayor frecuencia las dificultades en la adquisición de lenguaje y el aprendizaje concreto y mencionan la existencia de deterioro cognitivo temprano.

AFECTIVAS

Ruiz. E. (2004), expone que las personas con síndrome de Down generalmente se les define como personas felices, cariñosas y tranquilas; con un desarrollo afectivo similar al de los sujetos normales. Sin embargo se han detectado algunas características en su personalidad que podrían, en cierta forma, retrasar los aprendizajes, dado que en un gran porcentaje son personas dependientes y evitan cualquier situación que les pueda parecer complicada, las personas con síndrome de Down presentan características de personalidad que retrasa su aprendizaje, dado que son dependientes y tienden a evitar situaciones que les cuesta mayor trabajo. (Págs. 84-93)

El autor analiza la afectividad de las personas con síndrome de Down como un factor positivo de su condición, sin embargo sostiene que el desarrollo de su personalidad es más lento debido a su dependencia a otras personas a nivel afectivo, lo que degenera en una dependencia en otros niveles, con esto podemos entender como una de sus potencialidades el factor afectivo el cual debe ser direccionado de forma adecuada para su formación individual y posterior madurez.

VERBALES

Gonzalez. E. (2003), dice que dadas las dificultades de audición y las dificultades de la memoria a corto plazo (no retienen las palabras que

escuchan) no pueden aprender las reglas gramaticales y por lo tanto se les hace más lento el aprendizaje de la lengua y del habla. (págs. 120-135)

Paredes. M. (1999), manifiesta “Es importante detenernos en pensar que el lenguaje viene muy determinado por el ambiente, la motivación y estimulación que tenga e sujeto para comunicarse, por tanto, si en todos los grupos existen diferencias en este todavía son más significativas” (Pág. 5)

El vocabulario de los niños con síndrome de Down se aprende de la misma manera sin embargo su ritmo es mucho más lento que los sujetos normales, pero el retraso puede producirse principalmente porque no relacionan efectivamente el objeto con el significado simbólico e la palabra.

SEXUALES

Gonzalez. E. (2003), explica que el 70 por ciento de las mujeres con síndrome de Down son fértiles, aunque el embarazo en una mujer con estas características representa un riesgo para la madre y para el hijo. En cambio, la mayoría de varones con síndrome de Down son estériles y sus órganos sexuales son algo más pequeños. El embarazo en la mujer con síndrome de Down representa un riesgo tanto para la madre como para el hijo, tanto por el cuidado durante el embarazo como por la posibilidad de que el nuevo niño nazca con síndrome de Down. (Págs. 120-135)

El autor argumenta adicionalmente que la educación sexual debe ser normal en la persona con síndrome de Down y se debe iniciar en la familia y continuar en la escuela, tomando en cuenta que la sexualidad es inherente en todo ser humano, y asumiendo que una persona con discapacidad intelectual es más propensa a abusos.

CAPÍTULO II

MADUREZ SOCIAL

CONCEPTO

Verdugo. M. (1998), define a la madurez social como: “El máximo desarrollo de las habilidades sociales, que permiten al individuo relacionarse de forma integral con el resto de la sociedad”. (Pág. 570)

Jaramillo. A. (2011) explique que el término “**Madurez”** hace referencia a los cambios en la conducta de un sujeto, y de la experiencia incidental, excluyéndose de este concepto los cambios que tienen lugar como resultado de práctica específica, es decir, del aprendizaje. Por otro lado, el término “**Social”** habla de las habilidades y estrategias socio-cognitivas con las que el sujeto cuenta en la interacción social. Dentro de las competencias sociales se incluyen las habilidades sociales, el autocontrol, la autorregulación emocional, el reforzamiento social y las habilidades de resolución de problemas, puesto que permiten al Individuo hacer frente con éxito a las demandas de la vida diaria. (Págs. 15-20)

Interpretamos lo desplegado en los conceptos anteriores que la madurez social de un individuo está relacionada con el grado de independencia de un individuo relacionado al desarrollo de sus habilidades sociales y su nivel de autonomía para solucionar sus propias dificultades basadas en sus experiencias individuales.

AUTONOMÍA

Jaramillo. A. (2011), define autonomía como la capacidad para realizar las actividades cotidianas, potenciar el desarrollo individual y la inclusión social, con el fin de alcanzar mayor independencia en el individuo y mejor calidad de vida. Cada persona tiene un nivel de autonomía propio de sus características y que le otorga un nivel de funcionamiento. Autonomía no

solo se refiere al saber hacer algo sino al entender lo que se está haciendo. (Págs. 15-20)

Para las personas con síndrome de Down tareas sencillas como vestirse, utilizar el baño, etc., serán muy complejas mientras que para personas sin déficit intelectual resultan tareas muy sencillas, el autor hace alusión a una independencia de a persona dada su nivel de autonomía a nivel funcional en tareas de la vida diaria con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

HABILIDADES SOCIALES EN EL SINDROME DE DOWN

CONCEPTO

Verdugo. M. (2013), conceptualiza a las habilidades sociales como la serie de conductas y destrezas necesarias para una adecuada interacción social, definida básicamente por una serie de respuestas frente a distintos retos sociales, tomando en cuenta el rol del sujeto frente a los demás, buscando un mayor nivel de independencia. (Págs. 20-55)

Las habilidades sociales incluyen al ser humano dentro de un núcleo social, y se adquieren de forma espontánea en cada individuo a lo largo de su vida, en cuanto a las personas con síndrome de Down las habilidades sociales están en relación directa no con los medidores de inteligencia tradicional, sino más bien con las actividades relacionadas a la interacción social y a las tareas interpersonales.

El autor hace referencia al nivel de experiencia de una persona ligado a su entorno social, tomando en cuenta la respuesta que este tiene a dichas experiencias para poder adquirir más habilidades sociales y un mayor desenvolvimiento a nivel social.

COMPORTAMIENTO

Bisquerra. R. (2003), define al comportamiento como la manera de conducirse, como la forma de proceder de las personas frente a los estímulos y en relación con el entorno. Un comportamiento social aceptable

es el factor más importante para el bienestar de las personas con síndrome de Down durante su vida adulta. (Págs. 25-83)

Verdugo. M. (1998), expresa que los jóvenes con síndrome de Down que en el colegio únicamente han conseguido pequeños progresos en lectura, escritura o matemáticas, pueden ser adultos independientes y ser capaces de desarrollar un trabajo con éxito, si son socialmente competentes, se comportan de una forma socialmente aceptable y se relacionan con sus compañeros. (Págs. 555-570)

Los autores manifiestan que las personas con más capacidades cognitivas y más logros académicos, pero con unas habilidades sociales y un comportamiento social deficientes, de adultos no conseguirán los mismos éxitos en relación a su independencia y su trabajo, de igual manera sucedería en las personas con déficit intelectual en el caso de nuestra investigación con síndrome de Down.

COMPORTAMIENTO ADECUADO A LA EDAD

Bisquerra. R. (2003), manifiesta la importancia de establecer el que todo comportamiento está influenciado por una serie de elementos. En concreto, se estipula que aquel estará marcado tanto por la cultura que tenga la persona en cuestión como por las normas sociales existentes en su entorno o la actitud que presente en todo momento. No obstante, no menos relevante es el hecho de que el comportamiento de cualquier ciudadano también está influenciado por sus creencias y por la genética. Elementos todos ellos que también influirán en mayor o menor medida en la acción de una persona en función de la edad que tenga un individuo. (Págs.25-83)

En el caso de personas con síndrome de Down actúan de un modo determinado en base a una serie de factores lógicos como son los siguientes: los propios comportamientos de las personas de su entorno y la relación que mantienen con ellos, la capacidad para controlar su actitud, etc.,

también se ve influenciada por sus dificultades propias de su condición, sin embargo no es un factor determinante.

Buckley. S. (2005), explica que el comportamiento de la mayoría de las personas con síndrome de Down es semejante al propio de otros personas de nivel similar de desarrollo y, en general, no presentan especiales dificultades en este terreno. Suelen tener una buena comprensión social y les resulta sencillo aprender por imitación, por lo que su conducta en situaciones interpersonales puede ser adecuada a la edad, a pesar de sus retrasos en otros campos, como el lingüístico o el cognitivo. No obstante, se estima que la prevalencia de trastornos de conducta disruptiva es algo mayor que la que se aprecia en la población general. (Págs. 221-230)

Es esencial fomentar un comportamiento adecuado a la edad para que tengan éxito en sus interacciones sociales, en la familia, en el entorno cercano y en el colegio. Muchas dificultades potenciales pueden evitarse estableciendo unos hábitos claros y unas directrices firmes en la familia desde pequeños para conseguir un comportamiento acorde a su edad en el resto de su vida

PROBLEMAS DE COMPORTAMIENTO

Verdugo. M. (2013), expone sobre el comportamiento adecuado de acuerdo con el desarrollo, argumentando que este se puede consolidarse a lo largo de la vida, por lo tanto, es importante fomentar un comportamiento adecuado a la edad, a fin de que se tenga éxito, en especial cuando participe en clases y actividades recreativas.(Págs. 20-55)

Las personas con síndrome de Down suelen tener una buena comprensión social y les resulta sencillo aprender por imitación, por lo tanto pueden lograr un comportamiento social adecuado a la edad pese a sus retrasos en el lenguaje y en desarrollo cognitivo.

De la mayoría de las personas con síndrome de Down cabe esperar que tengan un buen comportamiento social, siempre que las personas que los

rodean en el hogar, en el colegio y en el trabajo creen un ambiente adecuado y tengan también unas expectativas acordes.

Down21 (2015), critica el entorno de las personas con síndrome de Down, estas han de respetar y hacer respetar del mismo modo las normas para todos los miembros de un grupo humano. Las reglas que se establezcan han de ser acatadas y obedecidas por todos los integrantes de la familia o por todos alumnos de una clase. No puede consentirse al hermano mayor o a uno de los padres que se salte una norma que estamos exigiendo al niño o joven que cumpla; ese modelo le producirá desconcierto. Asimismo, la falta de consenso entre el padre y la madre o con otros familiares dificulta la consolidación de las conductas. http://bit.ly/1NKCCy8

Según los autores los problemas de comportamiento están ligados básicamente a su entorno, tomando en cuenta que las personas con síndrome de Down aprenden por imitación o modelado conductual, mientras más claras sean las pautas de comportamiento en un lugar y en este todos las acojan a cabalidad, menor es la probabilidad de adquirir conductas inapropiadas. De igual manera la consecuencia inmediata ante comportamientos inapropiados ayuda a evitar problemas de comportamiento.

HABILIDADES SOCIALES

Down21. (2015), define el término “habilidades” al conjunto de capacidades de actuación aprendidas y el término “sociales” las enmarca en un contexto interpersonal. De ahí que, si son aprendidas, en el caso de las personas con síndrome de Down no hemos de dar por supuesto nada en cuanto a su conocimiento. Tanto en el caso de las habilidades sociales como en las de autonomía personal, hemos de partir de la hipótesis de que lo han de adquirir todo, aunque estrictamente no sea cierto, pues sus limitaciones biológicas les impiden alcanzar, en ocasiones, habilidades que otros niños adquieren espontáneamente. Hemos de enseñarles cada habilidad, dejando que el niño o la niña con síndrome de Down la practique y no darla por

aprendida hasta que nos demuestre que es capaz de hacerlo y que lo hace habitualmente en distintos entornos sociales. http://bit.ly/1NKCCy8

Verdugo. M. (2011), sobre las habilidades sociales expone que las mismas preparan a la persona con síndrome de Down para la plena integración en la sociedad, cuando alcance la etapa de adulto, la más larga e importante en la vida de cualquier ser humano. No puede dejarse al azar o presuponer que se va a producir de forma natural la adquisición de un aspecto tan importante de su educación. Se les ha de exigir un comportamiento semejante al de cualquier ciudadano en situaciones sociales, e incluso en algún caso, algo más exquisito que a los demás, debido a que se les va a observar con mayor detenimiento cuando se incorporen de forma habitual a entornos ordinarios.

Verdugo. M. (1998), expresa que se ha llegado a un acuerdo sobre las habilidades sociales necesarias para un desarrollo madurativo en personas con síndrome de Down, las mismas que son indicadores claros del grado adaptativo de una persona a nivel social, estas son:

Conversar: Ser capaz de llevar una conversación lo que incluye interrumpir de manera pertinente, saludar, escuchar, preguntar y responder preguntas.

Expresar sentimientos: Mediante su comunicación verbal y no verbal expresa emociones positivas o negativas, en relación con personas u objetos.

Realizar peticiones (pedir ayuda): Reconocer la necesidad de otro para la realización de una tarea y petición de ayuda a la persona adecuada.

Responder a las peticiones de otros (prestar ayuda): Ayudar a otros cuando lo necesiten sin encargarse de la tarea.

Resistirse a la presión de los otros (decir NO): Negarse ante las sugerencias ilegales o erróneas de otros.

Aceptar una negativa (aceptar un NO por respuesta): Relacionado especialmente a personas con autoridad, sin enfrentarse.

Escucha activa: Escuchar atentamente y preguntar sobre un tema que le sea interesante.

Disculparse: Pedir disculpas por los errores cometidos adecuadamente, espontáneamente o bajo sugerencia.

Seguir instrucciones: Atender a las instrucciones y ejecutarlas adecuadamente.

Participar en actividades: Aproximarse a un grupo de manera adecuada y solicitar unirse a sus actividades. (Págs. 555-570)

HABILIDADES ADPATATIVAS

González. E. (2003), define a las habilidades adaptativas como la capacidad de una persona para sentirse cómoda en una determinada situación, y desempeñarse con efectividad de acuerdo al rol asignado y a su edad. (Págs. 120-135)

Jaramillo. A. (2011), expresa que las habilidades adaptativas son el conjunto de conductas y prácticas sociales que las personas han aprendido, para funcionar en su vida diaria y que permiten responder a las circunstancias cambiantes de la vida y a las exigencias en un determinado escenario social. (Págs. 15-20)

Verdugo. M. (1998), enuncia las habilidades adaptativas relacionadas a los intercambios sociales con otras personas, estas son:

- Iniciar, mantener y finalizar una interacción con otra u otras personas.
- Reconocer sentimientos de otros individuos y los propios.
- Proporcionar feedback positivo y negativo.
- Regular el comportamiento de uno mismo (autocontrol)
- Ser consciente de la existencia de iguales y aceptación de estos.
- Calibrar la cantidad y el tipo de interacción con otros.
- Ayudar y Compartir.

- Hacer y mantener amistades.
- Afrontar las demandas de otras personas.
- Controlar sus impulsos.
- Adecuar las conductas a normas preestablecidas. (Págs. 555-570)

Los autores sobre las habilidades adaptativas manifiestan que deben ser objetivos en el aprendizaje de persona con síndrome de Down para que se constituyan en currículo necesario en la educación especial encaminada a una educación a nivel funcional, buscando mayor nivel de independencia con la práctica constante en todo momento y en cualquier actividad practicada, principalmente en entrenamientos ocupacionales y dentro de talleres de tipo productivo, siendo los más comunes en personas con síndrome de Down.

NORMALIZACIÓN

CONCEPTO

Verdugo. M. (1998), sobre la normalización conceptualiza: “Es brindar, dar a todas las personas, tengan o no tengan discapacidades, las posibilidades de llevar una vida lo más normal posible, siguiendo las pautas que la sociedad impone o acuerda dentro de su convivencia diaria”. (Pág. 565)

Jaramillo. A. (2011), expresa que se debe hablar de normalización porque no se puede pretender convertir en normal a una persona con síndrome de Down o con cualquier otra discapacidad, sino que se le debe reconocer los mismos derechos fundamentales que los demás ciudadanos de su mismo país y de su misma edad evolutiva. Se debe tener en cuenta el horizonte operativo de cada individuo para desarrollar ciertas actividades que cada persona será capaz de ejecutar con mayor eficiencia y que varía con su desarrollo, su naturaleza física y psicológica. (Págs. 15-20)

Los conceptos antes enunciados expresan que la normalización posibilita el desarrollo óptimo de sus capacidades y que el individuo logre valerse por sí

solo en todo lo que sus capacidades se lo permitan. Toda persona debe tener la oportunidad de aprender y enriquecerse en su desarrollo humano.

También se debe tener muy en cuenta la Integración, tomando este término como significado de participación y de cooperación con los demás. Esto pretende una interacción e intercambio entre el sujeto discapacitado y el contexto que lo rodea (comunidad, familia, compañeros). Para el caso de la sociedad ecuatoriana, lo normal es, entre otras cosas, educarse, tener una familia, acceder a una vivienda, trabajar, así como participar de eventos sociales y culturales.

NORMALIZACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL

Down21. (2015), expone que la integración de personas con discapacidad aparece ligada al concepto de normalización. El principio de normalización, proveniente del país escandinavo y desarrollado por el autor Wolfensberger en EEUU, fue extendiendo su campo hasta convertirse en una ideología general con directrices detalladas de provisión y evaluación de servicios de habilitación y rehabilitación. http://bit.ly/1NKCCy8

Jaramillo A. (2014), manifiesta que Wolfensberger. (1972), escribió que normalización es la utilización de medios, culturalmente tan normativos cómo es posible, en orden a establecer y/o mantener conductas y características personales que son tan culturalmente normativas cómo es posible. (Págs.15-20)

Entendemos que la esencia de la normalización no reside en un programa determinado de tratamiento, sino en proporcionar a las personas devaluadas socialmente la dignidad completa que les corresponde por derecho propio.

Jaramillo. A. (2011), explica que la puesta en marcha de muchas actividades más allá de las tareas concretas como la rehabilitación física, sensorial o cognitiva de un individuo, implica la afectación de la vida familiar, profesional, y social de la persona con discapacidad.

CALIDAD DE VIDA

CONCEPTO

Jaramillo A. (2011), manifiesta que Brown. (1998), expresa: “La calidad de vida se puede considerar en parte una extensión lógica del concepto de normalización pues tiene implicaciones sobre las directrices de los estándares de servicios y condiciones de vida”. (Pág. 15)

Jaramillo. A. (2011), expone sobre la calidad de vida poniendo su énfasis no solo en el empleo o entrenamiento profesional, sino también en actividades sociales e interpersonales, educativas, y de ocio que requieren gran cantidad de entrenamiento integrado. La autora manifiesta que desde los años 90 el concepto de calidad de vida está siendo motivo de análisis y debate, desempeñando un papel similar al que en los años 70 y 80 ha tenido el concepto de normalización e integración. (Págs. 15-20)

Buckley. S. (2005), manifiesta que Schalock y Kiernan (1990) exponen que los resultados y la justificación de los programas y tratamientos que desarrollamos deben responder a objetivos referidos a la persona que lleven a mejorar su independencia, productividad, integración y calidad de vida. La calidad de vida supone ir más allá en nuestros planteamientos integradores y normalizadores. (Págs. 221-230)

Hablar de calidad de vida en personas con discapacidad proviene del cuestionamiento sobre los resultados de los esfuerzos realizados en su favor de tipo económico, social, afectivo y psicológico, buscando un cambio de paradigma, no únicamente hacia la búsqueda de la satisfacción económica sino también a las necesidades emocionales y afectivas en los entornos laborales y educativos.

CAPÍTULO III

LA INSERCIÓN LABORAL

CONCEPTO

Bisquerra. R. (2003), explica sobre la inserción laboral como un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. (Págs. 25-83)

Asedown. (2015), define a la inserción laboral en personas con discapacidad como la incorporación de personas con capacidades diversas a un puesto de trabajo ya sea dentro del sector privado, público o de economía mixta. En éstas, el trabajador, o la trabajadora con certificado de discapacidad, labora junto e interactúa frecuentemente con otros trabajadores que sin ningún tipo de discapacidad. http://bit.ly/1H9pVui

Los autores concuerdan sobre la inserción laboral como una oportunidad de interactuar de una forma adecuada refiriéndose a las personas con síndrome de Down, respetando la normativa y la ocupación que se realice sea esto en instituciones o empresas y la oportunidad para visibilizar la discapacidad proyectando una imagen positiva.

ECUADOR Y LA INSERSIÓN LABORAL

ASPECTOS GENERALES

La Constitución de la República del Ecuador. (2008), garantiza en su artículo 47, la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad así como su integración social y les reconoce entre otros derechos el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, “que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su

incorporación en entidades públicas y privadas". Así mismo, en su artículo 48, la Carta Magna señala que el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren la inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. http://bit.ly/1G2nLsC

Igualmente garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. "La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad". http://bit.ly/1G2nLsC

La Ley Orgánica de Discapacidades. (2012), publicada en el Registro Oficial Nº 796 del día martes 25 de septiembre del 2012, sostiene en su artículo 45 que: "Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado" http://bit.ly/1R2732Z

Mientras tanto, en su artículo 46 agrega que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género. http://bit.ly/1R2732Z

Así mismo, en su artículo 47 señala que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con

discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. http://bit.ly/1R2732Z

El porcentaje de inserción laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Conadis. (2014). “El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales”. http://bit.ly/1R2732Z

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012), en su artículo 51 esta hace referencia a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y señala que las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. http://bit.ly/1R2732Z

EMPLEO SIN BARRERAS

Los artículos de la Constitución. (2008), y de la Ley Orgánica de Discapacidades. (2012), son claros y dejan ver los avances en relación a los derechos de las personas con discapacidad para acceder a un empleo. Estos artículos tienen como objetivos, aspectos como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, así como la creación de planes, programas y proyectos para fomentar la integración e inclusión de las

personas con discapacidad, en el ámbito político, económico, social y educativo. El trabajo es un derecho de todo ser humano y está protegido en todas las convenciones internacionales, Ecuador ha hecho avances evidentes en el campo del respeto a este derecho, en este caso al derecho del trabajo de las personas con discapacidad. http://bit.ly/1R2732Z http://bit.ly/1G2nLsC

Se evidencia una coherencia entre la Constitución y leyes ecuatorianas y lo que señala la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, expedido por la Organización de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, con la finalidad de garantizar el empleo para las personas con capacidades especiales.

De esta forma, el gobierno nacional, a través de la Vicepresidencia de la República impulsó el programa "Ecuador sin Barreras", donde estableció las bases necesarias para acceder en igualdad de condiciones a todos los servicios como educación, salud, vivienda, recreación, trabajo y al ejercicio de todos sus derechos.

Rojas. S. (2011), sobre la campaña realizada por el gobierno ecuatoriano "Empleo Sin Barreras" la autora enfatiza que uno de los principales ejes del programa, es el problema laboral. Este se orienta al cumplimiento y la obligatoriedad que tiene el gobierno y el sector productivo de emplear a personas con discapacidad como lo determina la reforma al Código del Trabajo de enero del 2006, que señala que todas las instituciones y empresas deberán tener al menos, el 4% de personas con discapacidad en su nómina. (Págs. 80-100)

En éste contexto, Ecuador es quizá el país latinoamericano que más avances ha alcanzado particularmente en los últimos años. El estado ha abandonado el paternalismo al que se había acostumbrado y, de a poco ha empezado a cumplir con su rol como ente regulador y formulador de políticas públicas, por lo menos esa ha sido la intención. Sin embargo, en términos generales, puede señalarse que la situación de estas personas es

visiblemente mejor en comparación a la que se registraba tiempo atrás. Por supuesto, aún persisten signos que evidencian lo contrario sobretodo en el ámbito laboral en donde perduran elementos como la discriminación social, la carencia de oportunidades y el incumplimiento de leyes y normativas que buscan garantizarles acceso y estabilidad laboral.

A pesar de esto, lo relevante de la situación ha sido la erradicación de la "invisibilidad" a la que fueron sometidos tiempo atrás y el empeño gubernamental por dotarles de lo indispensable para hacerlos productivos y competitivos en el mercado laboral tanto público como privado.

EMPLEO CON APOYO COMO MÉTODO DE INSERCIÓN LABORAL

CONCEPTO

Down21. (2015), lo define así: “El empleo con apoyo es trabajo competitivo en ambientes laborales integrados, para personas con discapacidades, para quienes tradicionalmente no han accedido nunca al empleo competitivo, o para quienes dicho empleo ha sido interrumpido o intermitente, como resultado de una discapacidad, y para quienes necesitan servicios de apoyo continuados para realizar el trabajo, a causa de su discapacidad.” http://bit.ly/1IZPfkB

El empleo con apoyo es un concepto que busca ayudar a personas con discapacidad en su búsqueda de empleo, guiándolos íntegramente en este proceso y su inserción laboral total de forma beneficiosa para las partes involucradas, es decir empleado y empleador.

ASPECTOS GENERALES

Asedown. (2015), explica que esta herramienta se ha desarrollado desde hace varios años en América en EEUU y Canadá y en Europa en España con el nombre de Método Estrella, en Costa Rica se lo dio a conocer como “Oportunidad de Empleo”. http://bit.ly/1H9pVui

Feaps. (2015), expone que el empleo con apoyo busca fomentar la inclusión o inserción laboral en personas con distintos tipos de discapacidad trabajando conjuntamente con las empresas o empleadores y reclutando personas dispuestas a colaborar con los participantes. www.feaps.org

Se reconoce las potencialidades de cada persona para poder buscar un perfil de puesto adecuado dentro de una empresa y capacitarlos para el desempeño de su puesto. Siendo los preparadores o facilitadores laborales quienes realizan el entrenamiento, seguimiento y puesta en marcha de las tareas del empleado.

El empleo con apoyo es un sistema que ya ha probado su eficacia de muchas maneras y, por tanto, es merecedor de ser tenido muy en cuenta por los gobiernos y poderes públicos de cualquier país.

PAPEL DEL EDUCADOR, PREPARADOR O TUTOR LABORAL

Feaps. (2015), sobre la importancia fundamental del educador en este proceso explica que puesto que en un primer momento hace de intermediario entre el joven y un entrenamiento laboral, es el primer facilitador de una persona con déficit intelectual, ya sea en lo que respecta al aprendizaje de tareas concretas como en la relación con sus compañeros como primer entorno en un ambiente ocupacional. www.feaps.org

El autor sobre el educador manifiesta la importancia fundamental en este proceso puesto que en un primer momento hace de intermediario entre el joven y el entorno laboral, ya sea en lo que respecta al aprendizaje de tareas concretas como en la relación con sus compañeros.

El preparador laboral facilita la posibilidad de aprender tareas concretar y llevarlas a la práctica en un trabajo real, el acompañamiento sea este esporádico o permanente es primordial debido a que el resolverá los problemas que el desarrollo de tareas exige haciendo que el trabajador o empleado realice sus actividades de forma correcta e interactúe positivamente con su entorno.

Según avanza el tiempo, la intervención del educador/preparador laboral es más indirecta hasta llegar a ser un observador a distancia y un punto de referencia para el joven y la empresa en la que esta empleado.

PRINCIPIOS Y VALORES DEL EMPLEO CON APOYO

Asedown. (2015), explica que el empleo con apoyo no puede desarrollarse bien, si los profesionales de apoyo o su organización no tienen la filosofía adecuada que impulse su actividad. Este personal tendrá que conocer muchas cosas (sistemas de planificación y programación, técnicas de enseñanza, habilidades sociales y relaciones públicas, procedimientos de intervención en equipo, estrategias de marketing, evaluación de calidad, etc.). http://bit.ly/1H9pVui

Si no se tiene una filosofía o unos valores y principios sólidos, los servicios que dará a las personas que acompaña serán inconsistentes o no serán de calidad, y a largo plazo correrán un alto riesgo de desaparición.

BENEFICIOS DEL EMPLEO CON APOYO

Asedown. (2015), manifiesta que empleo con apoyo constituye una alternativa laboral que puede, al igual que otras alternativas laborales, beneficiar a distintos colectivos: a las personas con discapacidad, a sus familiares, a las organizaciones que se dedican a la defensa de este colectivo y a la comunidad. http://bit.ly/1H9pVui

Feaps. (2015), expresa que la persona con discapacidad se puede beneficiar del empleo con apoyo porque se le ofrece la oportunidad de desempernar un empleo remunerado que, además, le da la posibilidad de establecer relaciones, participar en la comunidad, desarrollar habilidades, adquirir autosuficiencia económica, ejercitar la capacidad de elegir, y afianzar su respeto y dignidad. www.feaps.org

Las propias personas con discapacidad manifiestan que el empleo es un factor crítico que contribuye no sólo a dar sentido a su vida sino que también

repercute en otros ámbitos tales como en la salud, en las amistades y en la autoestima. Muchas veces, el empleo es la clave para mejorar la autoimagen de un individuo, reducir sus sentimientos de soledad, y para mejorar su calidad de vida.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO CON APOYO

Feaps. (2015), dice que este sistema instruye y forma en el puesto de trabajo, evitando así el problema de la transferencia del aprendizaje. Se personalizan todos los procesos dentro de un proceso individualizado, la instrucción y el seguimiento se hacen 1 a 1. El empleo con apoyo integra a una persona en el mercado laboral ordinario, en donde existe un contrato laboral individual en una empresa convencional del mercado abierto, y las personas destinatarias se incluyen con la población general, teniendo oportunidad de interacción con compañeros/as de trabajo que no tenga discapacidad. www.feaps.org

Es un empleo real, integrado en el mercado laboral ordinario, en donde existe un contrato laboral individual en una empresa convencional del mercado abierto, y las personas destinatarias se incluyen con la población general, teniendo oportunidad de interacción con compañeros/as de trabajo que no tenga discapacidad.

INTEGRACIÓN

Down21. (2015), sobre la integración en el empleo con apoyo expresa que quizás la característica esencial del empleo con apoyo es la oportunidad que ofrece a las personas con discapacidad de trabajar junto a iguales sin discapacidad. Esta integración debe tener lugar a todos los niveles del trabajo, tanto durante las horas productivas como durante las horas de descanso y de la comida; en la utilización de servicios y del transporte, y en las actividades posteriores al trabajo. http://bit.ly/1IZPfkB

Feaps. (2015), expone sobre esta característica lo siguiente: “El nivel de integración es una medida del éxito de los servicios del empleo con apoyo.” www.feaps.org

Las organizaciones especializadas hacen hincapié en que en los programas de empleo con apoyo en las empresas participantes las personas con discapacidad se encuentran plenamente integradas en el proceso productivo general de la empresa; es decir, no se las ubica en un área especial de la empresa, ni en zonas aparte. Si no que las personas realizan su trabajo como cualquier otro empleado promoviendo la integración de todos los trabajadores.

SALARIO

Feaps. (2015), pronuncia que cada persona ha de ser remunerada por el trabajo realizado. Como ocurre con cualquier empleado, sus salarios deben estar en relación directa con la categoría profesional y el trabajo efectuado. www.feaps.org

Down21, (2015), expresa que las personas con síndrome de Down deben gozar de las mismas ventajas respecto a las vacaciones, beneficios de seguridad social, bonificaciones, facilidades de transporte, y todo aquello que se ofrezca al resto de los trabajadores. http://bit.ly/1IZPfkB

Un objetivo del empleo con apoyo es el procurar que los trabajadores no perciban un salario menor al salario mínimo. En aquellos casos donde la severidad de la discapacidad no lo haga posible, se debe establecer un contrato laboral especial. Con objeto de aumentar la independencia económica del individuo.

RECHAZO CERO

Feaps. (2015), lo define como un principio básico del empleo con apoyo que emana del derecho que todos tenemos a un trabajo y a la integración laboral

en todos sus sentidos, sin que para ello exista de parte de la entidad contratante prejuicios hacia las personas con alguna discapacidad. En estos casos, lo conveniente es iniciar un proceso de valoración de estas personas para darles una oportunidad de desarrollarse en tal o cual actividad, más no para rechazarlo. www.feaps.org

Los enunciados anteriores definen claramente la intención de rechazo cero, al interior de una empresa y sus empleados, desgraciadamente este es un principio que no siempre se cumple en las organizaciones y entidades del país, limitándose tan solo a cumplir con la obligación emanada de la ley que les exige a tener en su nómina un cierto porcentaje de personas con discapacidad.

APOYO AL PARTICIPANTE

Feaps. (2015), afirma que la misión del empleo con apoyo es ofrecer una amplia gama de servicios que permitan al individuo con discapacidad ser un empleado productivo. Dado que el tipo de apoyo a prestar se debe determinar individualmente, es necesario ofrecer una amplia gama de servicios. “La prestación de este apoyo debe caracterizarse por la flexibilidad”. www.feaps.org

Con lo anteriormente expuesto se hace referencia a lo indispensable de los métodos de apoyo dentro de un ambiente laboral, así como también del papel del preparador en el desempeño laboral.

APOYO FLEXIBLE

Feaps. (2015) manifiesta que la misión del empleo con apoyo es ofrecer una amplia gama de servicios que permitan al individuo con discapacidad ser un empleado productivo. www.feaps.org

Dado que el tipo de apoyo a prestar se debe determinar individualmente, es necesario ofrecer una amplia gama de servicios por lo que la prestación de este apoyo debe caracterizarse por la flexibilidad.

La flexibilidad explica la variedad de estrategias y actividades que una persona puede realizar en un empleo y su desarrollo, entendiendo que debe ajustarse a la factibilidad tanto del empleado como del empleador, sin embargo el participante con discapacidad.

APOYO A LO LARGO DE LA VIDA

Feaps. (2015), declara que las personas con síndrome de Down, como cualquier persona, necesitarán algún tipo de apoyo a lo largo de su vida. La necesidad de apoyo se hace extensiva también al ámbito laboral. Los servicios de empleo con apoyo deben ofrecer un apoyo continuo que permita a estos trabajadores mantener su empleo como la mayor parte de la sociedad, también éstos se encontrarán ante numerosos cambios de trabajo, momento en que será necesario un apoyo más intensivo. www.feaps.org

El apoyo no únicamente se refiere al desarrollo de una tarea dentro de un ambiente de trabajo, hacer referencia a todo lo que involucra un desempeño laboral, como son sus relaciones personales, dedicación y esfuerzo, el grado de responsabilidad con la empresa y consigo mismo. La persona con Déficit Intelectual y/o síndrome de Down necesita no solo un entrenamiento mecánico que le permita un desempeño correcto en su trabajo, sino que también debe ser periódicamente observada y guiada en cualquier actividad, la intención del empleo con apoyo es prestar un servicio periódico al participante según sea su necesidad, alcanzando los mayores niveles de autonomía e independencia.

ELECCIONES

Down 21. (2015), manifiesta que los servicios de empleo con apoyo potencian la capacidad de la persona para realizar elecciones sobre su vida,

como pleno cumplimiento de un derecho del ser humano por naturaleza. Esta alternativa laboral, cuando las oportunidades laborales son suficientes, permite a la persona considerar un número razonable de opciones y elegir dónde o bajo qué condiciones desea trabajar. Al igual que el resto de los trabajadores, el empleado con síndrome de Down puede desear cambiar de trabajo u obtener una posición más elevada. http://bit.ly/1IZPfkB

Coincidimos con los conceptos anteriores ya que el servicio de empleo con apoyo capacita al individuo para la toma de decisiones inherentes no solo a su trabajo si no a su vida en general.

ETAPAS DEL EMPLEO CON APOYO

1era ETAPA

PLANIFICACIÓN LABORAL

Cabezas. R. (2004), manifiesta que Jensen. (1998) dice que “La planificación implica el establecimiento de los resultados que se esperan obtener a través del empleo, orientados a la mejora de la calidad de vida. Posibles metas pueden ser: desarrollar relaciones ganar dinero, o incrementar la autoestima”. (Pág. 16)

Feaps. (2015), explica que el empleo debería ser una opción para cualquier persona interesada en trabajar, sin tener en cuenta su diagnóstico, necesidad de apoyo o nivel de funcionamiento percibido. Los propios participantes o, por invitación suya, los familiares, amigos, o compañeros de trabajo, constituyen la mejor fuente de información sobre sus intereses personales, preferencias, habilidades, aptitudes y sobre sus metas en la vida. Estas consideraciones son la base para tomar decisiones y realizar elecciones de cara a las oportunidades de empleo, más que las del programa o de la entidad que proporciona el apoyo. www.feaps.org

Entendemos que al obtener información lo que más ayuda a guiar la carrera profesional del individuo es utilizar al máximo las redes personales y las experiencias situacionales, en lugar de centrarse en las limitaciones que excluyen a las personas de oportunidades y posibilidades. En todo este proceso se tienen en cuenta los derechos individuales de confidencialidad.

2da ETAPA

DESARROLLO LABORAL

Feaps. (2015), dice que una vez desarrollada la primera fase, el equipo debe analizar críticamente varios trabajos posibles, para determinar cuál cubrirá mejor las necesidades de una persona. En este momento, se ha de proceder a realizar un análisis de la compatibilidad, consistente en "valorar si existe un adecuado o un ajuste inadecuado entre un trabajador y varios trabajos, atendiendo a factores tales como preferencias/ rechazos, horarios y/o habilidades necesarias." www.feaps.org

Asedown. (2015), nos explica que al desarrollar relaciones con los empresarios y vincular individuos con las necesidades laborales de los sectores público y privado. La decisión sobre tomar un empleo corresponde al individuo que se basará en información sobre la calidad del puesto de trabajo y los beneficios disponibles. http://bit.ly/1H9pVui

Deducimos con los enunciados anteriores que los empleos se analizan individualmente, ajustándose a los intereses de la persona, preferencias, habilidades, aptitudes y metas en la vida. Aunque algunas prácticas o experiencias laborales pueden ser provechosas para empezar a construir una historia laboral y para desarrollar habilidades, se consideran sólo como los primeros pasos de la carrera profesional.

3era ETAPA

INSTRUCCIÓN

Down21. (2015), manifiesta que una vez localizado un empleo concreto, el trabajador se incorpora al mismo y es entonces cuando comienza el proceso de instrucción. Durante esta fase el trabajador aprende, no sólo las habilidades requeridas para el trabajo concreto, sino otras habilidades relacionadas con él. La instrucción variará en función de los progresos de cada trabajador. http://bit.ly/1IZPfkB

En la formación y en el apoyo continuo se maximizan los apoyos naturales existentes en el ambiente laboral. Asimismo se minimizan la formación artificial y los programas de cambio de conductas que sean considerados como poco comunes en el ambiente laboral o por la cultura de la empresa. No se utilizan técnicas de enseñanza que puedan evocar imágenes pobres sobre las personas con síndrome de Down o la discapacidad del participante.

Se utilizan las mejores prácticas de formación y la tecnología adecuadas a la cultura y situación, así como las medidas de resultados y evaluaciones que son apropiadas. Se minimiza la terminología especializada del campo de la discapacidad. En todo momento se respeta la cultura de la empresa y se integra en la red de apoyo al individuo para que éste tenga éxito. Se exploran y desarrollan el uso de adaptaciones, la tecnología y otras modificaciones laborales, teniendo en cuenta su potencial de éxito.

4ta ETAPA

APOYO CONTINUO

Down21. (2015), enuncia que el empleo con apoyo se basa en la premisa de que el trabajador recibirá apoyo durante tanto tiempo como sea necesario. Esto supone que muchos trabajadores recibirán un apoyo continuado, a lo

largo de su vida, para asegurar el éxito de la experiencia laboral. No obstante, en la mayoría de los casos la intensidad del apoyo disminuirá a lo largo del tiempo, a medida que el trabajador vaya adquiriendo mayor independencia. http://bit.ly/1IZPfkB

Con el concepto entendemos que los esfuerzos para proporcionar un servicio de apoyo para que los individuos puedan tener una vida integrada en la sociedad contando con un servicio consistente y con oportunidades referente a sus necesidades laborales. Además se deben tomar medidas para asegurar que los familiares de los participantes y su círculo se involucren en los esfuerzos en todos los ámbitos.

FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO EN LA INSERCIÓN LABORAL

ASPECTOS GENERALES

Fundacioneltriangulo. (2015) expone que es una organización no gubernamental, sin fines de lucro que desde hace 20 años viene trabajando a favor de las personas con síndrome de Down, retardo mental y autismo. Su objetivo es que la diversidad se torne en un factor positivo, respondiendo a los desafíos del pluralismo y permitiendo que cada persona encuentre su lugar en la sociedad en diferentes ámbitos: afectivo, laboral, artístico, etc, trabajando para el futuro, desarrollando habilidades que faciliten el máximo desempeño social, cognitivo y emocional. http://bit.ly/1dGJ2RK

MISIÓN

Fundacioneltriangulo. (2015), explica que es institución auto sustentable, que cubre el ciclo de vida para niños, jóvenes y adultos con síndrome de Down y retardo mental, para alcanzar su independencia y valorar su capacidad adaptativa a través de la felicidad, bajo un esquema sistemático e integral, involucrando a la familia y la sociedad. http://bit.ly/1dGJ2RK

VISIÓN

Fundacioneltriangulo. (2015) manifiesta que el deseo de llegar a ser la mejor institución en la atención a niños, jóvenes y adultos con síndrome de Down y retardo mental de Latinoamérica en los próximos años. Desarrollando todas las actividades que permitan atender las aspiraciones y requerimientos de los niños, jóvenes y adultos con necesidades especiales. http://bit.ly/1dGJ2RK

Los contenidos informativos de la institución se refieren al conjunto de herramientas como: La terapia en familia, la estimulación temprana, los programas de integración con escuelas y colegios regulares, que son alternativas educativas que facilitan el comportamiento social y pueden conducir al desarrollo de una sólida personalidad. Pare eso, la Fundación El Triángulo desarrolla un proyecto de vida para niños, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, encaminado a lograr la normalización social y la elevación de su calidad de vida. Actualmente la Fundación El Triángulo ha logrado incluir laboralmente al 40 por ciento de su población en un programa de inserción laboral a través del empleo con apoyo.

EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INSERCIÓN LABORAL

Fundacioneltriangulo. (2015), dice: “Para todo ser humano sentirse útil y productivo es parte de la realización personal” Las empresas Sana Sana, Nestlé y Schlumberger participan del proceso de inserción laboral teniendo como misión contribuir al desarrollo de una sociedad incluyente cada vez más tolerante y dispuesta a compartir de corazón. En este contexto se han realizado diversas acciones y procedimientos para que los jóvenes de la Fundación El Triángulo puedan acceder a un trabajo remunerado, a través del ejercicio de sus capacidades y bajo la supervisión de preparadores laborales, quienes se encargan de verificar la calidad del trabajo desempeñado, a través de la metodología de empleo con apoyo. http://bit.ly/1dGJ2RK

Fundacioneltriángulo. (2015), cuenta que se tiene exitosas experiencias en inserción laboral de nuestros estudiantes, empresas de destacada trayectoria nos han abierto sus puertas y hemos conseguido un proceso de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual con beneficios para las empresas, los trabajadores y todo el entorno laboral, pues la gente al trabajar con una persona con discapacidad aumenta su sensibilidad mejorando su capacidad de intercomunicación e interrelación con sus compañeros de trabajo. http://bit.ly/1dGJ2RK

Los contenidos anteriormente enunciados explican la intensión de la institución al promover la inclusión de las personas con discapacidad a través de acciones cotidianas en los lugares de trabajo y realizar el refuerzo de los procesos de normalización conductual en nuestros estudiantes.

Las empresas Sana Sana, Nestlé, y Schlumberger han optado por la modalidad del empleo con apoyo para que los jóvenes con síndrome de Down puedan trabajar en las oficinas de las empresas cumpliendo con sus funciones asignadas siendo valorable todos los beneficios que una actividad laboral u ocupacional le proporciona a una persona con discapacidad intelectual en el desarrollo de su autodeterminación, independencia, seguridad, autoestima e inclusión social.

e. MATERIALES Y MÉTODOS

MÉTODOS:

CIENTÍFICO.- El método científico es un proceso destinado a establecer relaciones entre hechos y leyes buscando la explicación a fenómenos físicos del mundo y permitan obtener con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre.

Permite organizar los recursos disponibles, para lograr los objetivos planteados, tomando como punto de partida la observación formalizada y el seguimiento de los fundamentos teórico prácticos. Este método sirvió de base para el proyecto, enmarcado en una realidad específica a investigar regida por las variables del proyecto, es decir se planteó un enfoque objetivo de la problemática conceptualizando todas sus variables, teniendo como eje transversal la madurez social de los jóvenes trabajadores con síndrome de Down.

INDUCTIVO.- El método inductivo es el que crea leyes a partir de la observación empírica de un hecho, mediante la generalización de acontecimientos tomando en cuenta la demostración lógica de una ley. Para esta investigación el método inductivo delimita tanto el problema como el planteamiento de futuras conclusiones generalizando los conocimientos.

DESCRIPTIVO.- Es aquel que permite la identificación, clasificación y delimitación de las variables que determinan la situación temática y la descripción del problema con objetividad y rigor científico. Para este proyecto se utiliza características de la población, buscando recopilar los datos precisos para satisfacer los objetivos del proyecto.

ANALÍTICO.- Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Basado en la

observación y examen de un hecho en particular. Este método nos permitió conocer más del objeto de estudio, en este caso la población con síndrome de Down de la Fundación El Triángulo en situación de inserción laboral con lo cual se explica, y comprende mejor su comportamiento.

Con los datos recolectados se analizara las variables contrastando con los resultados obtenidos por los instrumentos, sintetizando los resultados de manera de poder plantear mejor las conclusiones finales siendo críticos con nuestro propio trabajo.

MODELO ESTADÍSTICO.- Sirve para obtener un conjunto de valores de forma ordenada enmarcado en categorías determinadas por el desarrollo de la investigación, para este caso la estadística cuantitativa cuyos resultados sirvieron para el modelo estadístico direccionado a las variables con un carácter cuantitativo.

En cuanto a la estadística descriptiva permite tabular los resultados de la prueba aplicada para la investigación.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

PRUEBA DE MADUREZ SOCIAL.- Dirigida a los trabajadores con síndrome de Down con el fin de obtener las características de madurez social, que tiene el grupo, las áreas de evaluación serán únicamente relacionadas al aspecto de relaciones sociales, interpersonales y su relación dentro de un grupo humano o comunidad, con el fin de sistematizar los resultados y ser más específico en el campo a investigar.

ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO.- La misma que busca recoger información sobre la inserción laboral de los jóvenes trabajadores y la Fundación el Triángulo como ente mediador entre la empresa y trabajador.

POBLACIÓN

La población está constituida por todo el grupo de jóvenes trabajadores, de la sección laboral, de la Fundación El Triángulo de la ciudad de Quito empleados legalmente.

MUESTRA

La muestra incluye los trabajadores con síndrome de Down que trabajan en las Empresas: Sana Sana, Schlumberger y Nestlé.

FUNDÁCIÓN EL TRIÁNGULO				
EMPRESAS PARTICIPANTES	**MUJERES**	**HOMBRES**	**TOTAL**	**PREPARADORES LABORALES**
NESTLÉ	**4**	**2**	**6**	**1**
SCHLUMBERGER	**3**	**3**	**6**	**1**
SANA SANA	**3**	**3**	**6**	**1**
TOTAL	**10**	**8**	**18**	**3**

Fuente: Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

f. RESULTADOS

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE MADUREZ SOCIAL APLICADA A LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA "FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO" DE LA CIUDAD DE QUITO, PERÍODO LECTIVO 2014-2015, PARA DETERMINAR SU GRADO DE MADUREZ SOCIAL.

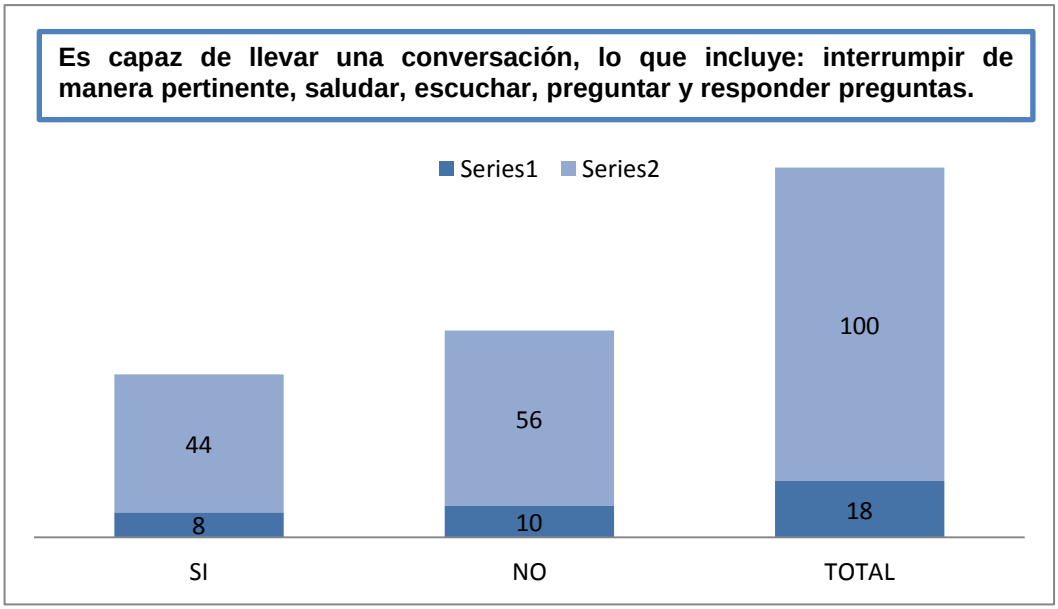
1- Es capaz de llevar una conversación, lo que incluye: interrumpir de manera pertinente, saludar, escuchar, preguntar y responder preguntas.

CUADRO Nro. 1

INDICADORES		
Es capaz de llevar una conversación, lo que incluye: interrumpir de manera pertinente, saludar, escuchar, preguntar y responder preguntas.	**F**	**%**
SI	8	44
NO	10	56
TOTAL	18	100

Fuente: Prueba dirigida a alumnos trabajadores de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

GRÁFICO Nro.1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 44% de los alumnos trabajadores SI son capaces de llevar una conversación, lo que incluye: interrumpir de manera pertinente, saludar, escuchar, preguntar y responder preguntas y el 56% NO.

Las personas con síndrome de Down poseen como todas las personas un nivel de comunicación determinado, dicha comunicación puede ser de forma expresiva y comprensiva, y el intervenir no necesariamente implica que su respuesta sea lógica y de forma oportuna, dicha comunicación que puede ser con otros compañeros de su condición o con cualquier otro compañero.

Por tal motivo se pudo comprobar que existen deficiencias en llevar un tema, entenderlo y ser capaces de opinar al respecto, así mismo, el nivel de escucha y respuesta, mas no el saludar al llegar a su círculo social laboral siendo pertinentes y siendo lógicos en este aspecto.

En conclusión el porcentaje que no cumple esta premisa, tiene básicamente dificultades a nivel de lenguaje expresivo, no queriendo decir que no pueden participar plenamente en una actividad, su participación es más distante, a pesar de que pueden escuchar, entender y asimilar una temática determinada.

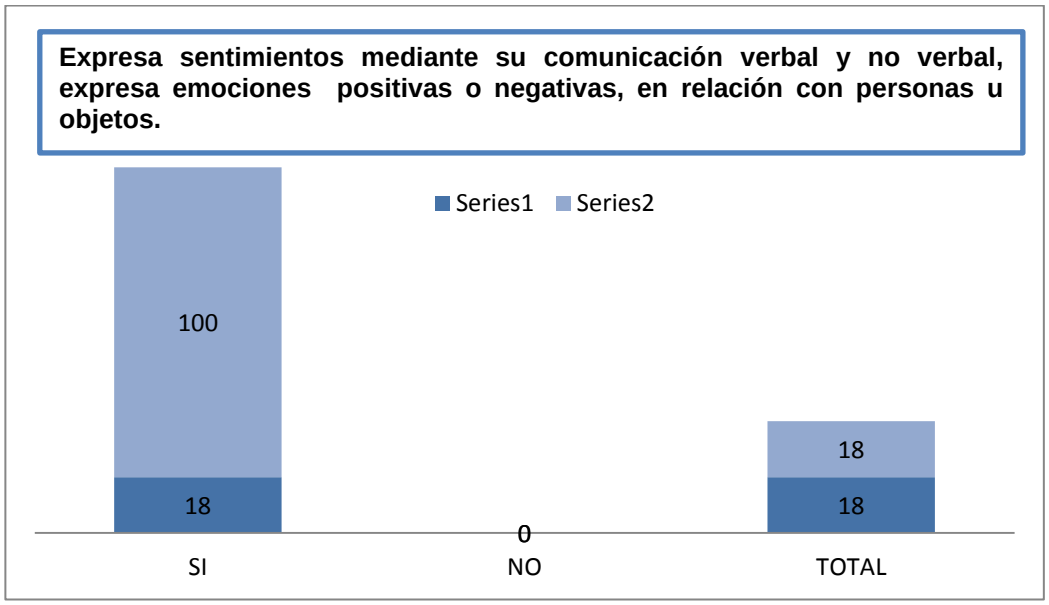
2- Expresa sentimientos mediante su comunicación verbal y no verbal, expresa emociones positivas o negativas, en relación con personas u objetos.

CUADRO Nro. 2

INDICADORES		
Expresa sentimientos mediante su comunicación verbal y no verbal, expresa emociones positivas o negativas, en relación con personas u objetos.	**F**	**%**
SI	18	100
NO	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Prueba dirigida a alumnos trabajadores de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

GRÁFICO Nro. 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa en el gráfico que un 100% de los trabajadores SI logra expresar sentimientos mediante su comunicación verbal y no verbal y expresa emociones positivas o negativas, en relación con personas u objetos, mientras que un 0% NO lo hace.

La comunicación no únicamente es de forma verbal oral, también puede ser de forma verbal simbólica a través de lenguaje corporal o de señas. Los alumnos trabajadores mantienen rutinas en su lugar de trabajo y estas le permiten expresar de forma oral o simbólica una dificultad o necesidad dentro de su puesto de trabajo, en cuanto a situaciones complejas como emociones o respuestas tanto positivas o negativas, se expresan con códigos y respuestas comprensibles al tener un contacto frecuente con ellos.

En conclusión como dentro de cualquier grupo humano no necesariamente con condición de déficit intelectual, la convivencia produce una comunicación perfectamente entendible, esta es producto del conocimiento de un individuo y sus niveles de respuesta, y esta también es a nivel emocional y puede ser tanto positiva como negativa teniendo relación directa a su entorno.

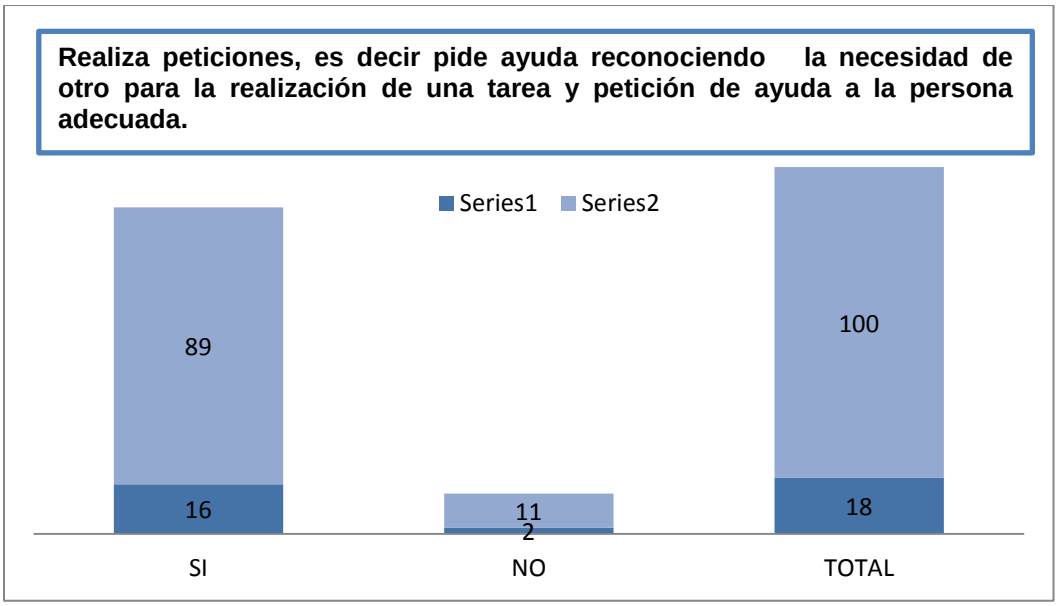
3- Realiza peticiones, es decir pide ayuda reconociendo la necesidad de otro para la realización de una tarea y petición de ayuda a la persona adecuada.

CUADRO Nro. 3

INDICADORES		
Realiza peticiones, es decir pide ayuda reconociendo la necesidad de otro para la realización de una tarea y petición de ayuda a la persona adecuada.	**F**	**%**
SI	16	89
NO	2	11
TOTAL	18	100

Fuente: Prueba dirigida a alumnos trabajadores de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

GRÁFICO Nro.3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta premisa se determina que el 89 % de los trabajadores con síndrome de Down SI realiza peticiones, es decir pide ayuda reconociendo la necesidad de otro para la realización de una tarea y petición de ayuda a la persona adecuada y un 11% NO.

Dentro de un ambiente laboral estructurado se realizan circuitos de tareas y obligaciones, es decir se da lo que se conoce como trabajo en equipo, para esto es muy importante que todo el equipo desempeñe adecuadamente su tarea, en caso de que un miembro del equipo tenga una dificultad, el resto del equipo en respuesta debe ayudarlo y el preparador laboral es el que debe ser el nexo entre los miembros de un equipo.

En tal razón se comprueba que no solo el preparador laboral debe reconocer una falla, si no que cualquier miembro del equipo debe ser capaz de brindar ayuda a un compañero y/o comunicar al preparador para que este pueda ayudar a que las tareas se realizan eficazmente y el trabajo final sea óptimo. Adicionalmente el empleo con apoyo reconoce las habilidades de cada uno de los miembros de un equipo y conoce sus debilidades, de tal manera que el trabajo de cada sea el adecuado, la pregunta esta direccionada al correcto desempeño de cada miembro del equipo como parte de un conjunto y su nivel de comunicación.

En conclusión el porcentaje revela que en la mayoría de los casos si un miembro del equipo tiene una dificultad tanto el preparador como el resto de miembros está presto a ayudarlo estableciendo una habilidad social que es el solicitar y prestar ayuda, La madurez social se evidencia en la responsabilidad que cada trabajador tiene al cumplir su tarea.

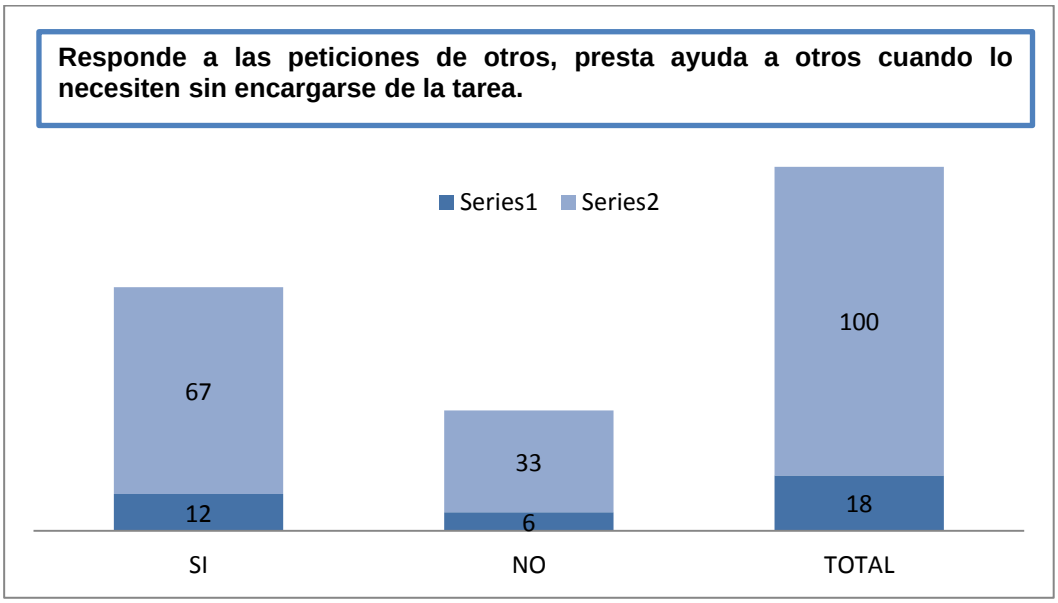
4- Responde a las peticiones de otros, presta ayuda a otros cuando lo necesiten sin encargarse de la tarea.

CUADRO Nro. 4

INDICADORES		
Responde a las peticiones de otros, presta ayuda a otros cuando lo necesiten sin encargarse de la tarea.	**F**	**%**
SI	12	67
NO	6	33
TOTAL	18	100

Fuente: Prueba dirigida a alumnos trabajadores de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

GRÁFICO Nro. 4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 67% de los trabajadores con síndrome de Down SI responde a las peticiones de otros y presta ayuda a otros sin encargarse de la tarea, un 33% NO.

El responder peticiones dentro de un trabajo predeterminado y condicionado con anterioridad (entrenamiento a nivel funcional) tiene que ver con el nivel de un trabajador a realizar una tarea concreta solicitada por un superior, si este le solicita realizar una nueva tarea, puede verse confundido en el desempeño de su responsabilidad, y le puede costar realizar esta petición.

Siguiendo esta premisa se justifica el rol del preparador laboral direccionada a la orientación del trabajador y cumplimiento de todas las tareas solicitadas, sin que esto implique un obstáculo.

En conclusión en el caso de que la solicitud sea de un compañero este le puede prestar ayuda sin que esto altere el desenvolvimiento de su tarea, o que haga el trabajo de su compañero, el porcentaje revela que el nivel de

autonomía en los trabajadores no es del todo óptimo y se debe trabajar en la responsabilidad sobre su trabajo y el trabajo en equipo.

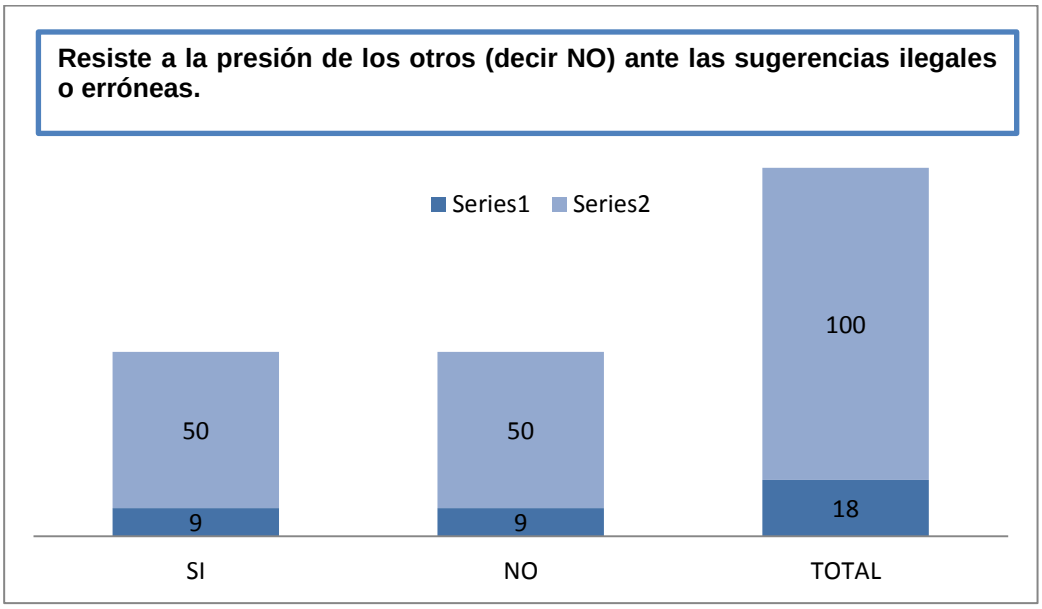
5- Resiste a la presión de los otros (decir NO) ante las sugerencias ilegales o erróneas.

CUADRO Nro. 5

INDICADORES		
Resiste a la presión de los otros (decir NO) ante las sugerencias ilegales o erróneas.	**F**	**%**
SI	9	50
NO	9	50
TOTAL	18	100

Fuente: Prueba dirigida a alumnos trabajadores de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

GRÁFICO Nro. 5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El gráfico revela que un 50% de los trabajadores con síndrome de Down SI resiste a la presión de los otros ante las sugerencias ilegales o erróneas un 50% NO.

El reconocer las normas en el lugar de trabajo y en cualquier espacio, es decir que es lo que está bien y lo que está mal, determina una característica de madurez de un individuo. El tener claro los parámetros con los que se debe manejar en su lugar de trabajo se evidencia al saber ser fuertes a la presión de grupo ante una solicitud incorrecta o poco adecuada.

Por tal motivo se comprueba la necesidad de que los trabajadores en proceso de inserción laboral deben ser capaces resistir a las ofertas negativas por parte de sus compañeros y son ejemplo para modificar la conducta de los otros, el comportamiento de grupo se ve regulado por la claridad con que se establezcan con anterioridad las normativas de su empresa por parte de su preparador laboral y son determinantes al corregir el comportamiento de los alumnos que muestran debilidad ante la presión de otros.

En conclusión la mitad de los participantes son capaces de resistirse ante presiones negativas como sugerencias no adecuadas en su lugar de trabajo que pueden perjudicar tanto el desarrollo de sus tareas, su permanencia dentro de una plaza de trabajo y afecta negativamente al grupo en su imagen, desenvolvimiento laboral y futuros emplazamiento en el sector.

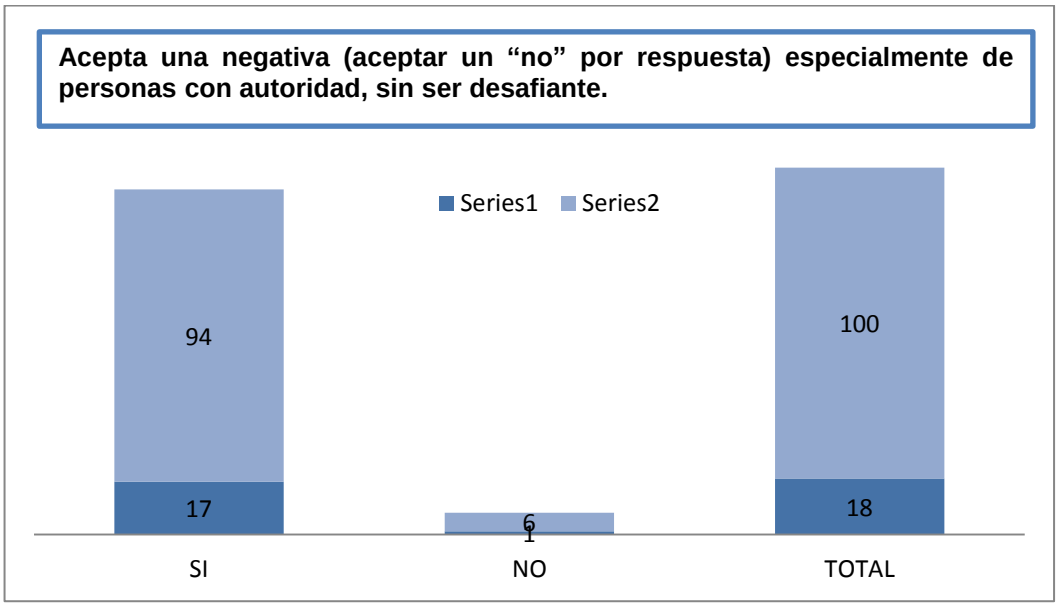
6- Acepta una negativa (aceptar un "no" por respuesta) especialmente de personas con autoridad, sin ser desafiante.

CUADRO Nro. 6

INDICADORES		
Acepta una negativa (aceptar un "no" por respuesta) especialmente de personas con autoridad, sin ser desafiante.	**F**	**%**
SI	17	94
NO	1	6
TOTAL	18	100

Fuente: Prueba dirigida a alumnos trabajadores de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

GRÁFICO Nro. 6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Podemos observar en el gráfico que el 94% SI acepta una negativa (aceptar un "no" por respuesta) especialmente de personas con autoridad, sin ser desafiante mientras que un 6% NO lo hace.

La convivencia en un lugar de trabajo es imprescindible para un buen desempeño laboral, el cambio que implica el paso de un ambiente escolarizado a un ambiente laboral representa un cambio muy fuerte socialmente hablando, mucho más en jóvenes con síndrome de Down, ya que generalmente al estar escolarizados y ser de una minoría vulnerable la misma sociedad tiende a ejercer un grado de sobre protección sobre los mismos y accede a sus peticiones de manera inmediata, como si se tratara de un niño pequeño. Al momento de que los jóvenes ingresan en un ámbito laboral esta premisa cambia y ellos deben asumir su nuevo rol que implica un grado de madurez social.

Con este antecedente se demuestra que no siempre toda petición necesariamente tendrá una respuesta positiva cunado estas afecten a su

correcto desempeño laboral, para esto existen espacios que ajenos al lugar mismo de trabajo, como por ejemplo tiempos de descansos, permisos para necesidades fuera dentro de horas de trabajo, etc.

En conclusión los jóvenes han aprendido a aceptar una negativa y no son desafiantes ante la misma, y los que se encontraran en la minoría que pueden tener episodios desafiantes u opositores, continuamente están en un proceso de modificación conductual como nos supo decir su preparador laboral.

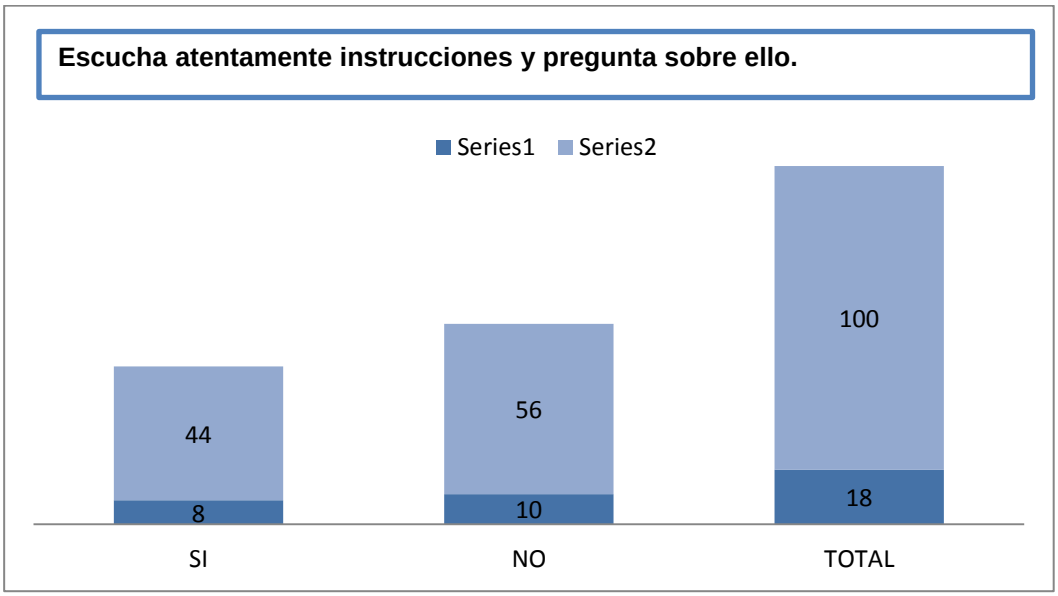
7- Escucha atentamente instrucciones y pregunta sobre ello.

CUADRO Nro. 7

INDICADORES		
Escucha atentamente instrucciones y pregunta sobre ello.	**F**	**%**
SI	8	44
NO	10	56
TOTAL	18	100

Fuente: Prueba dirigida a alumnos trabajadores de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

GRÁFICO Nro. 7



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 44% de los trabajadores con síndrome de Down SI escucha atentamente instrucciones y pregunta sobre ellas y un 56% NO.

Las características del síndrome de Down refieren como una de sus ellas la dificultad que tienen para mantener la atención, los preparadores laborales manifiestan que en los casos de chicos con problemas graves de atención, las tareas que realizan se hacen de forma mecánica, es decir la asignación de su tarea se la hace con consignas concretas, por ejemplo un trabajador recicla documentos en el lugar determinado para el efecto, en ese caso dicho trabajador ya sabe que es lo que tiene que hacer y en donde y dicha tarea es repetitiva.

Por tal motivo se comprueba la dificultad de estas personas para mantener los niveles de atención en una o varias tareas, siendo necesario guía y apoyo constante en los trabajadores que lo necesiten, para mantener dichos niveles de atención con instrucciones de forma gráfica con actividades a nivel concreto debido a que pueden sentirse confundidos.

En conclusión su nivel de lenguaje no necesariamente les permite realizar una pregunta de forma verbal y lo más pertinente es realizar un cuadro de responsabilidades de forma gráfica con cada paso de su tarea para que pueda realizar mejor su trabajo, haciendo un entrenamiento diario para establecer una rutina para el efecto.

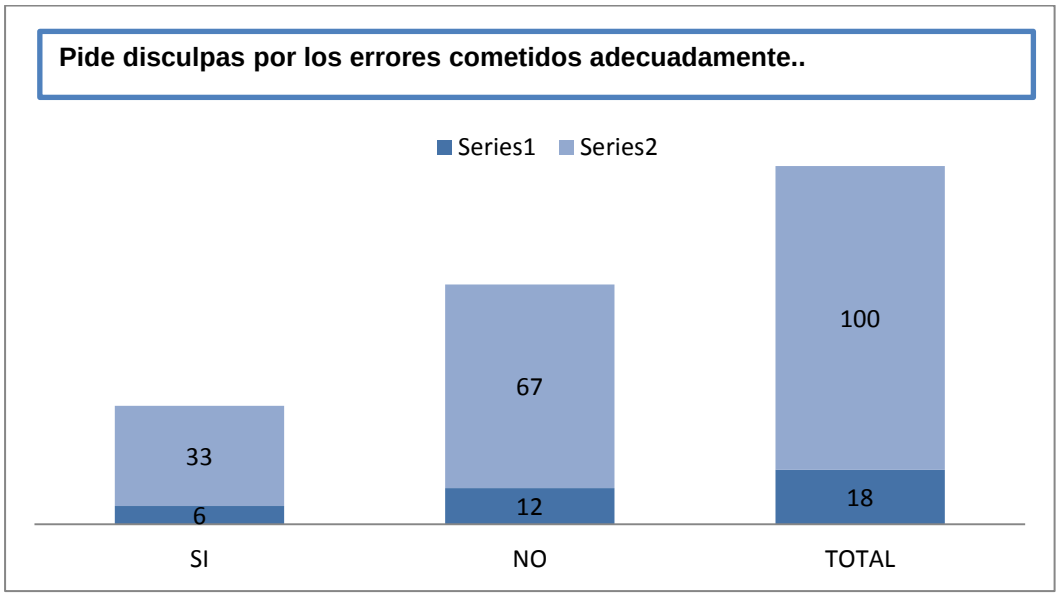
8- Pide disculpas por los errores cometidos adecuadamente.

CUADRO Nro. 8

INDICADORES		
Pide disculpas por los errores cometidos adecuadamente.	**F**	**%**
SI	6	33
NO	12	67
TOTAL	6	100

Fuente: Prueba dirigida a alumnos trabajadores de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

GRÁFICO Nro. 8



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta premisa en el gráfico se determina que un 33% de los trabajadores con síndrome de Down SI pide disculpas por sus errores cometidos y un 67% NO.

El cometer errores dentro de la realización de una tarea determinada es algo muy común en el trabajo de una persona, en el caso de los trabajadores con síndrome de Down, como en el caso de cualquier otra persona el aceptar un error es muy difícil, en muchos casos se debe al temor de ser llamado la atención por ello o en otros casos al desconocimiento de dicho error. Para determinar cómo incide esto en la madurez de un individuo se evalúa el nivel de comunicación del trabajador, su nivel de respuesta ante el llamado de atención.

La premisa comprueba un alto nivel de frustración de un individuo y su autoestima que no le permite reconocer una equivocación sin que esto afecte su estado emocional.

En conclusión el porcentaje revela que se debe trabajar en el refuerzo positivo frente al reconocimiento de un error, así ellos tomaran la

equivocación como parte normal de su trabajo y acudirán a su tutor laboral siendo capaces de asumir sus errores como mecanismo de aprendizaje.

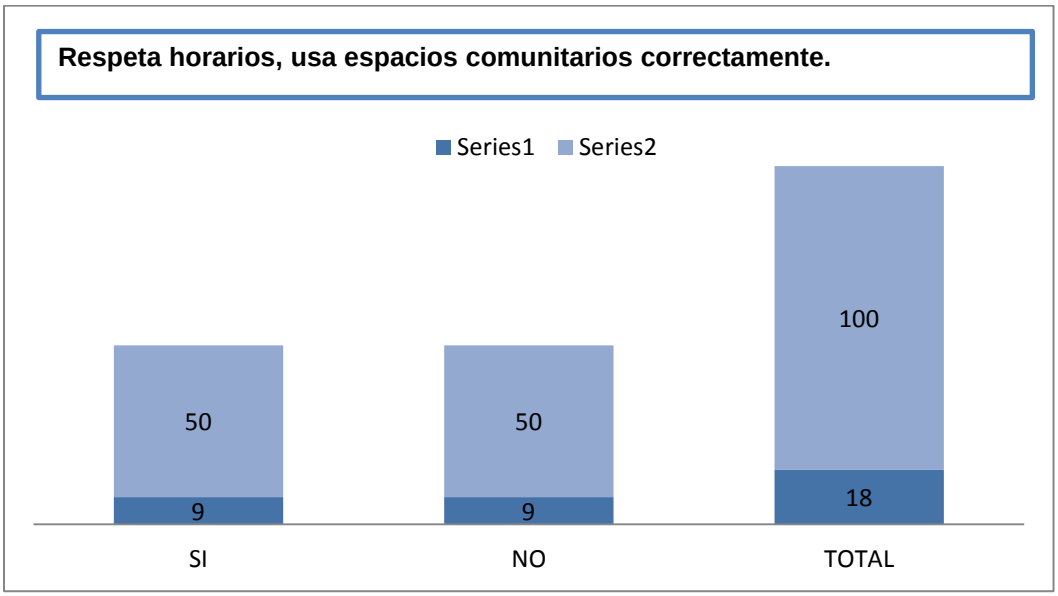
9- Respeta horarios, usa espacios comunitarios correctamente.

CUADRO Nro. 9

INDICADORES		
Respeta horarios, usa espacios comunitarios correctamente.	**F**	**%**
SI	9	50
NO	9	50
TOTAL	18	100

Fuente: Prueba dirigida a alumnos trabajadores de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

GRÁFICO Nro. 9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 50% de trabajadores SI respeta horarios y usa espacios comunitarios correctamente un 50% NO.

Los preparadores laborales manifiestan que uno de los factores más importantes dentro de la normalización de un individuo con síndrome de Down, radica en cómo se manejan en espacios de uso común como baños, comedores, etc., y el respeto a los demás al saber compartir dichos espacios

y usarlos de forma correcta, parte del éxito en una correcta inserción está en mantener una adecuada imagen ante los demás.

La premisa denota un déficit considerable en uso de espacios comunitarios y el respeto hacia horarios, considerando su déficit intelectual resulta necesario mayor entrenamiento y apoyo continuo.

En conclusión los resultados revelan que se debe seguir trabajando tanto al entrar a su lugar de trabajo, al realizar una tarea asignada por tiempo y al respetar horarios, ya que esto demuestra responsabilidad en su labor.

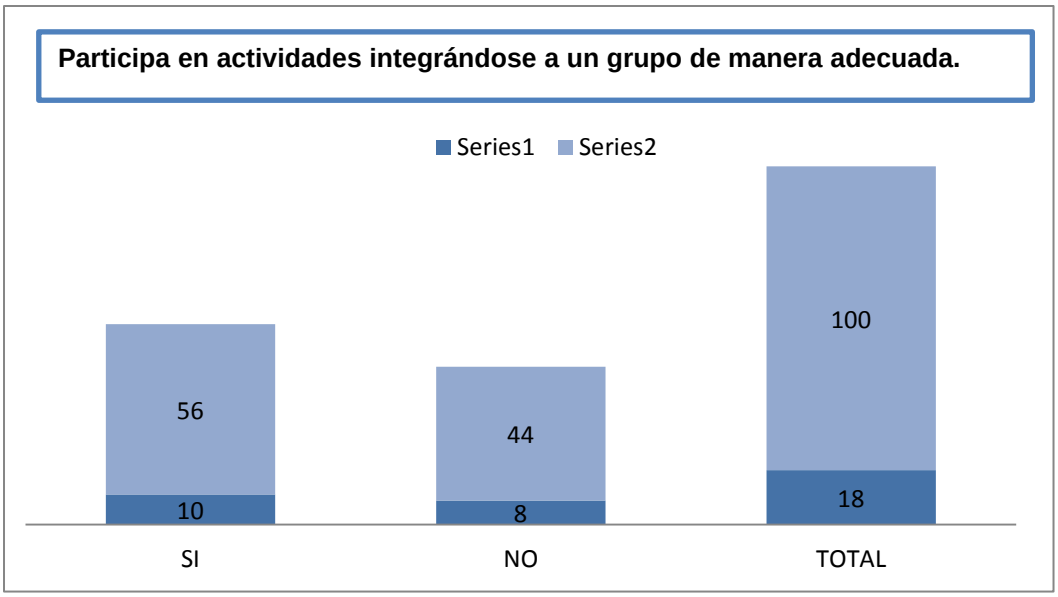
10- Participa en actividades integrándose a un grupo de manera adecuada.

CUADRO Nro. 10

INDICADORES		
Participa en actividades integrándose a un grupo de manera adecuada.	**F**	**%**
SI	10	56
NO	8	44
TOTAL	18	100

Fuente: Prueba dirigida a alumnos trabajadores de la Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

GRÁFICO Nro. 10



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta interrogante se determina que el 56% de trabajadores con síndrome de Down SI participa integrándose a un grupo de manera adecuada y un 44% NO.

El nivel de participación de un individuo a un grupo es la una de las principales características de madurez social, los trabajadores con síndrome de Down de la Fundación El Triángulo participan en todas las actividades que realizan sus empresas a nivel de social y se manifiestan de forma positiva ante las mismas, esto incluye: reuniones, fiestas, cumpleaños, sesiones solemnes y son capaces de mantener normas sociales adecuadas y comportamientos correctos al momento de comer, bailar, etc.

Al ser este factor un referente de una adecuada integración social y de un grado de manejo de habilidades sociales se comprueba dificultad en los niveles de integración del grupo ya que la madurez social no solo está determinado por el grado de autonomía de un individuo con síndrome de Down sino por la autodeterminación que este tenga, la capacidad de ser capaz de integrarse a pesar de las dificultades propias de su condición, el respeto y apoyo que sus compañeros, las competencias dadas por sus habilidades y su nivel de esfuerzo y responsabilidad hacen que puedan compartir con todos los miembros de su empresa.

Los resultados de esta pregunta revelan que existe un porcentaje elevado de integración en los trabajadores con síndrome de Down, sin embargo se debe reforzar el área de integración en etapas pre laborales o de entrenamiento para cuando se involucren en una ambiente laboral real su integración sea más efectiva, lo que facilite y promueva una adecuada inserción laboral.

ENTREVISTA DIRIGIDA A UNA AUTORIDAD DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO SOBRE LA PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DURANTE EL AÑO LECTIVO 2014 -2015

1. ¿Creen ustedes que la Inserción Laboral en nuestro país es posible?

RESPUESTA

Sin duda es posible aquí, y cualquier parte, siempre y cuando se den las condiciones necesarias para realizar un trabajo adecuado, digno y con respeto hacia personas con cualquier condición de discapacidad.

2. ¿Ha habido apertura de la empresa privada para realizar inclusión laboral dentro de sus empresas con personas con Síndrome de Down?

RESPUESTA

No del todo, la empresa privada ha tenido malas experiencias en el emplear a personas con discapacidad, se ha tenido un gran trabajo en sensibilizar a muchas personas.

3. ¿Cree usted que es posible una inclusión real de personas con Síndrome de Down dentro de una empresa?

RESPUESTA

Por supuesto, son personas muy persistentes y con un buen entrenamiento pueden hacer muchas cosas.

4. ¿Los jóvenes trabajadores con Síndrome de Down, se encuentran contratados, por la empresa, o por la Fundación El Triángulo?

RESPUESTA

Directamente por la empresa, la fundación vigila una adecuada inserción a través de su equipo de preparadores laborales.

5. ¿El Empleo con Apoyo en las empresas contratantes se extiende por un largo periodo o únicamente hasta que el empleado se encuentre adaptado a su trabajo?

RESPUESTA

Depende, puede estar adaptado a su trabajo, pero siempre requerirá de supervisión, permanente, intermitente o esporádica, también de observación y evaluación y si no hay personas preparadas para su inclusión en las empresas, tienen que hacerlo personas que si lo estén.

6. ¿Estarían ustedes dispuestos a seguir buscando empresas para realizar la Inserción Laboral y ofrecer este servicio aquí en la fundación?

RESPUESTA

Ese es nuestro objetivo construir una sociedad más inclusiva, nosotros no perseguimos el fin económico.

7. ¿Creen que el directorio de la Fundación El Triángulo estaría de acuerdo en realizar talleres sobre sus experiencias a otras instituciones?

RESPUESTA

Por supuesto, de hecho se ha tenido experiencias con el Ministerio de Educación y Ministerio de Inclusión Económica y Social. A nivel empresarial también hemos realizado charlas, fruto de esas charlas hemos abierto nuevas puertas a futuras experiencias laborales.

8. ¿Qué reacción tuvieron los padres al enterarse de que sus hijos formarían parte del grupo laboral y que entrarían a una empresa tan grande como es Nestlé, Sana Sana Y Schlumberger?

RESPUESTA

Fue algo realmente emotivo, no lo podían creer, ellos se sorprenden día a día de lo que pueden hacer sus hijos, aunque hubo unos pocos que se mostraron temerosos y hasta resistentes a la idea, muchas veces no creen en las habilidades de sus hijos y de cómo ellos puedan enfrentar un reto como el de un trabajo.

9. ¿Qué papel tienen, los padres en la contratación de sus hijos y sus remuneraciones, etc.?

RESPUESTA

Son los representantes legales de sus hijos, firman los contratos con ellos y la empresa, y son albaceas de sus salarios.

10. ¿Qué beneficios tiene la Inserción Laboral para los involucrados en el proceso?

RESPUESTA

En el caso de los alumnos trabajadores mejoran notablemente su calidad de vida, teniendo la posibilidad de realizarse como individuos, en el caso de los compañeros de trabajo la presencia de los jóvenes con discapacidad une, integra e impone desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan. En el caso de la empresa mejora la reputación corporativa, al ser una empresa de personas al servicio de las personas, permite llegar a nuevos clientes y mercados, siendo un elemento diferenciador de la competencia. En cuanto a la Fundación El Triángulo el beneficio es lograr el éxito de sus alumnos trabajadores, y el convertirse en referentes en lo que a inserción laboral se refiere.

11. En el país, probablemente, el desarrollo del Empleo con Apoyo aún es lento, a pesar de que la Inclusión está en marcha ¿A qué cree usted que se debe? ¿Qué condiciones serían necesarias para que se produjera una expansión generalizada?

RESPUESTA

Las circunstancias son mejores que hace 15 años, ahora son más visibles a la sociedad, y las leyes amparan mucha más la equidad, todos podemos acceder a un empleo digno, el trabajo está en sensibilizar al empresario para que confíe en la inclusión, pero las condiciones no solo deben cambiar sobre el papel. Es necesario integrar a estas personas en cada ámbito de la sociedad.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El esfuerzo en particular al realizar esta entrevista se orientó a identificar las características generales de la Fundación EL Triángulo como institución encargada en realizar la inserción laboral de los trabajadores con síndrome de Down y conocer los discursos y valoraciones sobre el tema de Inserción a partir de su experiencia. Para ello se estableció un cuestionario estructurado orientado al conocimiento de las partes involucradas como actores directos, particularmente la Fundación El Triángulo.

Sobre el rol de las instituciones orientadas hacia la educación especial se manifestó serias limitaciones en cuanto al área de inserción laboral, y la intención de ser referentes sobre el tema, tomando en cuenta a la empresa privada como ejemplo dadas las experiencias mencionadas en nuestra investigación, la idea de calidad de vida se ha relacionado en diversas formas durante la entrevista, la sensibilización social, permitiendo establecer un marco que relacione la calidad de servicio que puede dar una persona con síndrome de Down.

La transición hacia un ámbito laboral de los jóvenes con síndrome de Down y su relación al preparador laboral y al empleo con apoyo como herramienta usada para una correcta inserción son fundamentales en el éxito de estas experiencias, las mismas que debe ser replicadas en miras hacia la equidad y la mejora de la calidad de vida de esta población.

La necesidad de la personas a trabajar y decidir sobre su propio futuro, el papel como instituciones que consiste en ayudarles a explorar las posibilidades y apoyarles en sus decisiones. Todos estos factores positivos de la Inserción laboral en personas con discapacidad, sus familias, la empresa privada y la sociedad en general.

En conclusión este instrumento nos a brindado una mirada clara del rol de la institución como agente de cambio en cuanto a inserción laboral se refiere, así como también el papel que tiene la empresa privada en este caso Schlumberger, Sana Sana y Nestlé, también nos deja claro el papel de la familia en el desarrollo personal de personas con síndrome de Down.

g. DISCUSIÓN

PRIMER OBJETIVO

Con la finalidad de comprobar el primer objetivo específico planteado: Identificar qué características sociales de los trabajadores con Síndrome de Down de la sección laboral de la Fundación El Triángulo de la ciudad de Quito, facilitan su inserción laboral. Se aplicó una prueba de Madurez Social a los trabajadores con Síndrome de Down de la Fundación El Triángulo durante el año lectivo 2014 – 2015, y tomando como muestra la pregunta Nro. 2 **Expresa sentimientos mediante su comunicación verbal y no verbal, expresa emociones positivas o negativas, en relación con personas u objetos.** Analizados los datos se concluye que: El total de los jóvenes trabajadores son capaces de expresar sentimientos usando comunicación verbal y no verbal o simbólica y el mismo total es capaz de expresarse de forma positiva o negativa ante una situación u objeto. Las características sociales se identifican como: Comunicación verbal o simbólica, respuesta emocional positiva o negativa y adaptación al ambiente.

SEGUNDO OBJETIVO

Para comprobar el segundo objetivo específico: Determinar los beneficios para los involucrados en el proceso de Inserción Laboral. Se aplicó una: Entrevista dirigida a entrevista dirigida a una autoridad de la Fundación el Triángulo sobre la proceso de Inserción Laboral de los trabajadores con Síndrome de Down durante el año lectivo 2014 -2015, y tomando la pregunta Nro. 10 **Cuales son los beneficios para los involucrados en el proceso de Inserción Laboral** textualmente responde: En el caso de los alumnos trabajadores mejoran notablemente su calidad de vida, teniendo la posibilidad de realizarse como individuos, en el caso de los compañeros de trabajo la presencia de los jóvenes con discapacidad une, integra e impone desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y

perseverancia que ellos manifiestan. En el caso de la empresa mejora la reputación corporativa, al ser empresas de personas al servicio de las personas, permite llegar a nuevos clientes y mercados, siendo un elemento diferenciador de la competencia. En cuanto a la Fundación El Triángulo el beneficio es lograr el éxito de sus alumnos trabajadores, y el convertirse en referentes en lo que a inserción laboral se refiere.

h. CONCLUSIONES

- Las personas con síndrome de Down tienen dificultades en tener una conversación y tratar temas determinados manifestando sus gustos personales y su oposición a algo que les desagrade.
- Con la prueba de madurez social se identificaron las habilidades sociales más importantes que llevan a un individuo con síndrome de Down en condición laboral a ser una persona considerada con un buen nivel de madurez social estas son: El nivel de comunicación verbal o simbólica, la respuesta emocional positiva o negativa a estímulos externos relacionados directamente a la adaptación al ambiente.
- Los trabajadores con síndrome de Down son capaces de participar en actividades sociales dentro de la empresa donde trabajan de forma adecuada, reflejando su nivel de adaptación a distintos escenarios, incrementándose este porcentaje día a día.
- La calidad de trabajo de un trabajador con síndrome de Down es directamente proporcional al manejo de habilidades sociales por lo que es importante alcanzar una adaptación adecuada y madurar socialmente.
- Los trabajadores con síndrome de Down usan los espacios públicos y de uso comunitario de su empresa e institución, sin embargo su nivel de autonomía muchas veces no es de forma adecuada presentan dificultad en asumir los horarios de trabajo, ocio y descanso establecidos por la empresa.
- La calidad de vida que ofrece el trabajo hace sentir valiosos a los trabajadores con síndrome de Down de la Fundación El Triángulo, involucrándolos como miembros de un equipo, institución, sociedad, ciudadanos contribuyentes de la misma. Es un elemento normalizador, para personas con discapacidad.
- La inserción laboral ofrece la oportunidad de desterrar mitos y estereotipos sobre las personas con síndrome de Down y enseña al resto de personas a valorar la diversidad.

i. RECOMENDACIONES

- Se debe realizar talleres de concienciación y sensibilización con distintos miembros de la sociedad (empresa pública y privada, gobierno, instituciones educativas, etc.) para resaltar los beneficios de la inserción laboral en personas con discapacidad y replicar las experiencias que ha tenido la Fundación El Triángulo en inserción laboral por medio del método de empleo con apoyo.
- Es necesario fomentar la comunicación en las personas con síndrome de Down ante retos sociales en espacios laborales relacionados con temas específicos de actualidad manifestando su propia opinión y fomentar las relaciones humanas acordes a su nivel de lenguaje.
- Estructurar un sistema adaptado a nuestro medio de entrenamiento pre laboral, es decir que los jóvenes con síndrome de Down y cualquier tipo de discapacidad tengan las condiciones para cumplir distintas tareas dentro de una empresa al momento que esta los inserte laboralmente.
- Más profesionales especializados en educación especial en nuestro país, ya que existe una gran población de personas con discapacidad que necesitan de cuidado, educación y/o entrenamiento para contribuir a una futura inserción laboral.
- Se debería crear programas de actividades sociales en personas con discapacidad para que gocen de espacios relacionados al entretenimiento y uso de tiempo libre, ya que estas promueven las habilidades sociales en ellos y comportamientos adecuados a su edad.
- Contratar personas calificadas dentro las empresas privadas o públicas que realicen un estudio antes de la búsqueda de personal con discapacidad, de tal manera que los puestos de trabajo sean apropiados a las habilidades y potencialidades de cada individuo.
- Los jóvenes con síndrome de Down deben cumplir los mismos deberes que el resto de trabajadores dentro de una empresa, por lo que los preparadores laborales deben trabajar en el cumplimiento de horarios y respeto de espacios en su entorno laboral.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE "PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL"

"MANUAL BÁSICO DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN A TRAVÉS DE EL EMPLEO CON APOYO, DIRIGIDO A LOS PREPARADORES LABORALES DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO, DE LA CIUDAD DE QUITO, PERÍODO LECTIVO 2014-2015"

AUTOR

MIGUEL EDUARDO VÁSCONEZ CAMPOS

DIRECTOR

Dr. DANILO CHARCHABAL PÉREZ, PhD.

LOJA – ECUADOR

2015

LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS

TEMA:

“MANUAL BÁSICO DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN A TRAVÉS DE EL EMPLEO CON APOYO, DIRIGIDO A LOS PREPARADORES LABORALES DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO, DE LA CIUDAD DE QUITO, PERÍODO LECTIVO 2014-2015”

INTRODUCCIÓN

El empleo con apoyo es una metodología de inserción laboral en empresas ordinarias donde trabajadores con discapacidad disfrutan de iguales condiciones laborales que el resto de sus compañeros. El “Manual de Empleo con Apoyo” pretende servir de herramienta u "hoja de ruta" para orientar ciertas acciones en el ámbito de la inserción laboral en personas con alguna discapacidad.

Desde hace varios años, la metodología del empleo con apoyo se ha confirmado como una de las grandes herramientas utilizadas para facilitar la inserción laboral de las personas con síndrome de Down y tiene el principal objetivo de conseguir el mayor nivel de autonomía e independencia de las personas con esta condición.

La obtención de un trabajo digno es un paso importante en la vida de un ser humano, aún más en la vida de los jóvenes con una condición como el síndrome de Down, y que este paso se produzca en las mejores condiciones posibles, es uno de sus objetivos primordiales, Este manual permite ser una herramienta que facilite el proceso de inserción laboral.

JUSTIFICACIÓN

El presente manual básico de inserción laboral para personas con síndrome de Down, pretende ser un elemento de respaldo para las entidades que

tienen a su cargo el cuidado y de personas con esta condición, en especial a la “Fundación “El Triángulo” donde se realizó esta investigación y plan piloto, de tal manera que permita un apropiado manejo en situaciones de inserción laboral.

La importancia de este documento radica en el derecho al trabajo para las personas con síndrome de Down al igual que el resto de personas, ya que está demostrado que poseen la capacidad necesaria y un nivel de madurez que les permite incorporarse adecuadamente a una empresa y este documento nos da una mirada clara de cómo se puede realizar esta Inserción fortaleciendo los aspectos tanto sociales, empresariales e individuales de esta población.

Asedown. (2014)**,** expone que el trabajo dignifica a la persona, le permite utilizar sus capacidades y ponerlas al servicio de otros a través de lo que realiza, es un medio para alcanzar la autorrealización, aumenta la autoestima, favorece la independencia y permite obtener un ingreso económico para sufragar sus necesidades y/o aportar a la familia, razón por la cual se considera un derecho fundamental y una de las áreas más importantes para todas las personas en su etapa adulta. El trabajo se refiere a tener una ocupación remunerada, es decir, en donde a cambio del trabajo se reciba un salario.

El programa de empleo con apoyo en las personas con discapacidad es factible partiendo de la base de que puede y debe haber un buen ajuste entre la necesidad laboral de la empresa y la capacidad del individuo. Una capacidad que, en principio, puede parecer limitada puesto que el individuo tiene discapacidad pero que, creadas las condiciones favorables, esa capacidad se desarrolla plenamente de modo que la tarea es perfectamente realizada y el trabajador es remunerado de forma proporcionada a su trabajo.

El presente manual pretende generar un impacto positivo en cuanto procesos de inserción laboral se refiere vinculando los conocimientos y experiencias obtenidas a lo largo de nuestra investigación con las necesidades del grupo objetivo que son las personas con síndrome de Down de Fundación El Triángulo estableciendo un plan piloto con miras a ser replicado en otras instituciones.

Los beneficiarios son todos los participantes del proceso de inserción laboral que lleva a cabo la Fundación "El Triángulo", (Empresas, Institución a través de sus preparadores laborales) y demás instituciones interesadas en aplicar el empleo con apoyo como metodología de Inserción Laboral para personas con discapacidad

OBJETIVOS

GENERAL

- Contribuir con estrategias y herramientas de Inserción Laboral y manejo adecuado en personas con discapacidad y Síndrome de Down.

ESPECÍFICOS

- Generar el documento denominado "Manual básico de inserción laboral" para personas con Síndrome de Down a través del Empleo con Apoyo dirigido a Preparadores Laborales"

- Colaborar con la Fundación "El Triángulo" en sus procesos de Inserción Laboral de las personas con Síndrome de Down bajo su cuidado.

- Aplicar el Manual en los procesos de Inserción Laboral de personas con discapacidad y Síndrome de Down en empresas como guía de apoyo.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Las personas con síndrome de Down deben ser vistas como cualquier otra persona, es decir, con capacidades, recursos y debilidades como las tendría cualquier otra persona de edad similar.

Según Buckey. S. (2005) “La calidad de la asistencia sanitaria, la educación y el soporte de la comunidad prestada a los niños y a los adultos con síndrome de Down marca la diferencia por lo que respecta a su progreso a lo largo de la vida”.

Por lo tanto, las personas con síndrome de Down no se han de considerar distintas, sino como personas que tienen unas necesidades adicionales. Se trata de personas que tienen unas necesidades especiales, que deben tratarse con una asistencia sanitaria efectiva y una determinada educación, pero no de una forma que les excluya del aprendizaje ordinario y de las oportunidades sociales de las que todos nos beneficiamos.

¿QUÉ ES EL EMPLEO CON APOYO?

El empleo con apoyo es un concepto que busca ayudar a personas con discapacidad en su búsqueda de empleo, guiándolos íntegramente en este proceso y su inserción laboral total de forma beneficiosa para las partes involucradas, es decir empleado y empleador.

Esta herramienta se ha desarrollado desde hace varios años en América en EEUU y Canadá y en Europa en España con el nombre de “Método Estrella”, en Costa Rica se lo dio a conocer como “Oportunidad de Empleo”.

Busca fomentar la inclusión o inserción laboral en personas con distintos tipos de discapacidad trabajando conjuntamente con las empresas o empleadores y reclutando personas dispuestas a colaborar con los participantes.

Se reconoce las potencialidades de cada persona para poder buscar un perfil de puesto adecuado dentro de una empresa y capacitarlos para el desempeño de su puesto. Siendo los preparadores o facilitadores laborales quienes realizan el entrenamiento, seguimiento y puesta en marcha de las tareas del empleado.

Según el Compendio de Rehabilitación de los EEUU de 1996: El empleo con apoyo es trabajo competitivo en ambientes laborales integrados, para personas con discapacidades, para quienes tradicionalmente no han accedido nunca al empleo competitivo, o para quienes dicho empleo ha sido interrumpido o intermitente, como resultado de una discapacidad, y para quienes necesitan servicios de apoyo continuados para realizar el trabajo, a causa de su discapacidad.

CONDICIONES NECESARIAS PARA GENERAR EMPLEO

1RA CONDICIÓN

UNA ENTIDAD DECIDIDA

Debe existir una entidad con criterio de servicio social y con voluntad decidida de poner en marcha esta nueva línea de intervención social, para promover la inclusión laboral en el mercado abierto del colectivo al que sirve. La entidad destinará a esta línea de actuación el personal necesario para poner en marcha el nuevo servicio.

El equipo profesional que se destine al empleo con apoyo debe constar como mínimo de dos componentes y mejor si son dos preparadores laborales, con capacidad de complementarse mutuamente. Lo esencial de esta primera condición es que la entidad empiece esta línea de servicios con

una labor de equipo: el terreno que se va a pisar es complejo y conviene dar pasos firmes con garantías de eficacia y de calidad. La imagen de la entidad ante el empresariado y ante el colectivo de personas con capacidades diversas estará en función del diseño de equipo que se haga.

2DA CONDICIÓN

UNA ESTRATEGIA DE MEDIACIÓN

Una estrategia que vincule las habilidades de un futuro trabajador con las necesidades de una empresa es una condición necesaria de un programa o servicio de empleo con apoyo es la planificación individual de los servicios o la planificación centrada en la persona.

El apoyo que la persona recibirá para tener éxito en su inclusión laboral dentro del mercado ordinario de trabajo variará según cada candidato y se adaptará a las características y necesidades de cada uno. Por tanto, se requerirá pensar una estrategia de mediación, donde el plan que se diseñe sea único e intransferible para cada trabajador con capacidad diversa.

El plan debe trazarse conjuntamente con el trabajador, él o ella es el o la protagonista principal y el dueño de “su” plan, por tanto, lo debe sentir como propio y no como algo impuesto desde fuera por la entidad de servicios. En la medida en que se implique el trabajador, su plan tendrá más garantías de éxito.

3RA CONDICIÓN

UN EMPLEADOR

El empleo con apoyo no se puede iniciar bajo ningún concepto, si no existe un empleador en el mercado ordinario decidido a ofrecer un puesto de trabajo a una persona con discapacidad.

El empleador debemos buscarlo entre las muy variadas actividades de negocio existentes en nuestra ciudad o lugar de residencia y utilizando todos los medios de difusión y de marketing al alcance. Podemos encontrarlo en el ámbito de la empresa pública o privada o construir nuevas oportunidades en la creación de empresas en función de nuevas propuestas.

4TA CONDICIÓN

UN ENTORNO INCENTIVADOR

Para iniciar un programa o servicio de empleo con apoyo se requiere que desde la administración pública se haya creado un entorno incentivador y facilitador que promueva este tipo de servicios.

Pero el entorno incentivador no está formado solamente por las medidas económicas de apoyo que pueda articular la administración pública, sino también por la suma de otros factores determinantes que juegan un papel decisivo en la promoción del empleo con apoyo, como es el caso del papel que -tienen en esta promoción las asociaciones de padres y de las propias personas con capacidades diversas, así como de otras entidades que podrían jugar un factor determinante dentro del proceso.

FASES DEL EMPLEO CON APOYO

1RA FASE

VALORACIÓN DE LOS CANDIDATOS

Jaramillo. A. (2011), expone que Inge. (1991) expuso sobre esta etapa como el proceso que evalúa las habilidades e intereses actuales de un candidato/a y las necesidades de apoyo anticipadas, con la finalidad de hacer el mejor encaje laboral posible.

Los preparadores laborales deben tomarse el tiempo necesario durante esta fase para conocer a fondo a sus participantes, y reunir información precisa y abundante sobre su manera de ser y de comportarse, su historia personal educativa, laboral, médica, sobre su familia, el lugar donde vive, sus habilidades de todo tipo, sus intereses y preferencias, sus temores y rechazos, los recursos con que cuenta y los recursos de su entorno, sus contactos en la comunidad y sus redes de apoyo, etc.

2DA FASE

CREACIÓN DE EMPLEO

Es la prospección del mercado laboral para identificar las vacantes existentes que pudieran ajustarse mejor a nuestros candidatos con capacidades diversas, sin olvidar sus posibilidades de autoempleo.

Las operaciones y tecnologías a aplicar durante esta fase son:

- Explorar el mercado laboral
- Contactar con empresas y empleadores
- Observar puestos y lugares de trabajo
- Efectuar el análisis del puesto.

3RA FASE

COLOCACIÓN LABORAL

Cabezas. R. (2004), en su estudio sobre formación laboral expone que Schalock y Jensen (1998) manifiestan que la colocación laboral hace referencia al estudio comparativo de las capacidades conductuales de una persona y de los requerimientos de ejecución de un trabajo, incluyendo la identificación de desajustes importantes.

Es una fase crítica del empleo con apoyo, si aquí se acierta, se tiene mucho ganado en la inserción laboral del candidato colocado, por tanto hay que tomarse el tiempo necesario antes de tomar la decisión, tener y cruzar todos los datos, tanto del puesto como del candidato, haber hecho todas las observaciones necesarias y haber resuelto las dudas.

4TA FASE

INSTRUCCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Es la instrucción directa y sistemática de las tareas laborales y de las habilidades profesionales pertinentes, dada en el mismo lugar de trabajo por un preparador laboral, o por un compañero formado por éste, a un trabajador con capacidades diversas.

Esta fase es la de mayor contenido técnico y en la que el preparador laboral debe aplicar sus métodos de enseñanza, de reforzamiento y de evaluación continua, para conseguir que el trabajador se adapte adecuadamente a su nuevo puesto de trabajo y consiga una buena integración social con el grupo de compañeros de la empresa.

5TA FASE:

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CONTINUO

Es un proceso sistemático e individualizado que tiene como finalidad proporcionar los apoyos que el trabajador necesita en cada momento, para mantener su puesto de trabajo y mejorar su posición en la empresa, como miembro valorado de la plantilla.

El empleo con apoyo no sería tal, si no ofreciera al final de todo el proceso de inserción, los servicios de seguimiento y de apoyo continuado, y la evaluación de todos los aspectos laborales y extra-laborales que inciden en el mantenimiento del empleo y en el éxito de la inclusión.

EL PREPARADOR O FACILITADOR LABORAL

DEFINICIÓN

El preparador laboral constituye el primer y principal agente de apoyo que guía todo el proceso de inclusión laboral de la persona con capacidades diversas. A veces se le denomina "educador", "facilitador", "técnico de empleo", o simplemente “monitor”. Es un agente profesional, especializado en facilitar y proporcionar los apoyos técnicos que requiere en cada momento la persona que hay que guiar.

Feaps. (2015). Enuncia que Wehman, Melia. (1985) sobre el preparador o facilitador laboral manifiestan: “es un profesional o posiblemente un para-profesional que proporciona uno a uno ayuda individualizada a su cliente en cuestiones de colocación laboral, transporte, adiestramiento en las habilidades laborales en el puesto de trabajo, evaluación continua y a largo plazo; se espera que con el tiempo el preparador laboral pueda reducir su presencia en la empresa, a medida que el trabajador esté mejor adaptado y sea más independiente en el trabajo."

CARACTERÍSTICAS Y HABILIDADES

HUMANAS

- Persona con principios y valores bien consolidados, convencida de la necesidad de trabajar por la igualdad de oportunidades y a favor de la inclusión de todos en la sociedad.
- Persona que se pone en el lugar del otro, trata con respeto la problemática que presenta, sabiendo escuchar en todo momento.

- Persona que es siempre positiva, optimista e imaginativa en la búsqueda de soluciones. Capaz de observar y analizar situaciones y ambientes con procedimientos e instrumentos técnicos.

PROFESIONALES

- Capaz de detectar los apoyos naturales en todos los escenarios.
- Capaz de diseñar programas de aprendizaje, y de utilizar la instrucción sistemática y las técnicas de modificación de conducta.
- Capaz de evaluar procesos, registrar datos objetivos, y emitir informes técnicos.
- Capaz de buscar empleo y ser buen comunicador.
- Persona informada y actualizada en todo lo relativo a la normativa laboral y social.
- Capaz de orientar y asesorar a los empresarios y a los trabajadores con los que tiene contacto.
- Persona que se adelanta a los acontecimientos y actúa preventivamente, antes de que se declare un conflicto. Persona capaz de trabajar en

equipo, motivando y dinamizando a los miembros integrantes del proceso de inserción laboral.

- Persona abierta, con conocimiento del mundo empresarial local y bien relacionado con los distintos sectores del empresariado y de los sindicatos.
- Persona informada y con conocimiento actualizado de todos los recursos de apoyo existentes en la comunidad.
- Persona localizable en cualquier momento y que no niega sus teléfonos de contacto.

SOCIALES

- Persona que facilita y da apoyos, construye comunicación.
- Persona capaz de trabajar en equipo, motivador y dinámico.
- Persona abierta, con conocimiento del mundo empresarial local y bien relacionado con los distintos sectores del empresariado y de los sindicatos.

- Persona informada y con conocimiento actualizado de todos los recursos de apoyo existentes en la comunidad.
- Persona localizable en cualquier momento y que no niega sus teléfonos de contacto.

CONTACTO Y ENTREVISTA CON LOS EMPRESARIOS

Una vez que se ha conseguido una cita con un empresario y que hemos elaborado nuestros materiales de presentación, llega el momento de la verdad, y de tomar en cuenta algunas circunstancias:

PUNTUALIDAD

Lo ideal sería llegar a las citas, por ejemplo, con 10 minutos de antelación: siempre debemos ser nosotros los que esperemos, nunca el empresario.

APARIENCIA PERSONAL

No se puede ir a una entrevista desarreglado o mal vestido, o dando la impresión de tener mala educación, que se nota en los detalles, por ejemplo: si no se saluda apropiadamente.

LENGUAJE

Se debe adoptar ante el empresario un lenguaje directo y profesional que él entienda en seguida.

SER BREVES Y CONCISOS

No vayamos de entrada a pedir el empleo, sino a ofrecer una oportunidad y unos servicios. Expliquemos bien nuestros servicios y el sistema de apoyo que le ofrecemos, cómo va a funcionar todo.

SER HONESTOS

No decir lo que no se va a cumplir después: al empresario lo que más le disgusta es que le engañen.

EXPLICAR LOS INCENTIVOS Y BENEFICIOS FISCALES

No olvidemos de incluir el capítulo de los incentivos y beneficios fiscales que tendría, si se decidiera a participar en la experiencia. Informar, además, de los tipos de contrato que se podrían utilizar y las ventajeas que ofrecen.

RESPONDER A TODAS LAS DUDAS

Aclarar cualquier duda que surja durante el proceso, y que solo el preparador las puede aclarar, tomando en cuenta que es la persona que conoce las competencias de la persona en búsqueda de empleo.

EL ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Asedown. (2015). Según Dunentte. (1982) La información que proporciona el análisis del puesto de trabajo afecta a todos los aspectos de una organización, y es el fundamento para la construcción de una buena gestión de recursos humanos. Un puesto de trabajo es una agrupación de tareas laborales diseñadas para lograr cierto propósito esencial y perdurable en una organización.

El análisis de puestos de trabajo (APT) se basa en el estudio detallado del contenido del trabajo y del trabajador, y consiste, básicamente, en investigar las características del puesto y descubrir lo que el puesto requiere en cuanto a comportamiento de los empleados se refiere.

El análisis de puesto de trabajo define los comportamientos del empleado que demanda la organización.

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE PUESTO TRABAJO

El análisis centrado en el trabajador analiza las capacidades y habilidades necesarias para ejercer adecuadamente ese trabajo.

Los centrados en el trabajo, analizan el trabajo que desempeña un ocupante de un puesto y el énfasis se pone en la naturaleza de las tareas que realiza.

La información que se recoge en un APT alude a la denominación del puesto, contenido y finalidad de las tareas. También se puede optar por un formato híbrido donde se estudie tanto las características humanas, como las del trabajo en sí.

Un análisis de puesto de trabajo debe incluir la siguiente información:

- Objetivo o misión principal del puesto.
- Funciones y tareas incluidas en el puesto.
- Métodos de trabajo que sigue el ocupante.
- Medios de los que va a disponer.
- Normas que debe seguir el ocupante del puesto.
- Valoraciones que debe hacer.
- Decisiones que debe tomar.
- Dificultades y exigencias que plantea el desarrollo de tareas.

¿Qué tipo de información se necesita recolectar?

- Actividades laborales.
- Máquinas, herramientas, y equipos utilizados.
- Rendimiento laboral.
- Contexto del trabajo.

COLOCACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Se debe tomar en cuenta toda la información recolectada previamente sobre el futuro puesto al representante legal del beneficiario del empleo, transmitiéndole todas las condiciones tanto de la empresa como del puesto a ocupar.

Se da a conocer toda la normativa legal del trabajo a desempeñar, y el reglamento interno de la empresa, esto incluye condiciones y sustento jurídico previo a la firma de un contrato a largo plazo.

Poner en contacto al representante del empleado para que pueda realizar la firma de contrato, toando en cuenta que con anterioridad se dio toda la información a ambas partes por parte del preparador, es decir el representante legal es el único autorizado sobre la responsabilidad del empleado en su calidad de persona contratada con todos los deberes y derecho como cualquier otro empleado.

Se debe establecer las condiciones del preparador como intermediario entre el empleador y el empleado, y las condiciones de trabajo del preparador con su familia o con la empresa, según sea el acuerdo y posterior contrato, esto también se entiende como el análisis de responsabilidades mutuas.

Para el proceso de colocación se establece la presencia del preparador en el lugar de trabajo y su presencia, continua, esporádica o intermitente en el puesto, para que el empleado desarrolle sus tareas de la forma más independiente posible.

La última fase del entrenamiento, incluye la reducción progresiva de la presencia diaria del preparador cuando el trabajador va realizando las tareas de manera independiente.

PASOS DEL ENTRENAMIENTO LABORAL

- Establecer una buena relación con los supervisores y compañeros, observando las normas del lugar.
- No permitir que el entrenamiento interfiera en el ritmo de trabajo.
- Incluir a los supervisores y compañeros en el entrenamiento.
- Explicar a los compañeros la minusvalía, los antecedentes y las conductas características del nuevo trabajador.
- Identificar a los supervisores y compañeros que apoyen el empleo de personas con minusvalías.

- Hacer modificaciones del trabajo con el supervisor cuando sea necesario. Informar a la familia de los progresos y de “los problemas” que pueda haber.
- Dar a la familia las normas de trabajo (qué hacer cuando se ponga enfermo, etc.)
- No abandonar el puesto hasta estar seguro de que el trabajador lo hace solo.
- Informar al supervisor y a la familia de los servicios de seguimiento a largo plazo que ofreces al trabajador.
- Estar preparado para volver al lugar de trabajo en algún momento para hacer un reciclaje.

La última fase del entrenamiento, incluye la reducción progresiva de la presencia diaria del preparador cuando el trabajador va realizando las tareas de manera independiente.

El proceso de alejamiento dura varias semanas, a veces meses, durante los cuales el preparador, muy despacio y de forma sistemática abandona el lugar.

ALEJAMIENTO DEL PREPARADOR LABORAL

La realización del trabajo por parte del sujeto.-El alejamiento se hará lentamente, según el trabajador continúe funcionando bien sin el preparador.

Las necesidades y personalidades del supervisor y los compañeros.- Algunos empresarios se muestran más incómodos que otros, el alejamiento deberá ser más lento y gradual.

Las características del trabajo y del lugar de trabajo.- Un sujeto que trabaja en un puesto muy visible requerirá un proceso de alejamiento mucho más gradual y sistemático.

PASOS DE SEGUIMIENTO LABORAL

- Al principio, enseña sólo las primeras tareas de la secuencia de una tarea Cuando una tarea sea realizada de forma independiente, el entrenamiento puede comenzar con otra tarea.
- Comprueba periódicamente las tareas previamente enseñadas, para asegurarte de que lo sigue haciendo correctamente.
- Incrementa la tasa de trabajo si es necesario, tan pronto como realice la tarea de modo independiente.
- Controla la atención a las tareas cuando las realice de modo independiente.
- Incluso cuando el entrenamiento sistemático de ciertas tareas no esté siendo guiado, el trabajador puede estar todavía realizando parte o toda la tarea con el preparador.

FICHAS DE TRABAJO

FICHA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Nombre:

Organización/Empresa:						
Dirección:						
Ciudad:	C. P.				Tel.:	
Fax:	E-mail:					
Persona de contacto:					Cargo:	
Tipo de Empresa:						
Tipo de contacto	Of. Em.	PL	Teléf.	Anuncio	Trabajador	Otros
Detalles del contacto (temas potenciales, preocupaciones, puntos de discusión):						
Reunión inicial	Fecha		¿Presente el trabajador? Sí / No			
Temas discutidos						
¿Análisis del puesto?	Sí / No					
¿Posibilidad de progreso?	Sí / No					
¿Acuerdos negociados?	Sí / No					
¿Fecha inicio acordada?	Sí / No	Fecha				
¿Otros temas, barreras o puntos de actuación identificados?						
¿Se ha convenido la visita del trabajador?	Sí / No	Fecha:				
Visita (temas surgidos)						
¿Se han discutido las necesidades de apoyo?	Sí / No					
¿Se ha discutido el plan de desarrollo?	Sí / No					
¿Se ha acordado la fecha de inicio?	Sí / No	Fecha:				

Horas de trabajo	L	M	X	J	V	S	D
Inicio:							
Fin:							
Horas Pagadas							
Total Horas pagadas:							
Nivel del salario:				Fecha de actualización:			
Hs/extra	Sí / No	Incentivos	Sí / No	Incremento	Sí / No	Otros	Sí / No
Detalles:							

Control horario	Sí / No	Detalles	
Normas de vestuario	Sí / No	Detalles	
Formación en casa	Sí / No	Detalles	
Pensión de empresa	Sí / No	Detalles	
Período de prueba	Sí / No	Detalles	
Relación con la familia	Sí / No	Detalles	
Sindicatos	Sí / No	Detalles	
Seguro de enfermedad	Sí / No	Detalles	
Vacaciones	Sí / No	Detalles	
Sistema de valoración	Sí / No	Detalles	
Salud y seguridad			
Pauta escrita	Sí / No	Detalles	
Evaluación del riesgo	Sí / No	Detalles	
Evaluación realizada	Sí / No	Detalles	
Perspectivas de promoción laboral (considere todas: formación, promoción, cambio de trabajo)			
Flexibilidad laboral (p. e. : trabajo en equipo, trabajo independiente, horas, entorno)			

Tareas del Puesto de Trabajo
i. Tareas básicas de cada jornada laboral (rutinas laborales esenciales), indicadas por la empresa

ii. Tareas que ocurren de forma irregular (rutinas laborales esporádicas), indicadas por la empresa
iii. Tareas incluidas en el trabajo (rutinas relacionadas con el puesto), p. e. usar ropa protectora, hacer uso apropiado de los descansos.
Otra información (temas de la cultura de la empresa, reglas importantes, a menudo no escritas)
Equipo y materiales utilizados: ¿se proporciona todo? Sí / No
Nivel requerido de independencia
Nivel de supervisión disponible
Nº de compañeros de trabajo con contacto regular
Otras consideraciones (p. e. velocidad, calidad, comunicación, habilidades especiales, etc.)

Habilidad física (requisitos del puesto de trabajo, no del individuo)			
Estar de pie	Sí / No	Detalles	
Caminar	Sí / No	Detalles	
Estar sentado	Sí / No	Detalles	
Levantar	Sí / No	Detalles	
Acarrear	Sí / No	Detalles	
Empujar	Sí / No	Detalles	
Subir	Sí / No	Detalles	
Mantener equilibrio	Sí / No	Detalles	
Encorvarse	Sí / No	Detalles	
Arrodillarse	Sí / No	Detalles	

Manipular con las manos	una mano	Sí / No	ambas manos	Sí / No
Manipular con destreza	fina	Sí / No	gruesa	Sí / No
Visión	Sí / No	Detalles		
Perceptiva	Sí / No	Detalles		
Audición	Sí / No	Detalles		
Otras habilidades	Sí / No	Detalles		
Requisitos de adaptación (cambios en las rutinas regulares, basados en la información del perfil profesional. Identificar posibles soluciones, temporalización, experto externo a considerar)				
Expectativas de supervisión/apoyo natural (aquí sería útil una entrevista con el supervisor directo o con algún compañero, quienes pueden identificar otras consideraciones o preocupaciones a tener en cuenta)				
Firma del supervisor o compañero:			Fecha:	

Requisitos/Características del Puesto (se compara con la parrilla del perfil profesional)

Esta parrilla identifica la proximidad o lejanía del encaje laboral marcando las características específicas y ambientales del puesto. Una cruz en la casilla 1 indica que la característica laboral viene reflejada por la afirmación de la izquierda de la escala, una cruz en la casilla 9 indica que la característica viene reflejada por la afirmación de la derecha, y una cruz en la casilla 5 indica que no hay preferencia.
Añada a la lista cualquier característica que usted considere relevante para ayudar en el proceso de ajuste laboral.
La intención es comparar las necesidades del puesto con el perfil del candidato a trabajador para determinar un posible encaje laboral.

El trabajo es:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
jornada completa										media jornada
										en el exterior
estando en un lugar										cambiando de lugar
donde haya mucha actividad										donde haya poca actividad
donde haga calor										donde haga frío
en un lugar ruidoso										en un lugar silencioso
en un sitio limpio										en un sitio desaliñado, sucio
una tarea constante										haciendo diferentes

en un espacio grande										tareas
principalmente con hombres										en un espacio pequeño
con uniforme										principalmente con mujeres
con palabras / libros										sin uniforme
con números										no con palabras ni libros
utilizando transporte público										no con números
con otros										sin usar transporte público
										no con otros
Por favor, añada cualquier otra característica laboral que usted crea relevante										

Habilidades requeridas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Usar manos										No requerida
Buena visión										No requerida
Buen oído										No requerida
Comunicarse bien										No requerida
Levantar pesos										No requerida
Tener fuerza										No requerida
Poder leer										No requerida
Poder usar números										No requerida
Poder usar dinero										No requerida
Saber decir la hora										No requerida
Saber trabajar rápido										No requerida
Saber conseguir calidad										No requerida
Concentrarse + de 2 hs										No requerida
Poder hacer varias tareas										

										Sólo 1 ó 2 tareas
Tener buen equilibrio										No requerida
Poder andar										No requerida
Poder estar de pie + de 2 hs										No requerida
Poder estar sentado + de 2 hs										No requerida
Poder utilizar escaleras										No requerida
No enfadarse a menudo										No requerida
Poder recordar instrucciones										No requerida
Saber utilizar el teléfono										No requerida
Saber conducir										No requerida
Saber utilizar el ordenador										No requerida
Saber deletrear										No requerida
Tener buena letra										No requerida
Tener opinión, criterio, juicio										No requerida
Poder trabajar sin apoyo										Se requiere apoyo directo
Tener iniciativa										No requerida
Saber cuidar su apariencia										No requerida
Tener buena higiene personal										No requerida
Añada cualquier otra habilidad que usted crea importante										

Listado de comprobación de necesidades de apoyo Indique en la columna de la derecha el número que refleje mejor las necesidades de apoyo del trabajador		Indique abajo el nº según el código siguiente:
General	**Evidencia/información/ejemplos**	1 = necesita apoyo total 2 = necesita algún apoyo 3 = no necesita apoyo
Cumplir el horario		
Asistencia		
Comunicación		
Conducta		

Vestido/apariencia		
Interacción social		
Habilidades relacionadas con el trabajo		
Motivación		
Flexibilidad		
Iniciativa		
Trabajo en equipo		
Salud y seguridad		
Consistencia		
Trabajar con presión		
Tareas laborales (identificadas, si es el caso, en la descripción del puesto, p. e. sólo cuando se identifica un puesto de trabajo concreto o si el cliente está ya trabajando)		
a)		
b)		
c)		
d)		
e)		
f)		
g)		
h)		
Comentarios:		
Fecha de revisión acordada:		

Revisión/Análisis de la Información

Aquí se junta toda la información recogida durante el proceso de análisis del puesto de trabajo y se hace una revisión de las adaptaciones, flexibilidades y cambios requeridos, basados en esa información y en la discusión con el empresario. Este es el trabajo de base que servirá para acordar los puntos de actuación que se escribirán en el Plan de Desarrollo fruto de la reunión de ajuste laboral. Deberían firmar esta revisión conjuntamente el preparador laboral y el empresario.

Firmas: Empresario P L

FICHA DE RITMO DE TRABAJO

Trabajador: Mes:

Tarea: Estándar:

Fecha	Hora de inicio de la tarea	Hora de fin de la tarea	Tiempo total	Unidades completadas	% del Estándar

Estándar es el número promedio de unidades completadas por los compañeros de trabajo en un período de tiempo, al realizar la misma tarea, o el tiempo que tardan los compañeros en completar esa tarea. El ritmo de producción en relación al estándar se calcula: 1) dividiendo el número de unidades que el trabajador completa en un tiempo determinado, por el estándar de la empresa, o 2) dividiendo el estándar de la empresa (tiempo fijado para completar la tarea) por el tiempo que tarda el trabajador en completar esa tarea.

DATOS DE ATENCIÓN A LA TAREA

Trabajador: Lugar de trabajo:

Preparador: Tarea:

Fecha	Período observado	Inicio	Final	Intervalos de 1 minuto (+) = atiende la tarea (–) = no atiende la tarea										% de tiempo (+)	Tarea

Atiende la tarea:

_____

No atiende la tarea:

_____

INFORME DE EVALUACIÓN DEL EMPLEADO

Trabajador: Fecha:

Empresa: Evaluador:

1- El trabajador llega y se va puntual.

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Indefinido	Casi	Siempre

2- El trabajador mantiene una buena asistencia.

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Indefinido	Casi	Siempre

3- El trabajador toma el bocadillo y hace las pausas adecuadamente.

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Indefinido	Casi	Siempre

4- El trabajador mantiene una buena apariencia.

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Indefinido	Casi	Siempre

5- El desempeño laboral del trabajador es equivalente al de los otros.

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Indefinido	Casi	Siempre

6- La comunicación con el trabajador no supone un problema.

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Indefinido	Casi	Siempre

7- El trabajador atiende regularmente sus tareas laborales.

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Indefinido	Casi	Siempre

8- Qué opinión general tiene del progreso del trabajador en este momento.

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Indefinido	Casi	Siempre

9- ¿Necesita reunirse con el preparador laboral?

SÍ _____ NO _____

Comentarios:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

_____

Firma del responsable

CONCLUSIONES

- Se puede concluir que este manual de procedimientos para un proceso de inserción laboral, es una herramienta fundamental en el campo empresarial, pedagógico y sociológico en el área de la educación especial y la inserción laboral y ha resultado eficaz para los participantes.

- Este manual se encuentra sistematizado como una herramienta de apoyo con los pasos a seguir para incluir en un trabajo real y de forma autónoma a una persona con capacidades especiales.

- Gracias a este manual podemos entender de una forma más clara y precisa las inquietudes de un preparador o facilitador laboral, y encontramos un camino hacia una adecuada Inserción Laboral y este ha servido como hoja de ruta para nuestro trabajo

RECOMENDACIONES

- Debemos contribuir a generar conocimientos en base a las experiencias en el campo de la inserción laboral, se debe crear una mayor cantidad de réplicas de en instituciones que se dediquen al apoyo a personas con discapacidad intelectual, ya que con un seguimiento sea este continuo, esporádico o permanente y con ambientes estructurados pueden desempeñar tareas y realizar procesos en una empresa.

- Se debe formular estándares para elaborar una adecuada inserción laboral, los cuales deben estar dirigidos a gente preparada y sensible a la temática de la discapacidad, y con este manual se ha tratado de dar un paso en el respeto y equidad de esta minoría.

- Los análisis deben ser rigurosos y específicos para cada individuo tomando en cuenta sus potencialidades y habilidades.

j. BIBLIOGRAFÍA

- Berjano Enrique, **Interacción Social y Comunicación,** (2001), Editorial Tirant lo Blanch, España, ISBN: 84-8442-422-7.

- Bisquerra Rafael, **Conciencia Emocional,** (2003), Editorial Universidad de Barcelona, España, Págs. 25-83, ISBN: 9788469056073.

- Buckley Sue, Bird Gillian y Sacks Ben, **Vivir con el Síndrome de Down,** (2005), Editorial CEPE, España, Págs. 221-230, ISBN: 84-7869-503-6.

- Cabezas Rocío, Díaz Lena, Proaño Elsa, **Manual de tutoría para las personas con discapacidad a los centros de formación laboral**, (2004), Ministerio de Educación del Ecuador, Quito Ecuador.

- Corretger Josep, Casaldáliga Jaume, Quiñones Ernesto, Serés Augusti, Trías Katy, **Su hijo con Síndrome de Down de la a A la Z**, Fundación Catalana Síndrome de Down, (2008), Barcelona España, Editorial Antares, ISBN: 978-84-88825-96-4.

- González Eugenio, **Necesidades educativas específicas**, (2003), Editorial CCS, Madrid España, Págs. 120-135, ISBN: 84-8316-714-X.

- Jaramillo Alexandra, Proaño Elsa, **Programa de autonomía funcional**, (2011), Ministerio de Educación del Ecuador, Quito Ecuador, Págs.15-20.

- Jaramillo César, **Guía para la elaboración de Proyectos de Tesis de Grado**, Segunda Edición, (2013), Ecuador, ISBN: 978-9942-13-071-6.

- Paredes Marco, **Orientación sobre el Síndrome de Down destinado a los padres**, Hospital Militar de las Fuerzas Armadas de Quito, (2005), Volumen 34, Ecuador, Págs. 3 -7.

- Rodríguez Martin, Álvarez Emilio, **Discapacidad, diversidad y educación: Un enfoque desde la pedagogía inclusiva**, (2014), España, Editorial Universidad de Oviedo, Págs. 6-8, ISBN: 978-84-16046-43-0.

- Rojas Sonia, Maldonado Elba, Granda María Augusta, Acosta Carla, Montellano Violeta, **Discapacidades en Ecuador; Perspectivas críticas y miradas etnográficas,** Ministerio de Inclusión Económica y Social y FLACSO, Quito Ecuador, Primera Edición (2011), Quito Ecuador, Editorial FLACSO, Págs. 80-100, ISBN: 978-9978-67-28.

- Ruíz Emilio, Fundación Iberoamericana Down 21, **Programa de Educación Emocional para niños y jóvenes con Síndrome de Down**, (2004), Volumen 21, España, Revista Síndrome Down 21, Págs. 84-93.

- Verdugo Miguel Ángel, **Evaluación integral de la Calidad de Vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo**, (2013), Salamanca España, Págs. 20-55, ISBN: 978-84-695-7898-8

- Verdugo Miguel Ángel, **Programa de habilidades de la vida diaria P.V.D**, (2000), Ediciones Amaru, España, Págs. 48-50, ISBN: 84-8196-134-5

- Verdugo Miguel Ángel, **Personas con discapacidad perspectivas psicopedagógica y rehabilitadoras**, (1998), Editorial Siglo XXI, Págs. 555-570, ISBN: 84-323-0867-6.

- **www.asedown.org**, recuperado de: http://www.asedown.org/wp/integracion-socio-laboral/

- **www.consejodiscapacidades.gob.ec**, recuperado de: http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

- **www.discapacidadesecuador.org**, recuperado de: http://www.discapacidadesecuador.org/portal/images/stories/File/leyes%20y%20ordenanzas/Constitucion.pdf

- **www.down21.org,** recuperado de: http://www.down21.org/web_n/index.php?option=com_content&view=article&id=743:panoramica-del-empleo-con-apoyo-en-espana&catid=106:empleo-con-apoyo&Itemid=2178

- **www.feaps.org**, recuperado de: http://www.feapsmurcia.org/FEAPS/webFeaps2008.nsf/5858e9586cacc33cc12572d7003c44fc/802e9598bf567fbcc125743d002c8798?OpenDocument

- **www.fundacioneltriángulo.org,** recuperado de: http://www.fundacioneltriangulo.org/index.php?module=pagemaster&type=user&tid=2&pid=1&func=viewpub

k. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA, CARRERAS EDUCATIVAS

CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

"LA MADUREZ SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERIÓDO LECTIVO 2014 – 2015, LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS"

Proyecto de Tesis previa a la obtención del grado de Licenciado en Psicorrehabilitación y Educación Especial.

AUTOR

MIGUEL EDUARDO VÁSCONEZ CAMPOS

LOJA – ECUADOR

2015

a. TEMA

”LA MADUREZ SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL PERIÓDO LECTIVO 2014 – 2015, LINEAMIENTOS PROPOSITIVOS”

b. PROBLEMÁTICA

En sociedades como la nuestra se generaliza que las personas con capacidades especiales no están aptas para realizar labores de manera formal dentro de una empresa, sin darles la oportunidad de demostrar para qué son útiles y de qué manera pueden aportar al bienestar común.

Conadis. (2013) Según las estadísticas del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades con corte a mayo de 2013, “En el país existe un total de 361 mil 511 personas con alguna discapacidad, ya sea esta de tipo auditivo, físico, intelectual, de lenguaje, psicológico o visual”. De acuerdo al mismo estudio, “En la provincia de Pichincha se registran 51 mil 681 personas con discapacidad, de las cuales más de once mil presentan alguna deficiencia en el campo intelectual y más del 30% de estas son personas con Síndrome de Down”.

Las personas con síndrome de Down no siempre logran conseguir un empleo a pesar de que la Constitución de la República del Ecuador manda, en su artículo 4, a no discriminar a ninguna persona por causas de su discapacidad o por cualquier otra condición social. Es decir, a estas personas les asisten los mismos derechos que a cualquier otra persona que no tenga discapacidad. Para el caso que nos compete, interesa saber cómo la madurez social repercute en el la inserción laboral y posterior desempeño social dentro de un ambiente de trabajo.

Generalmente, la Psicología, la Psicopedagogía y Educación Especial define a la madurez social como la capacidad o competencia social que tienen las personas para cuidarse a sí mismos y la forma que tienen de interrelacionarse con otras personas .El problema se presenta cuando la madurez social no está acorde con el entorno laboral o con las necesidades que se requieren para ocupar tal o cual empleo, con lo que se documentarán estas interrogantes. Cuestiones éstas que no siempre son asumidas de la mejor manera por las personas que padecen el síndrome de Down lo que

imposibilita, en varios casos, el que se los pueda incluir laboralmente, sin importar su condición.

La inserción laboral es el proceso de integración o incorporación de personas al mercado laboral, pasando por un proceso previo de selección y capacitación, con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo específico dentro de una empresa u organización, que cumpla plenamente los requerimientos del solicitante.

Los trabajadores de la Fundación El Triángulo deben realizar tareas y actividades relacionadas a un puesto de trabajo determinado, en el cual deben tener un desempeño ajustado a los reglamentos de esta organización no gubernamental.

Las personas con discapacidad son capaces de realizar tareas simples y mecánicas de forma independiente, con apoyo esporádico y muchas veces bajo supervisión permanente. A efectos de no poder desempeñarse con total eficacia en un trabajo, es el Estado y la sociedad los encargados en buscar mecanismos pedagógicos y/o terapéuticos acorde con sus habilidades y destrezas, es ahí que la Fundación El Triángulo, hace la diferencia, siendo referente en el país en cuanto al manejo de este delicado tema.

Un bagaje de habilidades sociales determinan el grado de madurez que una persona cualquiera posee, en este caso abordaremos las habilidades que los jóvenes trabajadores de la Fundación El Triángulo tienen al momento de desempeñar sus labores como cualquier trabajador, y siendo así, plantearemos este proyecto tomando en cuenta principalmente la institución que se encarga de la inserción laboral enmarcada en las leyes y contexto ecuatoriano.

Por otro lado es importante mencionar que no solo la madurez está relacionada con el buen o mal manejo de sus habilidades sociales, sino que también la persona con discapacidad debe pasar por una evaluación sistematizada que determine este nivel de habilidades sociales

específicamente, la misma que pretendemos llegar con el desarrollo de este proyecto. Por tanto, la motivación para la realización del presente trabajo de investigación surge a partir de las vivencias en mi trabajo con las personas con distintos tipos de discapacidad intelectual principalmente personas con Síndrome de Down en su mayoría en edad adolescente, en donde pude evidenciar las barreras al momento de una inclusión de tipo laboral, la misma que siempre ha sido un temor tanto para las empresas, como de las instituciones y de los jóvenes en edad de integrarse a un empleo.

Las inquietudes de las familias con personas con síndrome de Down, y el ánimo de buscar un futuro mejor para sus hijos o familiares ha dado una gran apertura para buscar soluciones y estrategias alrededor de la esta problemática.

Por lo expuesto se plantea el siguiente problema de investigación : **¿COMO INFLUENCIA LA MADUREZ SOCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON SÍNDROME DE DOWN DE LA SECCIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO DE LA CIUDAD DE QUITO DURANTE EL PERÍODO LECTIVO 2014 – 2015?**

c. JUSTIFICACIÓN

La discapacidad en el Ecuador apenas ha sido estudiada científicamente, a pesar de que actualmente nuestro país es uno de los referentes en la inclusión social de personas con diferentes discapacidades tanto intelectual, física o sensoria, en este contexto se justifica la iniciativa de cualquier estudio que visibilice esta población no solo en términos de derechos sino también en una plena acción de sus del cumplimiento de sus deberes como miembros de una sociedad, convirtiéndoles en actores de la misma.

La población con discapacidad forman una minoría que a lo largo de la historia ha tenido que verse limitada por el trato poco igualitario lo que le ha relegado en cualquier ámbito de la sociedad.

La atención de las personas con discapacidad se ha basado siempre en asistencia y paternalismo siendo sujetos pasivos, actualmente las instituciones han dado un giro buscando que los ciudadanos con discapacidad sean sujetos con plenos derechos, en este caso con derecho a un empleo.

En el pasado muy pocas instituciones han velado por el bienestar de las personas con discapacidad, negándoles así la posibilidad de lograr una vida digna. Sin embargo, esta situación ha cambiado en los últimos años cuando se empieza a tomar en cuenta a la discapacidad dentro del aparato productivo del país y se obliga a través de la Constitución y las leyes a insertar laboralmente a las personas discapacitadas en las instituciones públicas y privadas del país.

Para el caso de las personas con síndrome de Down es necesario aportar con estudios que den cuenta como una buena detección de su madurez social puede mejorar sus perspectivas de empleo a futuro. Frente a esta situación y como estudiante de la Universidad Nacional de Loja en la carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial me siento en la obligación de investigar este problema y aportar con mi análisis a este sector vulnerable

de la sociedad. Una de las consecuencias más crítica, al contratar a una persona con capacidades diferentes, es no contar con el personal capacitado para manejarlo, ya que ciertamente se verá afectado en su estado emocional y su nivel de ejecución de tareas dentro de un empleo.

El propósito de este trabajo será investigar los mecanismos idóneos para una correcta interpretación de la madurez social que las personas con discapacidad poseen, específicamente las personas con síndrome de Down a través de estos mecanismos se podrá evaluar a cada persona con discapacidad para conocer su desempeño laboral, en un futuro modificar conductas inapropiadas si es el caso, entrenar en una o varias destreza específicas, ubicar a cada empleado en una empresa según la destreza adquirida y realizar un seguimiento permanente para asegurar la estabilidad emocional y laboral de cada individuo.

Para este trabajo investigativo se recurrirá a fuentes de información sobre el tema, conocimientos con fundamentos bibliográficos, así como también con la asesoría de funcionarios y docentes de la Fundación El Triángulo.

De esta manera el tema a tratarse cumple con lo determinado por la Universidad, y por tratarse de materia de Psicorrehabilitación justifica una investigación rigurosa.

d. OBJETIVOS.

General:

- Determinar la influencia que el grado de madurez social de los jóvenes trabajadores con Síndrome de Down de la sección laboral de la Fundación el Triángulo de la ciudad de Quito tiene en su inserción laboral, durante el periodo lectivo 2014 - 2015

Específicos:

- Identificar cuales características sociales de los trabajadores con Síndrome de Down de la Fundación El Triángulo de la ciudad de Quito, que facilitan su inserción laboral.

- Determinar los beneficios para los involucrados en el proceso de inserción laboral.

- Elaborar una propuesta para orientar a la Inserción Laboral de los trabajadores con Síndrome de Down de la sección laboral de la Fundación el Triángulo de la ciudad de Quito durante el período lectivo 2014 – 2015

ESQUEMA DE CONTENIDOS

SINDROME DE DOWN

- **Aspectos generales**
- **Concepto**
- **Formación Genética**
    - **Trisomía 21 Patrón**
    - **Trisomía 21 Traslocación**
    - **Mosaico**
- **Etiología**
- **Diagnóstico**
- **Características**
    - **Físicas**
    - **Nerviosas**
    - **Sensoriales**
    - **Motrices**
    - **Cognitivas**
    - **Afectivas**
    - **Verbales**
    - **Sexuales**

MADUREZ SOCIAL

- **Concepto**
- **Autonomía funcional**
- **Habilidades Sociales en el Síndrome de Down**
    - **Concepto**
    - **Comportamiento**
    - **Comportamiento adecuado a la edad**
    - **Problemas de comportamiento**
    - **Habilidades sociales necesarias para la interacción social**
    - **Habilidades Adaptativas como factor de madurez social**

- **Normalización**
- **Normalización e integración social**
- **Calidad de vida**

LA INSERCIÓN LABORAL

- **Conceptualización**
- **El Ecuador y la Inserción Laboral**
    - **Aspectos Generales**
    - **Empleo Sin Barreras**
- **Empleo con apoyo como método de Inserción Laboral**
- **Aspectos Generales**
- **Concepto**
    - **Papel del educador, preparador o tutor laboral**
    - **Principios, valores y estándares del empleo con apoyo**.
- **Beneficios del empleo con apoyo**
    - **Integración**
    - **Salario y beneficio**.
    - **Rechazo Cero**
    - **Apoyo al participante**
    - **Apoyo flexible**
    - **Elecciones**
- **Etapas del empleo con apoyo**
    - **Planificación laboral**
    - **Desarrollo laboral**
    - **Instrucción**
    - **Apoyo continuo**
- **La Fundación el Triángulo en la Inserción Laboral**
    - **Aspectos Generales**
    - **Misión**
    - **Visión**
    - **Empresas participantes en la Inserción Laboral**

e. MARCO TEÓRICO

SÍNDROME DE DOWN

ASPECTOS GENERALES DEL SÍNDROME DE DOWN

Gonzalez. E. (2003), sobre el síndrome de Down dice que fue descrito clínicamente John Langdon Haydon Down (1866), médico inglés, determinando esta condición como un tipo de retraso mental. Por ser el primero que escribió sobre ello, el trastorno pasó a conocerse como síndrome de Down. Sin embargo, Down no sabía cuál era exactamente su causa genética. (Págs. 120-135)

Gonzalez. E. (2003), manifiesta que Jerome Lejeune (1958), genetista francés descubrió que el síndrome de Down ocurre por un problema con el número de cromosomas que tiene la persona, determinando que la copia adicional es del cromosoma 21 y la denominó trisomía 21. (Págs. 120-135)

González .E. (2003), señala que las personas con síndrome de Down son diferentes a aquellos que tienen problemas cognitivos, o presenten patologías asociadas a un deterioro neurológico congénito. “Por tanto, estos sujetos deben ser tratados de diferente forma, dado que la única manera de conseguir resultados adecuados con ellos es actuando en función de sus características especiales, potenciando programas de intervención y estimulación precoz” (Pág. 120). Al tratarse de una alteración cromosómica y accidental, puede afectar a la meiosis (reducción aploide) materna o paterna o bien a la mitosis (las primeras divisiones del huevo fecundado), la aparición en uno u otro momento puede determinar situaciones diferentes. (Págs. 120-135)

CONCEPTO

Paredes. M. (1999), conceptualiza al síndrome de Down como “un accidente genético, que ocurre al azar durante la división celular del embrión. En la célula normal de la especie humana existen 46 cromosomas divididos en 23

pares. La persona con este síndrome tiene 47 cromosomas, siendo el cromosoma extra ligado al par 21”. (Pág. 3)

Gonzalez. E. (2003) manifiesta que Lejeune, Turpin, Gautier. (1959), definen al síndrome de Down como una alteración a nivel biológico cuyo problema aparece por la trisomía del par 21. En investigaciones más recientes Tamparillas. (1986), señala que el fenotipo típico del síndrome de Down obedece a la presencia por triplicado de la banda 21q 22, sin necesidad de que se halle todo el cromosoma. Siendo la causa del síndrome de Down la presencia de 47 cromosomas en las células en lugar de 46. (Págs. 120-135)

FORMACIÓN GENÉTICA

Paredes. M. (1999), explica las diferentes formas de síndrome de Down de la siguiente manera:

Trisomía 21 Patrón o Libre.- El individuo presenta 47 cromosomas en todas las células, teniendo en el par 21 tres cromosomas. Ocurre en aproximadamente 95% de los casos. “Es la más frecuente de las formas, ocurre ya que el cromosoma 21 extra está situado en el espermatozoide, en el óvulo o en la primera división celular, cada célula que se produce tendrá 47 cromosomas y de estos tres estarán en el mismo grupo”. (Pág. 5)

Trisomía 21 Traslocación.- “El individuo presenta 46 cromosomas y el cromosoma 21 extra esta adherido a otro par, en general al 14, ocurre en aproximadamente 3% de los casos”. (pág. 5)

Mosaico.- “El individuo presenta una mezcla de células normales (46 cromosomas) y células trisómicas (47 cromosomas), ocurre en aproximadamente 2% de los casos”. (Pág. 5)

González. E. (2003), expresa que la formación tradicional, conocida como Trisomía 21 es la más frecuente en esta población y ocurre antes del momento de la fecundación, Teniendo el óvulo dos cromosomas 21, después de la concepción, el huevo fecundado tiene tres cromosomas 21,

los cuales se encontraran en todas las células de las divisiones siguientes.(Págs. 120-135)

ETIOLOGÍA

Corretger. J. (2008), analiza la anomalía genética así: del primer grupo de factores estarían, en primer lugar, aquellos que vienen determinados por la herencia, es decir, hijos Down nacidos de madres Down; varios niños Down en la familia próxima o entre parientes, casos de translocación, y los transmitidos por herencia (cuando uno de los padres aunque fenotípicamente normal ofrece una estructura cromosómica en mosaico). "Cuando en una familia existe un caso de Down es muy posible que aparezcan más en generaciones posteriores". (Pág. 3)

Paredes. M. (1999), expresa que el punto de riesgo viene determinado por la edad, tanto del padre como de la madre, especialmente cuando la edad de ésta supera los 35 años. También en el caso de envejecimiento acelerado de la madre joven. Para el caso de los factores extrínsecos, se debe tomar en cuenta, aparte de determinados tipos de radiaciones en el medio ambiente. "Ya que existe una correlación entre sujetos con síndrome de Down y determinadas enfermedades maternas, tales como problemas de tipo vírico, agentes inmunológicos, falta de vitaminas y, fundamentalmente, de la vitamina A". (Pág. 4)

DIAGNÓSTICO

Paredes. M. (1999), manifiesta que por lo general, la discapacidad de un niño se detecta con claridad al nacer, en la actualidad, el diagnóstico puede hacerse antes de la concepción, en el Ecuador a todas las madres se les ofrece la posibilidad de someterse a exámenes, con el cual se puede determinar la posibilidad de que el bebé nazca con síndrome de Down. Este análisis se utiliza tanto para advertir a los padres la existencia de un riesgo, como para indicar la necesidad de realizar una amniocentesis, que constituye la forma más precisa de determinar la condición genética del

nonato, esta prueba consiste en recoger una muestra del líquido que rodea al feto y que contiene células de este, insertando una aguja en el útero. (Págs.3-7)

Corretger. J. (2008), expone que es posible diagnosticar el síndrome de Down luego del nacimiento en el caso de no manifestar características físicas evidentes, y existir dudas. El diagnóstico en general, es realizado por el médico pediatra que atiende al niño después del parto, considerando características fenotípicas peculiares del síndrome de Down. Así mismo la confirmación es dada por un examen de cariotipo que consiste en un examen citogenético usando muestras de sangre o tejido del bebe. (Págs.1-10)

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN:

FÍSICAS

González. E. (2003), explica: “La cabeza es más pequeña de lo normal, pero la parte trasera (occipital) es prominente, las fontanelas son grandes y tardan en cerrarse más que en el niño normal”. (Pág. 125)

Así mismo, la nariz es pequeña y ancha y tiene la parte superior plana con los huesos poco desarrollados, lo que le produce trastornos respiratorios. En cuanto a los ojos, estos son rasgados y con una capa de piel en los ángulos inferiores; tienen manchas en el iris y el lagrimal está escasamente desarrollado, tienen movimientos sin control oculares y suelen tener miopía y astigmatismo. Por otra parte, sus orejas son pequeñas, mal formadas y poco implantadas. La boca es pequeña y la suelen tener abierta a causa de la hipotonía de los músculos de la mandíbula, además suelen tener mal formaciones en el paladar y no le coinciden las arcadas mandibulares al cerrar. Su lengua es muy gruesa. Su cuello es corto y le sobra la piel bajando el cabello por la parte del cuello. Sus manos son anchas y pequeñas con pliegue palmar y con dedos cortos. Los pies son cortos y anchos. En su tronco, en cambio, aparece una hipotonía en la pared

abdominal. La piel aparece amoratada, seca y áspera, irritándose con facilidad, uñas frágiles y pelo fino. (Págs. 120-135)

Paredes. M. (1999), expresa que los sujetos con síndrome de Down son bajos, con una altura menor al promedio normal, posiblemente a causa de la insuficiencia tiroidiana. Igualmente tienen movimientos poco precisos y sin ninguna coordinación, además les falta vitalidad y suelen estar pasados de peso.(Págs.3-7)

NERVIOSAS

Corretger. J. (2008), presenta a las características nerviosas en el síndrome de Down como una serie de alteraciones generalizadas en todo el funcionamiento del sistema nervioso con un desarrollo anómalo y un deterioro cognitivo temprano. (Págs. 1-10)

González. E. (2003), explica que la anomalía cromosómica que causa el síndrome de Down es responsable de alteraciones, problemas y modificaciones que afectan en general la fisiología del sistema nervioso por ende la salud de estos sujetos, debido principalmente al menor peso y volumen del cerebro y el tronco cerebral y que por tanto poseen menor número de células nerviosas acompañadas de un retraso en la mielinización. (Págs. 120-135)

SENSORIALES

González. E. (2003), dice que se producen infecciones que pueden ser la causa de las pérdidas auditivas, pero también aparecen problemas en cuanto a la recepción de información así como al procesamiento de la misma, no dando respuesta a señales muy significativas. (Págs. 120-135)

Paredes. M. (1999), sostiene que los individuos con síndrome de Down son propensos a infecciones en sus oídos, y presentan deficiencias audiológicas que dificultan principalmente la adquisición de su lenguaje, ya que no responden adecuadamente a los estímulos como el caso de las personas

que no presentan síndrome de Down. Su vista presenta problemas de estrabismo, miopía e hipermetropía, conjuntivitis crónica y su contacto visual es escaso en edad temprana. (Págs. 3-7)

MOTRICES

González. E. (2003), expresa que estas personas tienen una gran hipotonía que se refleja en menores aptitudes motrices que cualquier otra persona que posea su capacidad intelectual normal. La hipotonía generalizada que los caracteriza es responsable de diversos problemas de relación social. El déficit motor de las personas con síndrome de Down, dificulta su equilibrio y desarrollo psicomotriz adecuado por tanto su evolución es más lenta retrasando el gateo y por ende la marcha. (Págs. 120-135)

COGNITIVAS

Rodríguez. M. (2014), expone que en exámenes realizados al desarrollo evolutivo de las personas con síndrome de Down manifiesta que se ha podido constatar que durante los primeros 15 años de su vida, se produce un crecimiento mental rápido aunque no se puede igualar al de las personas normales. Posteriormente, entre los 35 y 40 años, su aprendizaje es lento, y a partir de los 40 empieza su deterioro según van envejeciendo perdiendo levemente las adquisiciones que poseen y la adquisición de nuevos mensajes les resulta más difícil. (Págs. 6-8)

González. E. (2003), sobre el área cognitiva manifiesta que “En la resolución de problemas de tipo manipulativo y visual tienen mayor competencia que en lo verbal, abstracto y auditivo. Es importante conocer estos datos para que cuando tengamos que intervenir podamos potenciar su facilidad para todo lo visual” (Pág. 130)

AFECTIVAS

Ruiz. E. (2004), expone que las personas con síndrome de Down generalmente se les define como personas felices, cariñosas y tranquilas;

con un desarrollo afectivo similar al de los sujetos normales. Sin embargo se han detectado algunas características en su personalidad que podrían, en cierta forma, retrasar los aprendizajes, dado que en un gran porcentaje son personas dependientes y evitan cualquier situación que les pueda parecer complicada, las personas con síndrome de Down presentan características de personalidad que retrasa su aprendizaje, dado que son dependientes y tienden a evitar situaciones que les cuesta mayor trabajo. (Págs. 84-93)

VERBALES

Gonzalez. E. (2003), dice que dadas las dificultades de audición y las dificultades de la memoria a corto plazo (no retienen las palabras que escuchan) no pueden aprender las reglas gramaticales y por lo tanto se les hace más lento el aprendizaje de la lengua y del habla. (págs. 120-135)

Paredes. M. (1999), manifiesta “Es importante detenernos en pensar que el lenguaje viene muy determinado por el ambiente, la motivación y estimulación que tenga e sujeto para comunicarse, por tanto, si en todos los grupos existen diferencias en este todavía son más significativas” (Pág. 5)

El vocabulario de los niños con síndrome de Down se aprende de la misma manera sin embargo su ritmo es mucho más lento que los sujetos normales, pero el retraso puede producirse principalmente porque no relacionan efectivamente el objeto con el significado simbólico e la palabra.

SEXUALES

Gonzalez. E. (2003), explica que el 70 por ciento de las mujeres con síndrome de Down son fértiles, aunque el embarazo en una mujer con estas características representa un riesgo para la madre y para el hijo. En cambio, la mayoría de varones con síndrome de Down son estériles y sus órganos sexuales son algo más pequeños. El embarazo en la mujer con síndrome de Down representa un riesgo tanto para la madre como para el hijo, tanto por el cuidado durante el embarazo como por la posibilidad de que el nuevo niño nazca con síndrome de Down. (Págs. 120-135)

MADUREZ SOCIAL

CONCEPTO

Verdugo. M. (1998), define a la madurez social como: “El máximo desarrollo de las habilidades sociales, que permiten al individuo relacionarse de forma integral con el resto de la sociedad”. (Pág. 570)

Jaramillo. A. (2011) explique que el término “**Madurez”** hace referencia a los cambios en la conducta de un sujeto, y de la experiencia incidental, excluyéndose de este concepto los cambios que tienen lugar como resultado de práctica específica, es decir, del aprendizaje. Por otro lado, el término “**Social”** habla de las habilidades y estrategias socio-cognitivas con las que el sujeto cuenta en la interacción social. Dentro de las competencias sociales se incluyen las habilidades sociales, el autocontrol, la autorregulación emocional, el reforzamiento social y las habilidades de resolución de problemas, puesto que permiten al Individuo hacer frente con éxito a las demandas de la vida diaria. (Págs. 15-20)

AUTONOMÍA

Jaramillo. A. (2011), define autonomía como la capacidad para realizar las actividades cotidianas, potenciar el desarrollo individual y la inclusión social, con el fin de alcanzar mayor independencia en el individuo y mejor calidad de vida. Cada persona tiene un nivel de autonomía propio de sus características y que le otorga un nivel de funcionamiento. Autonomía no solo se refiere al saber hacer algo sino al entender lo que se está haciendo. (Págs. 15-20)

Para las personas con síndrome de Down tareas sencillas como vestirse, utilizar el baño, etc., serán muy complejas mientras que para personas sin déficit intelectual resultan tareas muy sencillas, el autor hace alusión a una independencia de a persona dada su nivel de autonomía a nivel funcional en tareas de la vida diaria con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

HABILIDADES SOCIALES EN EL SINDROME DE DOWN

CONCEPTO

Verdugo. M. (2013), conceptualiza a las habilidades sociales como la serie de conductas y destrezas necesarias para una adecuada interacción social, definida básicamente por una serie de respuestas frente a distintos retos sociales, tomando en cuenta el rol del sujeto frente a los demás, buscando un mayor nivel de independencia. (Págs. 20-55)

Las habilidades sociales incluyen al ser humano dentro de un núcleo social, y se adquieren de forma espontánea en cada individuo a lo largo de su vida, en cuanto a las personas con síndrome de Down las habilidades sociales están en relación directa no con los medidores de inteligencia tradicional, sino más bien con las actividades relacionadas a la interacción social y a las tareas interpersonales.

COMPORTAMIENTO

Bisquerra. R. (2003), define al comportamiento como la manera de conducirse, como la forma de proceder de las personas frente a los estímulos y en relación con el entorno. Un comportamiento social aceptable es el factor más importante para el bienestar de las personas con síndrome de Down durante su vida adulta. (Págs. 25-83)

Verdugo. M. (1998), expresa que los jóvenes con síndrome de Down que en el colegio únicamente han conseguido pequeños progresos en lectura, escritura o matemáticas, pueden ser adultos independientes y ser capaces de desarrollar un trabajo con éxito, si son socialmente competentes, se comportan de una forma socialmente aceptable y se relacionan con sus compañeros. (Págs. 555-570)

COMPORTAMIENTO ADECUADO A LA EDAD

Bisquerra. R. (2003), manifiesta la importancia de establecer el que todo comportamiento está influenciado por una serie de elementos. En concreto,

se estipula que aquel estará marcado tanto por la cultura que tenga la persona en cuestión como por las normas sociales existentes en su entorno o la actitud que presente en todo momento. No obstante, no menos relevante es el hecho de que el comportamiento de cualquier ciudadano también está influenciado por sus creencias y por la genética. Elementos todos ellos que también influirán en mayor o menor medida en la acción de una persona en función de la edad que tenga un individuo. (Págs.25-83)

En el caso de personas con síndrome de Down actúan de un modo determinado en base a una serie de factores lógicos como son los siguientes: los propios comportamientos de las personas de su entorno y la relación que mantienen con ellos, la capacidad para controlar su actitud, etc., también se ve influenciada por sus dificultades propias de su condición, sin embargo no es un factor determinante.

Buckley. S. (2005), explica que el comportamiento de la mayoría de las personas con síndrome de Down es semejante al propio de otros personas de nivel similar de desarrollo y, en general, no presentan especiales dificultades en este terreno. Suelen tener una buena comprensión social y les resulta sencillo aprender por imitación, por lo que su conducta en situaciones interpersonales puede ser adecuada a la edad, a pesar de sus retrasos en otros campos, como el lingüístico o el cognitivo. No obstante, se estima que la prevalencia de trastornos de conducta disruptiva es algo mayor que la que se aprecia en la población general. (Págs. 221-230)

PROBLEMAS DE COMPORTAMIENTO

Verdugo. M. (2013), expone sobre el comportamiento adecuado de acuerdo con el desarrollo, argumentando que este se puede consolidarse a lo largo de la vida, por lo tanto, es importante fomentar un comportamiento adecuado a la edad, a fin de que se tenga éxito, en especial cuando participe en clases y actividades recreativas.(Págs. 20-55)

Las personas con síndrome de Down suelen tener una buena comprensión social y les resulta sencillo aprender por imitación, por lo tanto pueden lograr un comportamiento social adecuado a la edad pese a sus retrasos en el lenguaje y en desarrollo cognitivo.

De la mayoría de las personas con síndrome de Down cabe esperar que tengan un buen comportamiento social, siempre que las personas que los rodean en el hogar, en el colegio y en el trabajo creen un ambiente adecuado y tengan también unas expectativas acordes.

Down21 (2015), critica el entorno de las personas con síndrome de Down, estas han de respetar y hacer respetar del mismo modo las normas para todos los miembros de un grupo humano. Las reglas que se establezcan han de ser acatadas y obedecidas por todos los integrantes de la familia o por todos alumnos de una clase. No puede consentirse al hermano mayor o a uno de los padres que se salte una norma que estamos exigiendo al niño o joven que cumpla; ese modelo le producirá desconcierto. Asimismo, la falta de consenso entre el padre y la madre o con otros familiares dificulta la consolidación de las conductas. http://bit.ly/1NKCCy8

HABILIDADES SOCIALES

Down21. (2015), define el término “habilidades” al conjunto de capacidades de actuación aprendidas y el término “sociales” las enmarca en un contexto interpersonal. De ahí que, si son aprendidas, en el caso de las personas con síndrome de Down no hemos de dar por supuesto nada en cuanto a su conocimiento. Tanto en el caso de las habilidades sociales como en las de autonomía personal, hemos de partir de la hipótesis de que lo han de adquirir todo, aunque estrictamente no sea cierto, pues sus limitaciones biológicas les impiden alcanzar, en ocasiones, habilidades que otros niños adquieren espontáneamente. Hemos de enseñarles cada habilidad, dejando que el niño o la niña con síndrome de Down la practique y no darla por aprendida hasta que nos demuestre que es capaz de hacerlo y que lo hace habitualmente en distintos entornos sociales. http://bit.ly/1NKCCy8

Verdugo. M. (2011), sobre las habilidades sociales expone que las mismas preparan a la persona con síndrome de Down para la plena integración en la sociedad, cuando alcance la etapa de adulto, la más larga e importante en la vida de cualquier ser humano. No puede dejarse al azar o presuponer que se va a producir de forma natural la adquisición de un aspecto tan importante de su educación. Se les ha de exigir un comportamiento semejante al de cualquier ciudadano en situaciones sociales, e incluso en algún caso, algo más exquisito que a los demás, debido a que se les va a observar con mayor detenimiento cuando se incorporen de forma habitual a entornos ordinarios.

Verdugo. M. (1998), expresa que se ha llegado a un acuerdo sobre las habilidades sociales necesarias para un desarrollo madurativo en personas con síndrome de Down, las mismas que son indicadores claros del grado adaptativo de una persona a nivel social, estas son:

Conversar: Ser capaz de llevar una conversación lo que incluye interrumpir de manera pertinente, saludar, escuchar, preguntar y responder preguntas.

Expresar sentimientos: Mediante su comunicación verbal y no verbal expresa emociones positivas o negativas, en relación con personas u objetos.

Realizar peticiones (pedir ayuda): Reconocer la necesidad de otro para la realización de una tarea y petición de ayuda a la persona adecuada.

Responder a las peticiones de otros (prestar ayuda): Ayudar a otros cuando lo necesiten sin encargarse de la tarea.

Resistirse a la presión de los otros (decir NO): Negarse ante las sugerencias ilegales o erróneas de otros.

Aceptar una negativa (aceptar un NO por respuesta): Relacionado especialmente a personas con autoridad, sin enfrentarse.

Escucha activa: Escuchar atentamente y preguntar sobre un tema que le sea interesante.

Disculparse: Pedir disculpas por los errores cometidos adecuadamente, espontáneamente o bajo sugerencia.

Seguir instrucciones: Atender a las instrucciones y ejecutarlas adecuadamente.

Participar en actividades: Aproximarse a un grupo de manera adecuada y solicitar unirse a sus actividades. (Págs. 555-570)

HABILIDADES ADPATATIVAS

González. E. (2003), define a las habilidades adaptativas como la capacidad de una persona para sentirse cómoda en una determinada situación, y desempeñarse con efectividad de acuerdo al rol asignado y a su edad. (Págs. 120-135)

Jaramillo. A. (2011), expresa que las habilidades adaptativas son el conjunto de conductas y prácticas sociales que las personas han aprendido, para funcionar en su vida diaria y que permiten responder a las circunstancias cambiantes de la vida y a las exigencias en un determinado escenario social. (Págs. 15-20)

Verdugo. M. (1998), enuncia las habilidades adaptativas relacionadas a los intercambios sociales con otras personas, estas son:

- Iniciar, mantener y finalizar una interacción con otra u otras personas.
- Reconocer sentimientos de otros individuos y los propios.
- Proporcionar feedback positivo y negativo.
- Regular el comportamiento de uno mismo (autocontrol)
- Ser consciente de la existencia de iguales y aceptación de estos.
- Calibrar la cantidad y el tipo de interacción con otros.
- Ayudar y Compartir.
- Hacer y mantener amistades.
- Afrontar las demandas de otras personas.
- Adecuar las conductas a normas preestablecidas. (Págs. 555-570)

NORMALIZACIÓN

CONCEPTO

Verdugo. M. (1998), sobre la normalización conceptualiza: “Es brindar, dar a todas las personas, tengan o no tengan discapacidades, las posibilidades de llevar una vida lo más normal posible, siguiendo las pautas que la sociedad impone o acuerda dentro de su convivencia diaria”. (Pág. 565)

Jaramillo. A. (2011), expresa que se debe hablar de normalización porque no se puede pretender convertir en normal a una persona con síndrome de Down o con cualquier otra discapacidad, sino que se le debe reconocer los mismos derechos fundamentales que los demás ciudadanos de su mismo país y de su misma edad evolutiva. Se debe tener en cuenta el horizonte operativo de cada individuo para desarrollar ciertas actividades que cada persona será capaz de ejecutar con mayor eficiencia y que varía con su desarrollo, su naturaleza física y psicológica. (Págs. 15-20)

También se debe tener muy en cuenta la Integración, tomando este término como significado de participación y de cooperación con los demás. Esto pretende una interacción e intercambio entre el sujeto discapacitado y el contexto que lo rodea (comunidad, familia, compañeros). Para el caso de la sociedad ecuatoriana, lo normal es, entre otras cosas, educarse, tener una familia, acceder a una vivienda, trabajar, así como participar de eventos sociales y culturales.

NORMALIZACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL

Down21. (2015), expone que la integración de personas con discapacidad aparece ligada al concepto de normalización. El principio de normalización, proveniente del país escandinavo y desarrollado por el autor Wolfensberger en EEUU, fue extendiendo su campo hasta convertirse en una ideología general con directrices detalladas de provisión y evaluación de servicios de habilitación y rehabilitación. http://bit.ly/1NKCCy8

Jaramillo A. (2014), manifiesta que Wolfensberger. (1972), escribió que normalización es la utilización de medios, culturalmente tan normativos cómo es posible, en orden a establecer y/o mantener conductas y características personales que son tan culturalmente normativas cómo es posible. (Págs.15-20)

Jaramillo. A. (2011), explica que la puesta en marcha de muchas actividades más allá de las tareas concretas como la rehabilitación física, sensorial o cognitiva de un individuo, implica la afectación de la vida familiar, profesional, y social de la persona con discapacidad.

CALIDAD DE VIDA

CONCEPTO

Jaramillo A. (2011), manifiesta que Brown. (1998), expresa: "La calidad de vida se puede considerar en parte una extensión lógica del concepto de normalización pues tiene implicaciones sobre las directrices de los estándares de servicios y condiciones de vida". (Pág. 15)

Jaramillo. A. (2011), expone sobre la calidad de vida poniendo su énfasis no solo en el empleo o entrenamiento profesional, sino también en actividades sociales e interpersonales, educativas, y de ocio que requieren gran cantidad de entrenamiento integrado. La autora manifiesta que desde los años 90 el concepto de calidad de vida está siendo motivo de análisis y debate, desempeñando un papel similar al que en los años 70 y 80 ha tenido el concepto de normalización e integración. (Págs. 15-20)

Buckley. S. (2005), manifiesta que Schalock y Kiernan (1990) exponen que los resultados y la justificación de los programas y tratamientos que desarrollamos deben responder a objetivos referidos a la persona que lleven a mejorar su independencia, productividad, integración y calidad de vida. La calidad de vida supone ir más allá en nuestros planteamientos integradores y normalizadores. (Págs. 221-230)

LA INSERCIÓN LABORAL

CONCEPTO

Bisquerra. R. (2003), explica sobre la inserción laboral como un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. (Págs. 25-83)

Asedown. (2015), define a la inserción laboral en personas con discapacidad como la incorporación de personas con capacidades diversas a un puesto de trabajo ya sea dentro del sector privado, público o de economía mixta. En éstas, el trabajador, o la trabajadora con certificado de discapacidad, labora junto e interactúa frecuentemente con otros trabajadores que sin ningún tipo de discapacidad. http://bit.ly/1H9pVui

ECUADOR Y LA INSERSIÓN LABORAL

ASPECTOS GENERALES

La Constitución de la República del Ecuador. (2008), garantiza en su artículo 47, la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad así como su integración social y les reconoce entre otros derechos el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, “que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”. Así mismo, en su artículo 48, la Carta Magna señala que el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren la inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. http://bit.ly/1G2nLsC

Igualmente garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. “La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos

que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad". http://bit.ly/1G2nLsC

La Ley Orgánica de Discapacidades. (2012), publicada en el Registro Oficial Nº 796 del día martes 25 de septiembre del 2012, sostiene en su artículo 45 que: "Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado" http://bit.ly/1R2732Z

Mientras tanto, en su artículo 46 agrega que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género. http://bit.ly/1R2732Z

Así mismo, en su artículo 47 señala que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. http://bit.ly/1R2732Z

El porcentaje de inserción laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Conadis. (2014) “El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales”. http://bit.ly/1R2732Z

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012), en su artículo 51 esta hace referencia a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y señala que las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. http://bit.ly/1R2732Z

EMPLEO SIN BARRERAS

Los artículos de la Constitución. (2008), y de la Ley Orgánica de Discapacidades. (2012), son claros y dejan ver los avances en relación a los derechos de las personas con discapacidad para acceder a un empleo. Estos artículos tienen como objetivos, aspectos como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, así como la creación de planes, programas y proyectos para fomentar la integración e inclusión de las personas con discapacidad, en el ámbito político, económico, social y educativo. El trabajo es un derecho de todo ser humano y está protegido en todas las convenciones internacionales, Ecuador ha hecho avances evidentes en el campo del respeto a este derecho, en este caso al derecho del trabajo de las personas con discapacidad.

Se evidencia una coherencia entre la Constitución y leyes ecuatorianas y lo que señala la convención sobre los derechos de las personas con

discapacidad y su protocolo facultativo, expedido por la Organización de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, con la finalidad de garantizar el empleo para las personas con capacidades especiales.

De esta forma, el gobierno nacional, a través de la Vicepresidencia de la República impulsó el programa “Ecuador sin Barreras”, donde estableció las bases necesarias para acceder en igualdad de condiciones a todos los servicios como educación, salud, vivienda, recreación, trabajo y al ejercicio de todos sus derechos.

Rojas. S. (2011), sobre la campaña realizada por el gobierno ecuatoriano “Empleo Sin Barreras” la autora enfatiza que uno de los principales ejes del programa, es el problema laboral. Este se orienta al cumplimiento y la obligatoriedad que tiene el gobierno y el sector productivo de emplear a personas con discapacidad como lo determina la reforma al Código del Trabajo de enero del 2006, que señala que todas las instituciones y empresas deberán tener al menos, el 4% de personas con discapacidad en su nómina. (Págs. 80-100)

En éste contexto, Ecuador es quizá el país latinoamericano que más avances ha alcanzado particularmente en los últimos años. El estado ha abandonado el paternalismo al que se había acostumbrado y, de a poco ha empezado a cumplir con su rol como ente regulador y formulador de políticas públicas, por lo menos esa ha sido la intención. Sin embargo, en términos generales, puede señalarse que la situación de estas personas es visiblemente mejor en comparación a la que se registraba tiempo atrás. Por supuesto, aún persisten signos que evidencian lo contrario sobretodo en el ámbito laboral en donde perduran elementos como la discriminación social, la carencia de oportunidades y el incumplimiento de leyes y normativas que buscan garantizarles acceso y estabilidad laboral.

A pesar de esto, lo relevante de la situación ha sido la erradicación de la "invisibilidad" a la que fueron sometidos tiempo atrás y el empeño

gubernamental por dotarles de lo indispensable para hacerlos productivos y competitivos en el mercado laboral tanto público como privado.

EMPLEO CON APOYO COMO MÉTODO DE INSERCIÓN LABORAL

CONCEPTO

Down21. (2015), lo define así: “El empleo con apoyo es trabajo competitivo en ambientes laborales integrados, para personas con discapacidades, para quienes tradicionalmente no han accedido nunca al empleo competitivo, o para quienes dicho empleo ha sido interrumpido o intermitente, como resultado de una discapacidad, y para quienes necesitan servicios de apoyo continuados para realizar el trabajo, a causa de su discapacidad.” http://bit.ly/1IZPfkB

El empleo con apoyo es un concepto que busca ayudar a personas con discapacidad en su búsqueda de empleo, guiándolos íntegramente en este proceso y su inserción laboral total de forma beneficiosa para las partes involucradas, es decir empleado y empleador.

ASPECTOS GENERALES

Asedown. (2015), explica que esta herramienta se ha desarrollado desde hace varios años en América en EEUU y Canadá y en Europa en España con el nombre de Método Estrella, en Costa Rica se lo dio a conocer como “Oportunidad de Empleo”. http://bit.ly/1H9pVui

Feaps. (2015), expone que el empleo con apoyo busca fomentar la inclusión o inserción laboral en personas con distintos tipos de discapacidad trabajando conjuntamente con las empresas o empleadores y reclutando personas dispuestas a colaborar con los participantes. www.feaps.org

Se reconoce las potencialidades de cada persona para poder buscar un perfil de puesto adecuado dentro de una empresa y capacitarlos para el desempeño de su puesto. Siendo los preparadores o facilitadores laborales

quienes realizan el entrenamiento, seguimiento y puesta en marcha de las tareas del empleado.

El empleo con apoyo es un sistema que ya ha probado su eficacia de muchas maneras y, por tanto, es merecedor de ser tenido muy en cuenta por los gobiernos y poderes públicos de cualquier país.

PAPEL DEL EDUCADOR, PREPARADOR O TUTOR LABORAL

Feaps. (2015), sobre la importancia fundamental del educador en este proceso explica que puesto que en un primer momento hace de intermediario entre el joven y un entrenamiento laboral, es el primer facilitador de una persona con déficit intelectual, ya sea en lo que respecta al aprendizaje de tareas concretas como en la relación con sus compañeros como primer entorno en un ambiente ocupacional. www.feaps.org

El preparador laboral facilita la posibilidad de aprender tareas concretar y llevarlas a la práctica en un trabajo real, el acompañamiento sea este esporádico o permanente es primordial debido a que el resolverá los problemas que el desarrollo de tareas exige haciendo que el trabajador o empleado realice sus actividades de forma correcta e interactúe positivamente con su entorno.

Según avanza el tiempo, la intervención del educador/preparador laboral es más indirecta hasta llegar a ser un observador a distancia y un punto de referencia para el joven y la empresa en la que esta empleado.

PRINCIPIOS Y VALORES DEL EMPLEO CON APOYO

Asedown. (2015), explica que el empleo con apoyo no puede desarrollarse bien, si los profesionales de apoyo o su organización no tienen la filosofía adecuada que impulse su actividad. Este personal tendrá que conocer muchas cosas (sistemas de planificación y programación, técnicas de enseñanza, habilidades sociales y relaciones públicas, procedimientos de

intervención en equipo, estrategias de marketing, evaluación de calidad, etc.). http://bit.ly/1H9pVui

Si no se tiene una filosofía o unos valores y principios sólidos, los servicios que dará a las personas que acompaña serán inconsistentes o no serán de calidad, y a largo plazo correrán un alto riesgo de desaparición.

BENEFICIOS DEL EMPLEO CON APOYO

Asedown. (2015), manifiesta que empleo con apoyo constituye una alternativa laboral que puede, al igual que otras alternativas laborales, beneficiar a distintos colectivos: a las personas con discapacidad, a sus familiares, a las organizaciones que se dedican a la defensa de este colectivo y a la comunidad. http://bit.ly/1H9pVui

Feaps. (2015), expresa que la persona con discapacidad se puede beneficiar del empleo con apoyo porque se le ofrece la oportunidad de desempernar un empleo remunerado que, además, le da la posibilidad de establecer relaciones, participar en la comunidad, desarrollar habilidades, adquirir autosuficiencia económica, ejercitar la capacidad de elegir, y afianzar su respeto y dignidad. www.feaps.org

Las propias personas con discapacidad manifiestan que el empleo es un factor crítico que contribuye no sólo a dar sentido a su vida sino que también repercute en otros ámbitos tales como en la salud, en las amistades y en la autoestima. Muchas veces, el empleo es la clave para mejorar la autoimagen de un individuo, reducir sus sentimientos de soledad, y para mejorar su calidad de vida.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO CON APOYO

Feaps. (2015), dice que este sistema instruye y forma en el puesto de trabajo, evitando así el problema de la transferencia del aprendizaje. Se personalizan todos los procesos dentro de un proceso individualizado, la instrucción y el seguimiento se hacen 1 a 1. El empleo con apoyo integra a

una persona en el mercado laboral ordinario, en donde existe un contrato laboral individual en una empresa convencional del mercado abierto, y las personas destinatarias se incluyen con la población general, teniendo oportunidad de interacción con compañeros/as de trabajo que no tenga discapacidad. www.feaps.org

Es un empleo real, integrado en el mercado laboral ordinario, en donde existe un contrato laboral individual en una empresa convencional del mercado abierto, y las personas destinatarias se incluyen con la población general, teniendo oportunidad de interacción con compañeros/as de trabajo que no tenga discapacidad.

INTEGRACIÓN

Down21. (2015), sobre la integración en el empleo con apoyo expresa que quizás la característica esencial del empleo con apoyo es la oportunidad que ofrece a las personas con discapacidad de trabajar junto a iguales sin discapacidad. Esta integración debe tener lugar a todos los niveles del trabajo, tanto durante las horas productivas como durante las horas de descanso y de la comida; en la utilización de servicios y del transporte, y en las actividades posteriores al trabajo. http://bit.ly/1IZPfkB

Feaps. (2015), expone sobre esta característica lo siguiente: “El nivel de integración es una medida del éxito de los servicios del empleo con apoyo.” www.feaps.org

Las organizaciones especializadas hacen hincapié en que en los programas de empleo con apoyo en las empresas participantes las personas con discapacidad se encuentran plenamente integradas en el proceso productivo general de la empresa; es decir, no se las ubica en un área especial de la empresa, ni en zonas aparte. Si no que las personas realizan su trabajo como cualquier otro empleado promoviendo la integración de todos los trabajadores.

SALARIO

Feaps. (2015), pronuncia que cada persona ha de ser remunerada por el trabajo realizado. Como ocurre con cualquier empleado, sus salarios deben estar en relación directa con la categoría profesional y el trabajo efectuado. www.feaps.org

Down21, (2015), expresa que las personas con síndrome de Down deben gozar de las mismas ventajas respecto a las vacaciones, beneficios de seguridad social, bonificaciones, facilidades de transporte, y todo aquello que se ofrezca al resto de los trabajadores. http://bit.ly/1IZPfkB

Un objetivo del empleo con apoyo es el procurar que los trabajadores no perciban un salario menor al salario mínimo. En aquellos casos donde la severidad de la discapacidad no lo haga posible, se debe establecer un contrato laboral especial. Con objeto de aumentar la independencia económica del individuo.

RECHAZO CERO

Feaps. (2015), lo define como un principio básico del empleo con apoyo que emana del derecho que todos tenemos a un trabajo y a la integración laboral en todos sus sentidos, sin que para ello exista de parte de la entidad contratante prejuicios hacia las personas con alguna discapacidad. En estos casos, lo conveniente es iniciar un proceso de valoración de estas personas para darles una oportunidad de desarrollarse en tal o cual actividad, más no para rechazarlo. www.feaps.org

APOYO AL PARTICIPANTE

Feaps. (2015), afirma que la misión del empleo con apoyo es ofrecer una amplia gama de servicios que permitan al individuo con discapacidad ser un empleado productivo. Dado que el tipo de apoyo a prestar se debe determinar individualmente, es necesario ofrecer una amplia gama de

servicios. “La prestación de este apoyo debe caracterizarse por la flexibilidad”. www.feaps.org

APOYO FLEXIBLE

Feaps. (2015) manifiesta que la misión del empleo con apoyo es ofrecer una amplia gama de servicios que permitan al individuo con discapacidad ser un empleado productivo. www.feaps.org

Dado que el tipo de apoyo a prestar se debe determinar individualmente, es necesario ofrecer una amplia gama de servicios por lo que la prestación de este apoyo debe caracterizarse por la flexibilidad.

La flexibilidad explica la variedad de estrategias y actividades que una persona puede realizar en un empleo y su desarrollo, entendiendo que debe ajustarse a la factibilidad tanto del empleado como del empleador, sin embargo el participante con discapacidad.

APOYO A LO LARGO DE LA VIDA

Feaps. (2015), declara que las personas con síndrome de Down, como cualquier persona, necesitarán algún tipo de apoyo a lo largo de su vida. La necesidad de apoyo se hace extensiva también al ámbito laboral. Los servicios de empleo con apoyo deben ofrecer un apoyo continuo que permita a estos trabajadores mantener su empleo como la mayor parte de la sociedad, también éstos se encontrarán ante numerosos cambios de trabajo, momento en que será necesario un apoyo más intensivo. www.feaps.org

El apoyo no únicamente se refiere al desarrollo de una tarea dentro de un ambiente de trabajo, hacer referencia a todo lo que involucra un desempeño laboral, como son sus relaciones personales, dedicación y esfuerzo, el grado de responsabilidad con la empresa y consigo mismo. La persona con Déficit Intelectual y/o síndrome de Down necesita no solo un entrenamiento mecánico que le permita un desempeño correcto en su trabajo, sino que

también debe ser periódicamente observada y guiada en cualquier actividad, la intención del empleo con apoyo es prestar un servicio periódico al participante según sea su necesidad, alcanzando los mayores niveles de autonomía e independencia.

ELECCIONES

Down 21. (2015), manifiesta que los servicios de empleo con apoyo potencian la capacidad de la persona para realizar elecciones sobre su vida, como pleno cumplimiento de un derecho del ser humano por naturaleza. Esta alternativa laboral, cuando las oportunidades laborales son suficientes, permite a la persona considerar un número razonable de opciones y elegir dónde o bajo qué condiciones desea trabajar. Al igual que el resto de los trabajadores, el empleado con síndrome de Down puede desear cambiar de trabajo u obtener una posición más elevada. http://bit.ly/1IZPfkB

ETAPAS DEL EMPLEO CON APOYO

1era ETAPA

PLANIFICACIÓN LABORAL

Cabezas. R. (2004), manifiesta que Jensen. (1998) dice que “La planificación implica el establecimiento de los resultados que se esperan obtener a través del empleo, orientados a la mejora de la calidad de vida. Posibles metas pueden ser: desarrollar relaciones ganar dinero, o incrementar la autoestima”. (Pág. 16)

Feaps. (2015), explica que el empleo debería ser una opción para cualquier persona interesada en trabajar, sin tener en cuenta su diagnóstico, necesidad de apoyo o nivel de funcionamiento percibido. Los propios participantes o, por invitación suya, los familiares, amigos, o compañeros de trabajo, constituyen la mejor fuente de información sobre sus intereses personales, preferencias, habilidades, aptitudes y sobre sus metas en la

vida. Estas consideraciones son la base para tomar decisiones y realizar elecciones de cara a las oportunidades de empleo, más que las del programa o de la entidad que proporciona el apoyo. www.feaps.org

2da ETAPA

DESARROLLO LABORAL

Feaps. (2015), dice que una vez desarrollada la primera fase, el equipo debe analizar críticamente varios trabajos posibles, para determinar cuál cubrirá mejor las necesidades de una persona. En este momento, se ha de proceder a realizar un análisis de la compatibilidad, consistente en "valorar si existe un adecuado o un ajuste inadecuado entre un trabajador y varios trabajos, atendiendo a factores tales como preferencias/ rechazos, horarios y/o habilidades necesarias." www.feaps.org

Asedown. (2015), nos explica que al desarrollar relaciones con los empresarios y vincular individuos con las necesidades laborales de los sectores público y privado. La decisión sobre tomar un empleo corresponde al individuo que se basará en información sobre la calidad del puesto de trabajo y los beneficios disponibles. http://bit.ly/1H9pVui

3era ETAPA

INSTRUCCIÓN

Down21. (2015), manifiesta que una vez localizado un empleo concreto, el trabajador se incorpora al mismo y es entonces cuando comienza el proceso de instrucción. Durante esta fase el trabajador aprende, no sólo las habilidades requeridas para el trabajo concreto, sino otras habilidades relacionadas con él. La instrucción variará en función de los progresos de cada trabajador. http://bit.ly/1IZPfkB

En la formación y en el apoyo continuo se maximizan los apoyos naturales existentes en el ambiente laboral. Asimismo se minimizan la formación artificial y los programas de cambio de conductas que sean considerados como poco comunes en el ambiente laboral o por la cultura de la empresa. No se utilizan técnicas de enseñanza que puedan evocar imágenes pobres sobre las personas con síndrome de Down o la discapacidad del participante.

Se utilizan las mejores prácticas de formación y la tecnología adecuadas a la cultura y situación, así como las medidas de resultados y evaluaciones que son apropiadas. Se minimiza la terminología especializada del campo de la discapacidad. En todo momento se respeta la cultura de la empresa y se integra en la red de apoyo al individuo para que éste tenga éxito. Se exploran y desarrollan el uso de adaptaciones, la tecnología y otras modificaciones laborales, teniendo en cuenta su potencial de éxito.

4ta ETAPA

APOYO CONTINUO

Down21. (2015), enuncia que el empleo con apoyo se basa en la premisa de que el trabajador recibirá apoyo durante tanto tiempo como sea necesario. Esto supone que muchos trabajadores recibirán un apoyo continuado, a lo largo de su vida, para asegurar el éxito de la experiencia laboral. No obstante, en la mayoría de los casos la intensidad del apoyo disminuirá a lo largo del tiempo, a medida que el trabajador vaya adquiriendo mayor independencia. http://bit.ly/1IZPfkB

FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO EN LA INSERCIÓN LABORAL

ASPECTOS GENERALES

Fundacioneltriangulo. (2015) expone que es una organización no gubernamental, sin fines de lucro que desde hace 20 años viene trabajando

a favor de las personas con síndrome de Down, retardo mental y autismo. Su objetivo es que la diversidad se torne en un factor positivo, respondiendo a los desafíos del pluralismo y permitiendo que cada persona encuentre su lugar en la sociedad en diferentes ámbitos: afectivo, laboral, artístico, etc, trabajando para el futuro, desarrollando habilidades que faciliten el máximo desempeño social, cognitivo y emocional. http://bit.ly/1dGJ2RK

MISIÓN

Fundacioneltriangulo. (2015), explica que es institución auto sustentable, que cubre el ciclo de vida para niños, jóvenes y adultos con síndrome de Down y retardo mental, para alcanzar su independencia y valorar su capacidad adaptativa a través de la felicidad, bajo un esquema sistemático e integral, involucrando a la familia y la sociedad. http://bit.ly/1dGJ2RK

VISIÓN

Fundacioneltriangulo. (2015) manifiesta que el deseo de llegar a ser la mejor institución en la atención a niños, jóvenes y adultos con síndrome de Down y retardo mental de Latinoamérica en los próximos años. Desarrollando todas las actividades que permitan atender las aspiraciones y requerimientos de los niños, jóvenes y adultos con necesidades especiales. http://bit.ly/1dGJ2RK

Los contenidos informativos de la institución se refieren al conjunto de herramientas como: La terapia en familia, la estimulación temprana, los programas de integración con escuelas y colegios regulares, que son alternativas educativas que facilitan el comportamiento social y pueden conducir al desarrollo de una sólida personalidad. Pare eso, la Fundación El Triángulo desarrolla un proyecto de vida para niños, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, encaminado a lograr la normalización social y la elevación de su calidad de vida. Actualmente la Fundación El Triángulo ha logrado incluir laboralmente al 40 por ciento de su población en un programa de inserción laboral a través del Empleo con Apoyo.

EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INSERCIÓN LABORAL

Fundacioneltriangulo. (2015), dice: “Para todo ser humano sentirse útil y productivo es parte de la realización personal” Las empresas Sana Sana, Nestlé y Schlumberger participan del proceso de inserción laboral teniendo como misión contribuir al desarrollo de una sociedad incluyente cada vez más tolerante y dispuesta a compartir de corazón. En este contexto se han realizado diversas acciones y procedimientos para que los jóvenes de la Fundación El Triángulo puedan acceder a un trabajo remunerado, a través del ejercicio de sus capacidades y bajo la supervisión de preparadores laborales, quienes se encargan de verificar la calidad del trabajo desempeñado, a través de la metodología de empleo con apoyo. http://bit.ly/1dGJ2RK

Fundacioneltriángulo. (2015), cuenta que se tiene exitosas experiencias en inserción laboral de nuestros estudiantes, empresas de destacada trayectoria nos han abierto sus puertas y hemos conseguido un proceso de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual con beneficios para las empresas, los trabajadores y todo el entorno laboral, pues la gente al trabajar con una persona con discapacidad aumenta su sensibilidad mejorando su capacidad de intercomunicación e interrelación con sus compañeros de trabajo. http://bit.ly/1dGJ2RK

Las empresas Sana Sana, Nestlé, y Schlumberger han optado por la modalidad del empleo con apoyo para que los jóvenes con síndrome de Down puedan trabajar en las oficinas de las empresas cumpliendo con sus funciones asignadas siendo valorable todos los beneficios que una actividad laboral u ocupacional le proporciona a una persona con discapacidad intelectual en el desarrollo de su autodeterminación, independencia, seguridad, autoestima e inclusión social.

f. METODOLOGÍA

MÉTODOS:

CIENTÍFICO.- El método científico es un proceso destinado a establecer relaciones entre hechos y leyes buscando la explicación a fenómenos físicos del mundo y permitan obtener con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre.

Permite organizar los recursos disponibles, para lograr los objetivos planteados, tomando como punto de partida la observación formalizada y el seguimiento de los fundamentos teórico prácticos. Este método sirvió de base para el proyecto, enmarcado en una realidad específica a investigar regida por las variables del proyecto, es decir se planteó un enfoque objetivo de la problemática conceptualizando todas sus variables, teniendo como eje transversal la madurez social de los jóvenes trabajadores con síndrome de Down.

INDUCTIVO.- El método inductivo es el que crea leyes a partir de la observación empírica de un hecho, mediante la generalización de acontecimientos tomando en cuenta la demostración lógica de una ley. Para esta investigación el método inductivo delimita tanto el problema como el planteamiento de futuras conclusiones generalizando los conocimientos.

DESCRIPTIVO.- Es aquel que permite la identificación, clasificación y delimitación de las variables que determinan la situación temática y la descripción del problema con objetividad y rigor científico. Para este proyecto se utiliza características de la población, buscando recopilar los datos precisos para satisfacer los objetivos del proyecto.

ANALÍTICO.- Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Basado en la

observación y examen de un hecho en particular. Este método nos permitió conocer más del objeto de estudio, en este caso la población con síndrome de Down de la Fundación El Triángulo en situación de inserción laboral con lo cual se explica, y comprende mejor su comportamiento.

Con los datos recolectados se analizara las variables contrastando con los resultados obtenidos por los instrumentos, sintetizando los resultados de manera de poder plantear mejor las conclusiones finales siendo críticos con nuestro propio trabajo.

MODELO ESTADÍSTICO.- Sirve para obtener un conjunto de valores de forma ordenada enmarcado en categorías determinadas por el desarrollo de la investigación, para este caso la estadística cuantitativa cuyos resultados sirvieron para el modelo estadístico direccionado a las variables con un carácter cuantitativo.

En cuanto a la estadística descriptiva permite tabular los resultados de la prueba aplicada para la investigación.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

PRUEBA DE MADUREZ SOCIAL.- Dirigida a los trabajadores con síndrome de Down con el fin de obtener las características de madurez social, que tiene el grupo, las áreas de evaluación serán únicamente relacionadas al aspecto de relaciones sociales, interpersonales y su relación dentro de un grupo humano o comunidad, con el fin de sistematizar los resultados y ser más específico en el campo a investigar.

ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE LA FUNDACIÓN EL TRIÁNGULO.- La misma que busca recoger información sobre la inserción laboral de los jóvenes trabajadores y la Fundación el Triángulo como ente mediador entre la empresa y trabajador.

POBLACIÓN

La población está constituida por todo el grupo de jóvenes trabajadores, de la sección laboral, de la Fundación El Triángulo de la ciudad de Quito empleados legalmente.

MUESTRA

La muestra incluye los trabajadores con síndrome de Down que trabajan en las Empresas: Sana Sana, Schlumberger y Nestlé.

FUNDÁCIÓN EL TRIÁNGULO				
EMPRESAS PARTICIPANTES	**MUJERES**	**HOMBRES**	**TOTAL**	**PREPARADORES LABORALES**
NESTLÉ	**4**	**2**	**6**	**1**
SCHLUMBERGER	**3**	**3**	**6**	**1**
SANA SANA	**3**	**3**	**6**	**1**
TOTAL	**10**	**8**	**18**	**3**

Fuente: Fundación El Triángulo
Elaboración: Miguel Eduardo Vásconez Campos

g. CRONOGRAMA

					2014								2015																							
FECHA	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del Perfil del Proyecto																																				
Revisión del Proyecto																																				
Aprobación del Proyecto																																				
Aplicación de los instrumentos de investigación																																				
Tabulación de la información																																				
Análisis y verificación de Resultados																																				
Contrastación de Variables																																				
Redacción del primer borrador																																				
Correcciones del borrador de tesis																																				
Presentación del Informe Final																																				
Sustentación de la tesis e incorporación																																				

h. RECURSOS Y FINANCIAMIENTO

RECURSOS:

Talento Humano:

Preparadores laborales:	Psicóloga Erika Calvopiña. Psicóloga Kathy Arévalo. Psicóloga Nicole Molina.
Jóvenes Trabajadores:	Trabajadores con Síndrome de Down de la Fundación El Triángulo.
Investigador:	Miguel Eduardo Vásconez Campos.

Institucionales:

- Universidad Nacional de Loja.
- Fundación El Triángulo.
- Bibliotecas públicas, privadas y virtuales.

Materiales:

- Hojas
- Impresiones
- Copias
- Anillado
- Libros
- Folletos
- Revistas
- Figuras
- Láminas

Equipos:

- Computador
- Impresora
- Celular

Tecnológicos:

- Internet

Recursos Financieros y Económicos:

DESCRIPCIÓN	VALOR
Material de oficina	100,00
Material Bibliográfico	100,00
Levantamiento de la investigación	300,00
Correcciones e impresiones	400,00
Empastados	100,00
Hardware	500,00
Alquiler Equipos	100,00
Hospedaje	300,00
Movilización	300,00
Derechos de Grado	0,00
Derechos varios	0,00
SUBTOTAL	**2.200,00**
Imprevistos 5%	110,00
TOTAL	**2.310,00**

i. BIBLIOGRAFÍA

- Berjano Enrique, **Interacción Social y Comunicación,** (2001), Editorial Tirant lo Blanch, España, ISBN: 84-8442-422-7.

- Bisquerra Rafael, **Conciencia Emocional,** (2003), Editorial Universidad de Barcelona, España, Págs. 25-83, ISBN: 9788469056073.

- Buckley Sue, Bird Gillian y Sacks Ben, **Vivir con el Síndrome de Down,** (2005), Editorial CEPE, España, Págs. 221-230, ISBN: 84-7869-503-6.

- Cabezas Rocío, Díaz Lena, Proaño Elsa, **Manual de tutoría para las personas con discapacidad a los centros de formación laboral**, (2004), Ministerio de Educación del Ecuador, Quito Ecuador.

- Corretger Josep, Casaldáliga Jaume, Quiñones Ernesto, Serés Augusti, Trías Katy, **Su hijo con Síndrome de Down de la a A la Z**, Fundación Catalana Síndrome de Down, (2008), Barcelona España, Editorial Antares, ISBN: 978-84-88825-96-4.

- González Eugenio, **Necesidades educativas específicas**, (2003), Editorial CCS, Madrid España, Págs. 120-135, ISBN: 84-8316-714-X.

- Jaramillo Alexandra, Proaño Elsa, **Programa de autonomía funcional**, (2011), Ministerio de Educación del Ecuador, Quito Ecuador, Págs.15-20.

- Jaramillo César, **Guía para la elaboración de Proyectos de Tesis de Grado**, Segunda Edición, (2013), Ecuador, ISBN: 978-9942-13-071-6.

- Paredes Marco, **Orientación sobre el Síndrome de Down destinado a los padres**, Hospital Militar de las Fuerzas Armadas de Quito, (2005), Volumen 34, Ecuador, Págs. 3 -7.

- Rodríguez Martin, Álvarez Emilio, **Discapacidad, diversidad y educación: Un enfoque desde la pedagogía inclusiva**, (2014), España, Editorial Universidad de Oviedo, Págs. 6-8, ISBN: 978-84-16046-43-0.

- Rojas Sonia, Maldonado Elba, Granda María Augusta, Acosta Carla, Montellano Violeta, **Discapacidades en Ecuador; Perspectivas críticas y miradas etnográficas,** Ministerio de Inclusión Económica y Social y FLACSO, Quito Ecuador, Primera Edición (2011), Quito Ecuador, Editorial FLACSO, Págs. 80-100, ISBN: 978-9978-67-28.

- Ruíz Emilio, Fundación Iberoamericana Down 21, **Programa de Educación Emocional para niños y jóvenes con Síndrome de Down**, (2004), Volumen 21, España, Revista Síndrome Down 21, Págs. 84-93.

- Verdugo Miguel Ángel, **Evaluación integral de la Calidad de Vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo**, (2013), Salamanca España, Págs. 20-55, ISBN: 978-84-695-7898-8

- Verdugo Miguel Ángel, **Programa de habilidades de la vida diaria P.V.D**, (2000), Ediciones Amaru, España, Págs. 48-50, ISBN: 84-8196-134-5

- Verdugo Miguel Ángel, **Personas con discapacidad perspectivas psicopedagógica y rehabilitadoras**, (1998), Editorial Siglo XXI, Págs. 555-570, ISBN: 84-323-0867-6.

- **www.asedown.org**, recuperado de: http://www.asedown.org/wp/integracion-socio-laboral/

- **www.consejodiscapacidades.gob.ec**, recuperado de: http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

- **www.discapacidadesecuador.org**, recuperado de: http://www.discapacidadesecuador.org/portal/images/stories/File/leyes%20y%20ordenanzas/Constitucion.pdf

- **www.down21.org,** recuperado de: http://www.down21.org/web_n/index.php?option=com_content&view=article&id=743:panoramica-del-empleo-con-apoyo-en-espana&catid=106:empleo-con-apoyo&Itemid=2178

- **www.feaps.org**, recuperado de: http://www.feapsmurcia.org/FEAPS/webFeaps2008.nsf/5858e9586cacc33cc12572d7003c44fc/802e9598bf567fbcc125743d002c8798?OpenDocument

- **www.fundacioneltriángulo.org,** recuperado de: http://www.fundacioneltriangulo.org/index.php?module=pagemaster&type=user&tid=2&pid=1&func=viewpub

ENCUESTAS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

Entrevista dirigida a una autoridad de la Fundación El Triángulo:

1. ¿Creen ustedes que la Inserción Laboral en nuestro país es posible?

2. ¿Ha habido apertura de la empresa privada para realizar inclusión laboral dentro de sus empresas con personas con Síndrome de Down?

3. ¿Cree usted que es posible una inclusión real de personas con Síndrome de Down dentro de una empresa?

4. ¿Los jóvenes trabajadores con Síndrome de Down, se encuentran contratados, por la empresa, o por la Fundación El Triángulo?

5. ¿El Empleo con Apoyo en las empresas contratantes se extiende por un largo periodo o únicamente hasta que el empleado se encuentre adaptado a su trabajo?

6. ¿Estarían ustedes dispuestos a seguir buscando empresas para realizar la Inserción Laboral y ofrecer este servicio aquí en la fundación?

7. ¿Creen que el directorio de la Fundación El Triángulo estaría de acuerdo en realizar talleres sobre sus experiencias a otras instituciones?

8. ¿Qué reacción tuvieron los padres al enterarse de que sus hijos formarían parte del grupo laboral y que entrarían a una empresa tan grande como es Nestlé, Sana Sana Y Schlumberger?

9. ¿Qué papel tienen, los padres en la contratación de sus hijos y sus remuneraciones, etc.?

10. ¿Qué beneficios tiene la Inserción Laboral para los involucrados en el proceso?

11. En el país, probablemente, el desarrollo del Empleo con Apoyo aún es lento, a pesar de que la Inclusión está en marcha ¿A qué cree usted que se debe? ¿Qué condiciones serían necesarias para que se produjera una expansión generalizada?

OBSERVACIONES_____

_____

_____

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PRUEBA DE MADUREZ SOCIAL:

Datos del Participante:

Edad: Sexo:

Ocupación: Escolaridad:

Evaluador:

Instrucciones: Marque el ítem que mejor indique el comportamiento del evaluado.

1- Es capaz de llevar una conversación, lo que incluye: interrumpir de manera pertinente, saludar, escuchar, preguntar y responder preguntas.

SI NO

2- Expresa sentimientos mediante su comunicación verbal y no verbal, expresa emociones positivas o negativas, en relación con personas u objetos.

SI NO

3- Realiza peticiones, es decir pide ayuda reconociendo la necesidad de otro para la realización de una tarea y petición de ayuda a la persona adecuada.

SI NO

4- Responde a las peticiones de otros, presta ayuda a otros cuando lo necesiten sin encargarse de la tarea.

SI NO

5- Resiste a la presión de los otros (decir NO) ante las sugerencias ilegales o erróneas.

SI NO

6- Acepta una negativa (aceptar un "no" por respuesta) especialmente de personas con autoridad, sin ser desafiante.

SI NO

7- Escucha atentamente instrucciones y pregunta sobre ello.

SI NO

8- Pide disculpas por los errores cometidos adecuadamente.

SI NO

9- Respeta horarios, usa espacios comunitarios correctamente.

SI NO

10- Participa en actividades integrándose a un grupo de manera adecuada.

SI NO

_____

Firma

ANEXOS GRÁFICOS

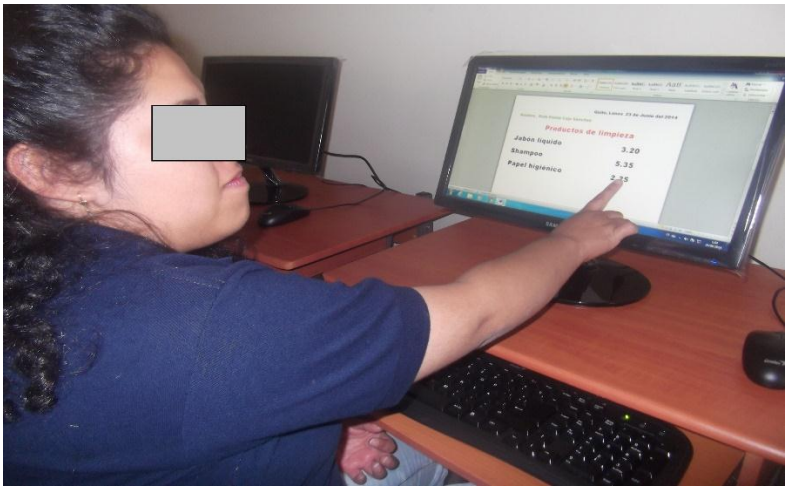
Fuente: Fundación El Triángulo
Fotografías: Miguel Eduardo Vásconez Campos

Fuente: Fundación El Triángulo
Fotografías: Miguel Eduardo Vásconez Campos

Fuente: Fundación El Triángulo
Fotografías: Miguel Eduardo Vásconez Campos

Fuente: Fundación El Triángulo
Fotografía: Miguel Eduardo Vásconez Campos

Fuente: Fundación El Triángulo
Fotografía: Miguel Eduardo Vásconez Campos



Fuente: Fundación El Triángulo
Fotografía: Miguel Eduardo Vásconez Campos

ÍNDICE

	PÁGINA
Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Esquema de contenidos	vii
a. Título	1
b. Resumen/Summary	2
c. Introducción	4
d. Revisión de Literatura	6
e. Materiales y Métodos	42
f. Resultados	45
g. Discusión	65
h. Conclusiones	67
i. Recomendaciones	68
Lineamientos Propositivos	69
j. Bibliografía	104
k. Anexos	107
Índice	162