



**Universidad Pedagógica Nacional**

**Unidad Ajusco**

**Licenciatura en Psicología Educativa**

**Taller de habilidades laborales básicas para personas  
adultas con Síndrome de Down y discapacidad intelectual**

Tesis que en la modalidad de  
Diseño de programa educativo  
para obtener el título de  
Licenciatura en Psicología Educativa

Presenta:

**Jesús Antonio Gutiérrez Casillas**

Asesora: Dra. Haydée Pedraza Medina

Ciudad de México.

Julio de 2025.



Ciudad de México, a 31 de julio de 2025

## DESIGNACIÓN DE JURADO AUTORIZACIÓN DE ASIGNACIÓN DE FECHA DE EXAMEN

La comisión de titulación tiene el agrado de comunicarle que ha sido designado miembro del Jurado del Examen Profesional del pasante **GUTIERREZ CASILLAS JESUS ANTONIO** con matrícula **200920064**, quien presenta el Trabajo Recepcional en la modalidad de **TESIS** bajo el título: "**TALLER DE HABILIDADES LABORALES BÁSICAS PARA PERSONAS ADULTAS CON SÍNDROME DE DOWN Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL**". Para obtener el Título de la **LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Jurado	Nombre
Presidente	<b>DRA. ALICIA RIVERA MORALES</b>
Secretario	<b>MTRA. LETICIA VEGA HOYOS</b>
Vocal	<b>DRA. HAYDEE PEDRAZA MEDINA</b>
Suplente 1	<b>MTRA. CLAUDIA NEGRETE URBANO</b>
Suplente 2	<b>LIC. CUITLAHUAC ISAAC PEREZ LOPEZ</b>

Con fundamento al acuerdo tomado por los sínodos y del egresado, se determina la fecha de examen para:

**el miércoles 13 de agosto de 2025 a las 10:00 am**  
**EXAMEN PRESENCIAL**

Atentamente

"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

**CUITLAHUAC ISAAC PEREZ LOPEZ**

RESPONSABLE DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Cadena Original:

||1431|2025-07-31 11:32:01|092|200920064|GUTIERREZ CASILLAS JESUS ANTONIO|P|LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA|1|M|3|13|TALLER DE HABILIDADES LABORALES BÁSICAS PARA PERSONAS ADULTAS CON SÍNDROME DE DOWN Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL|DRA.|ALICIA RIVERA MORALES|MTRA.|LETICIA VEGA HOYOS|DRA.|HAYDEE PEDRAZA MEDINA|MTRA.|CLAUDIA NEGRETE URBANO|LIC.|CUITLAHUAC ISAAC PEREZ LOPEZ|2025-08-13|10:00|1290|0|fuqSVXIBIC|

Firma Electrónica:

I41ASKQz2pO8T7fJA8hwwDje89unzzMGLw4oP3iD8GUv5jr4iVieJSO2IeaBP9DL1ZRkhuR6O1Ka04JZVxoa6/53+ziqaqz2tpN6WnoSL2K7iGW7NTko293Uv3YusbaqkmmEgdBRQ1y7lkbBRiC2cXOyHtjZDOoMkafI2MOsgwtjM8ypzxy9VJKvW0FIr5oSykpQ73EjSsCHAY5wX/mz413LNzRN+0IwX1PtQyaoyHZzkMuyhOHNXJLFkCBh0KGPICpMGP1+ujZJbbhWMQGe1Pm0IDJwhcNdmVlPri+uXm5aK1D/htcdV/DMtcBo/SpsHGqO6cn704ps9oCW0c7FEJvXhwqn8ZC+qr6H93E9MPjbgwYwKmgY/nEk7qLioSw9kfPyYlPVTN1sdmyfleeO3uWCft0ME2Cg+FKZmOcnbUlnNRHxI3LIKFVvugNXLmfXgTufrLL9PoTsx3kyfBg/AjnUxvV47rm2GOOowj5oyEGf4cmMwRQCwM4Cfqkw3Om84jLcspqjvSh2fMj5+xKxc0YGVfzIAeKyIAIGMILhq+cYQ/T83UJ23Q+EojzrsSbTdi6iE8jykZR6Mn7pEibhXDQaOxgNdkU1sy/Y3ZBDRbYVSeOJZYWtrSYVkn7Gim8en9oNC5aHfKMI7p+AreAlg+vW4R7Flfqng9YxRf0=

Fecha Sello:

2025-07-31 11:32:01



"El presente acto administrativo ha sido firmado mediante el uso de la firma electrónica avanzada del funcionario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de la resolución, de conformidad con los artículos 38, párrafos primero, fracción V, tercero, cuarto, quinto y sexto, y 17 D, tercero y décimo párrafos del Código Fiscal de la Federación. De conformidad con lo establecido en los artículos 17-1 y 38, quinto y sexto párrafos del Código Fiscal de la Federación."

Carretera al Ajusco, No. 24 Col. Héroes de Padierna, Alcaldía Tlalpan C.P. 14200, Ciudad de México.

Tel: (55) 56 30 97 00 www.upn.mx



## **Dedicatorias**

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que me acompañaron durante este proceso y que siguen presentes en esta etapa tan importante en mi vida.

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la tranquilidad, fortaleza y sabiduría necesarias para superar los desafíos que se presentaron en mi camino.

A mis padres Jesús Gutiérrez y Paula Casillas, les debo todo mi agradecimiento por su amor incondicional, su apoyo constante, su paciencia a la hora de iniciar y culminar un semestre y por siempre creer en mí. Su ejemplo, dedicación y esfuerzo es algo que ha sido mi mayor inspiración.

A mis hermanas Teresa, Itzel y Jimena por apoyarme siempre y ser mis guías y apoyo en este camino.

## **Agradecimiento**

A mis profesores, especialmente a Haydée Pedraza, por estar presente siempre, a sus conocimientos y su paciencia. Su enseñanza ha sido fundamental para mi crecimiento académico y personal.

A mi amiga y compañera Esveidi Damaris, por su compañía, apoyo y por guiarme en este camino. Su compañía hizo que esta etapa fuera mucho más llevadera.

Agradezco a la asociación Integración Down I.A.P por abrirme las puertas para poder desempeñarme profesionalmente con el apoyo incondicional de la directora, Margarita Mayoral y de los docentes, Pablo Villanueva y Claudia Osnaya que siempre estuvieron al pendiente y me brindaron las herramientas necesarias para ayudar y mejorar día con día en mi vida diaria.

Finalmente, agradezco a la Universidad Pedagógica Nacional por recibirme y darme las herramientas necesarias que hicieron posible la realización de este proyecto.

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	6
<b>Marco referencial</b> .....	9
Integración Down.....	9
Personas adultas con Síndrome de Down.....	14
Inclusión laboral de personas con discapacidad.....	18
Integración laboral de las personas con síndrome de Down .....	27
Habilidades para la integración laboral en una oficina .....	28
<b>Procedimiento para el diseño</b> .....	32
Identificación de necesidades .....	32
Estructura del programa .....	37
Objetivo general .....	37
Personas a las que se dirige .....	38
Características del programa: Taller para el desarrollo de habilidades laborales básicas .....	38
Cartas descriptivas del programa .....	41
Evaluación del programa.....	63
Evaluación de los contenidos del taller .....	67
<b>Conclusiones</b> .....	69
<b>Referencias</b> .....	73

## Índice de tablas

Tabla I. Habilidades observadas.....	34
Tabla II. Evaluación inicial de habilidades de oficina .....	35
Tabla III. Diseño instruccional del: “Uso adecuado de la engrapadora y quita grapas” .....	36
Tabla IV. Datos de los participantes .....	38
Tabla V. Evaluación final de habilidades de oficina.....	64

# Introducción

La atención cuidadosa a las necesidades educativas y personales, desde la perspectiva de la psicología educativa, resulta fundamental para las personas con discapacidad física o motriz, especialmente en el caso de adultos que buscan integrarse al ámbito laboral. Este trabajo se centra en personas adultas con síndrome de Down, con el propósito de potenciar sus capacidades y desarrollar sus habilidades para una inclusión laboral exitosa, permitiéndoles acceder a recursos que favorezcan su desarrollo personal y profesional. Partimos del principio de que toda persona, independientemente de sus particularidades, tiene el derecho a desarrollarse plenamente en la sociedad.

La inclusión laboral representa, además, un desafío significativo para los distintos actores involucrados en la formación y desarrollo de personas adultas con discapacidad. Desde la labor educativa, es esencial reconocer la diversidad inherente en cuanto a capacidades, habilidades, destrezas y características individuales. Por ello, la promoción de la inclusión laboral debe asumirse como una tarea constante, flexible y ajustada a las necesidades particulares de cada persona.

Este trabajo parte de la experiencia de participación en un taller previamente diseñado para adultos con síndrome de Down, cuyo objetivo principal fue: desarrollar un programa educativo que busca fortalecer habilidades laborales en tareas básicas de oficina, limpieza y uso de la báscula, en personas adultas con Síndrome de Down y discapacidad intelectual, con el fin de promover su autonomía, inclusión social y acceso a oportunidades de empleo, a través de estrategias de aprendizaje adaptadas a sus habilidades.

La intervención se orientó al ajuste y enriquecimiento de las actividades propuestas, considerando las tareas que los participantes podían realizar según sus capacidades cognitivas. El taller se enfocó en apoyar a jóvenes con síndrome de Down en el desarrollo y mejora de tareas sencillas, pero fundamentales en un entorno laboral, tales como ordenar documentos, engrapar hojas o mantener limpios los espacios de trabajo. A través de estas acciones, se buscó

que los participantes adquirieran familiaridad con materiales comunes de oficina, útiles tanto en su entorno doméstico como en una futura inserción laboral.

La formación académica ha sido clave para el diseño de materiales adaptados a las necesidades específicas de los estudiantes, lo cual ha favorecido un entorno de aprendizaje continuo y significativo. Esto ha permitido que los participantes desarrollen habilidades acordes con sus capacidades individuales.

Desde la perspectiva de la psicología educativa, el diseño de un programa de habilidades laborales específicas, como el trabajo de oficina, para adultos con síndrome de Down cobra gran relevancia. Esta disciplina permite comprender y atender las necesidades particulares de aprendizaje de cada individuo, facilitando el diseño de estrategias pedagógicas que respeten sus ritmos, estilos cognitivos y potencial de desarrollo.

En este sentido, el entorno de oficina se presenta como una oportunidad concreta de inclusión laboral, en la que pueden desarrollarse tareas estructuradas, repetitivas y claramente delimitadas, lo que favorece la adquisición de competencias funcionales y socialmente valoradas. Al adaptar los contenidos y métodos de enseñanza, el programa se convierte no solo en un espacio de aprendizaje, sino también en una vía para fomentar la autoestima, la independencia y la participación activa en la vida laboral.

La psicología educativa proporciona al profesional las herramientas teóricas y metodológicas necesarias para comprender las necesidades individuales, diseñar intervenciones pertinentes, facilitar la inserción laboral, promover el desarrollo dentro del contexto de trabajo y fomentar una cultura inclusiva. Aunque el plan original contemplaba una intervención psicopedagógica, las condiciones específicas observadas durante la fase diagnóstica en la institución exigieron reorientar el enfoque hacia la evaluación de competencias de los participantes. Con base en dicha evaluación, se elaboró una propuesta de material didáctico ajustado a sus capacidades.

La primera etapa del proceso consistió en la observación participante, este permitió evidenciar la diversidad de ritmos de trabajo entre los integrantes del grupo. La integración progresiva del investigador con los participantes y el entorno institucional facilitó una comprensión más profunda de sus capacidades y necesidades, tanto individuales como colectivas.

Posteriormente, la institución solicitó formalmente la implementación del taller de habilidades de oficina, lo cual me permitió interactuar directamente con los participantes utilizando el cuadernillo previamente diseñado. Esta intervención me brindó la oportunidad de asumir un papel activo como agente de cambio, ajustando la dinámica de trabajo según las características del grupo y enriqueciendo las actividades a partir de la experiencia directa. Como resultado, se diseñó de manera formal un programa educativo orientado al desarrollo de habilidades básicas para el entorno de oficina.

Este documento se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, se presentan los referentes teóricos que sustentan el diseño del programa, destacando las características de las personas con síndrome de Down en su etapa adulta, así como la relevancia de su inclusión laboral y el fortalecimiento de habilidades laborales. En segundo lugar, se abordan los aspectos metodológicos que guiaron la elaboración del material educativo. Finalmente, se expone el material diseñado para desarrollar competencias básicas en el ámbito de oficina y los resultados de la evaluación por jueceo del mismo.

# Marco referencial

## Integración Down

El presente trabajo se realizó en la fundación Integración Down, I.A.P una institución no gubernamental que trabaja con personas con Síndrome de Down y entre la diversidad de servicios que ofrece, se cuenta con diversos talleres que buscan desarrollar la autonomía de personas con Síndrome de Down. Actualmente, tiene como propósito insertar en el mundo laboral a más alumnos, esto con ayuda de diversas empresas e instituciones que les brinda esta facilidad de emplear a sus alumnos en base al desarrollo que han mostrado en el transcurso del tiempo que la institución les ha brindado el servicio y apoyado. (Integración Down, 2024).

Los talleres mencionados tienen como objetivo desarrollarse continuamente dentro de la institución, permitiendo así aumentar gradualmente la complejidad del material utilizado. Los talleres principales son "Lenguaje y Comunicación" y "Jugando con las Matemáticas", los cuales se imparten diariamente con la finalidad de asegurar un desarrollo constante de las capacidades de los alumnos y reforzar los conocimientos adquiridos. Como se mencionó anteriormente, esta metodología facilita la retención de información y la agilización en la realización de las tareas, lo que a su vez les permite brindar apoyo a sus compañeros que puedan enfrentar dificultades en sus trabajos.

Los talleres complementarios ofrecidos son: ¿Quién soy?, Descubriendo la tecnología, Vitromosaico, Habilidades de oficina, Práctica de calle, Cocina y Activación física. Estos talleres tienen como objetivo principal capacitar a los alumnos para realizar diversas actividades, ejercicios y tareas de manera autónoma, brindando así apoyo tanto a ellos como a sus familias para que puedan desenvolverse con mayor independencia en su vida diaria.

La institución tiene como prioridad el bienestar familiar y desarrollo óptimo, y que de esta manera ellas mismas busquen el mejor desarrollo de sus hijos, ya que se ha establecido como meta el ofrecer a la población con Síndrome de Down principalmente una alternativa

educadora y rehabilitadora con un enfoque integrador, que se aleja de una visión segregadora y centrada en una educación incluyente y participativa.

El objetivo de la institución es integrar a la población con Síndrome de Down en escuela regular, con un modelo de atención educativo y rehabilitador. Promoviendo sus programas mediante la capacitación a Instituciones del sector público y privado de la Ciudad de México y de diversos estados de la República Mexicana (Integración Down, 2024).

Su misión es brindar atención educativa a personas con Síndrome de Down para que desarrollen sus capacidades destrezas y habilidades necesarias y van encaminadas a lograr su independencia/autonomía y su inclusión en la sociedad y el ámbito laboral. Actualmente, la institución se encuentra dirigida por la directora y una docente supervisora que se encarga de dar clases en la misma institución y también visitar a los alumnos que se encuentran en escuela regular, cuenta con dos docentes responsables de todos los niveles, personal administrativo, personal de servicio social y voluntarios, estos datos han sido recabados hasta junio del 2024.

La institución cuenta con apoyos de diferentes instituciones privadas que ayudan a brindar un mayor apoyo y reconocimiento a la institución (Integración Down, 2024):

- Fundación Dondé.
- Nacional Monte de Piedad.
- Monte Pío Luz Saviñón.
- Fundación del Dr. Simi.
- Home Runs Banamex.
- Junta de Asistencia Privada del DF.
- D. I. Postre.

Del mismo modo la institución es miembro de diversas instituciones que ayudan a mejorar constantemente las prácticas impartidas a través de los años que son:

- Junta de asistencia privada.
- Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).

- Consejo Directivo de la Confederación Mexicana de Organizaciones a Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE)
- Red por la Infancia y la Adolescencia
- Cooperación y Desarrollo, A.C.
- Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y la Integración Educativa de la Dirección General de Investigación Educativa de la SEP
- Consejo Nacional Consultivo para la Integración Social de las Personas con Discapacidad de la Presidencia de la República
- Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para las Personas con Discapacidad (ORPIS)

La institución ha tenido diversidad de logros dentro y fuera de la misma por lo que resaltan algunas menciones sobre sus logros (Integración Down, 2024) y estos son:

- Impartir cursos, talleres y conferencias que han llegado a permitir capacitar y actualizar a más de 8,000 personas anualmente entre maestros, padres de familia y profesionales de la educación especial y ha impactado a más de 60 instituciones públicas y privadas.
- Ha realizado dos Encuentros Nacionales sobre Síndrome de Down apoyados de las Universidades Simón Bolívar e Intercontinental, con asistencia de 500 personas de los diferentes Estados de la República Mexicana.
- Ha integrado a 45 niños en jardines de niños y 15 en primarias, con el seguimiento de un equipo interdisciplinario que apoya a la familia y al personal docente.
- Ha difundido su actividad y sus proyectos innovadores a través de su participación en programas de radio, televisión y artículos de prensa.
- Desarrolló con apoyo de CONACULTA el proyecto “Dame un muro y te diré quiénes somos” que consiste en elaborar un mural con la técnica de vitromosaico en un muro de 10m X 2.5m en el Parque Juana de Asbaje de la Delegación Tlalpan, en el que participaron 30 jóvenes con Síndrome de Down, el mural permanece en el Parque, fue elaborado en forma de código con las aportaciones de la cultura prehispánica. El muro se llama “Ellos y nosotros”, ellos los primeros pobladores y nosotros personas con

Síndrome de Down y discapacidad intelectual, capaces de entender y transmitir la cultura de México.

La institución busca sensibilizar y difundir mediante: su obra de teatro “Un Nuevo Amigo” se ha presentado en diferentes foros para sensibilizar a la sociedad sobre la cultura de la diversidad, a la fecha 50,000 personas la han visto (Integración Down, 2024). Se ha presentado en los teatros del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), escuelas, fundaciones, centros, en las siguientes 14 ciudades de 7 Estados de la República Mexicana: Culiacán, Los Mochis, Guamúchil, Mazatlán y Piedras Negras, Sinaloa; Tapachula, Tuxtla Gutiérrez., Comitán, Chiapas; Guadalajara, Jalisco; Tlaxcala, Tlaxcala; Ciudad Sahagún, Hidalgo; Ciudad Nezahualcóyotl, Tlalnepantla, Estado de México; Zacatecas, Zacatecas.

En la Ciudad de México en la Universidad Intercontinental, Asociación de Servicios Legales, A.C., Escuela Nacional de Educadoras, Fundación para la Promoción Humana, I.A.P., Centro de Maestros “Ermilo Abreu Gómez”, Escuela Normal de Educación Especial del Estado de México, Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio, Escuela Normal de Especialización, Consejo Nacional para la Infancia y la Adolescencia, Red por la Infancia y la Adolescencia, Escuela Normal Superior, Liceo Ibero-mexicano, Colegio Petterson, Universidad Pedagógica Nacional, Escuela Secundaria “Sor Juana Inés de la Cruz”, Banco Interamericano de Desarrollo, CONACULTA, Presidencia de la República (en el periodo del Presidente V. Fox) en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México (Integración Down, 2024).

A partir de esta experiencia y la información recopilada, la institución ha implementado mejoras periódicas y ha adoptado nuevas técnicas de trabajo con el propósito de optimizar el aprendizaje continuo de los alumnos. En consecuencia, el progreso de los estudiantes se mantiene bajo una evaluación constante para asegurar una adquisición cada vez mayor de conocimientos.

Se han realizado varias publicaciones y productos por miembros de la institución y externos que hablan sobre necesidades personales de las personas con Síndrome de Down que se dan

con el resultado del trabajo cotidiano con la población por lo que es importante compartir y difundir los artículos por lo que estas publicaciones mencionan que para la población serían de gran ayuda (Integración Down, 2024). Como lo son:

- Manual de intervención temprana por Espinosa Romo y colaboradores.
- Programa de integración educativa (serie de 4 cuadernillos orientados para preescolar) por Equipo Profesional de Integración Down.
- Mi integración a la escuela primaria por Espinosa Romo y Neri Ramírez.
- La educación socio-sexual de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual por Mayoral Ramírez.
- Memorias de la obra de teatro “Un Nuevo Amigo”.

Cada espacio de la institución se adapta a las necesidades específicas de cada taller. Para ello, se disponen sillas y escritorios de manera estratégica en un área designada, facilitando el acceso rápido y la distribución adecuada de los alumnos. Esta organización tiene como objetivo primordial asegurar una evacuación eficiente y ordenada en caso de inconveniente o desastre natural, promoviendo siempre la calma y el respeto entre los compañeros.

Al finalizar cada mes, específicamente los viernes, los espacios se reorganizan de manera intencional. El propósito de esta variación, discutida previamente en las reuniones, es generar una diferencia perceptible para los alumnos al regresar a clases. De esta manera, se busca evitar la familiarización excesiva con una disposición espacial fija, introduciendo un nuevo elemento cada mes que represente un reto y fomente la adaptación a diferentes entornos de aprendizaje, rompiendo con la rutina de un espacio y distribución invariable.

Los padres de familia cada que se requiere algún apoyo dentro de la institución cómo podar, limpiar los materiales, dar mantenimiento a los espacios, decorar la escuela, entre otras más tareas. Cada que hay un evento acorde a las festividades importantes de la institución o tradiciones que se festejen dentro de la misma se hace trabajo colaborativo entre todos los miembros que trabajan en la institución y familiares de los alumnos ya que se ponen como propósito hacer que los alumnos se sientan felices y todo esté bien decorado.

## **Personas adultas con Síndrome de Down**

Según Díaz-Cuellar, Yokoyama Rebollar y Del Castillo-Ruiz (2016), el Síndrome de Down se origina por una alteración en el cromosoma del par 21, lo que conlleva deficiencia intelectual y desafíos en el desarrollo. Los individuos con este síndrome presentan características anatómicas distintivas. Los autores señalan que a nivel de la cabeza se puede observar microcefalia y un hueso occipital plano. En el rostro, se identifica un aplanamiento facial, pliegues epicánticos, hendiduras palpebrales oblicuas, un puente nasal ancho y eritema facial continuo. Adicionalmente, suelen presentar cuello corto y piel redundante. En cuanto a sus extremidades, se caracterizan por manos pequeñas y anchas, un pliegue palmar único, clinodactilia y, comúnmente, un espacio interdigital aumentado entre el primer y segundo dedo del pie.

Estas características pueden variar y no todas las personas con síndrome de Down las presentan de la misma manera. Además, las personas con síndrome de Down pueden experimentar discapacidad intelectual y tener un mayor riesgo de ciertas condiciones médicas.

El Síndrome de Down se define como una alteración cromosómica, siendo los cromosomas los portadores de las características morfológicas y conductuales de las personas afectadas. Las primeras investigaciones científicas sobre este síndrome se enfocaron en el estudio de las características morfológicas distintivas, la prevalencia de cardiopatías, la posible influencia de la edad materna y las particularidades estructurales del cerebro.

A pesar de todos los avances realizados sigue siendo una tarea un tanto desafiante de superar como lo es la discriminación y la falta de oportunidades. Por lo que es de suma importancia seguir promoviendo la inclusión y el apoyo para que las personas con Síndrome de Down puedan vivir una vida plena y feliz.

Se encuentran tres tipos de Síndrome de Down los cuáles son:

- Trisomía 21: cada célula del cuerpo tiene tres copias por separado del cromosoma 21 y cerca del 95% de las personas con SD tienen trisomía 21.

- Por translocación: Hay una parte extra o un cromosoma 21 entero extra presente ligado o “translocado” a un cromosoma distinto en lugar de ser un cromosoma 21 separado y este tipo lo presenta el 3% de la población con SD.
- Por mosaicismo: significa mezcla o combinación en este tipo de síndrome algunas células tienen tres copias del cromosoma 21 mientras que otras tienen las copias típicas, las personas con Síndrome de Down con mosaicismo podrían tener menos características de esta condición médica y por último este tipo de síndrome lo presenta un 2% de las personas con SD (Centers for Disease Control and Prevention, 2024).

Desde una perspectiva etiológica, es importante señalar que no existe un factor único que determine la aparición del Síndrome de Down durante el embarazo. Existe un consenso en la comunidad científica sobre la interacción de múltiples factores etiológicos. Estas alteraciones pueden presentarse en diversos casos, incluyendo predisposición hereditaria, edad materna superior a los 35 años, y factores externos como infecciones, exposición a radiación, agentes químicos o deficiencias vitamínicas.

Actualmente, la esperanza de vida de las personas con Síndrome de Down ha aumentado significativamente gracias a la implementación de una atención temprana y pertinente. Esta intervención precoz permite mitigar los efectos de posibles déficits en su desarrollo global. Asimismo, la introducción temprana en la educación y otras actividades contribuye a potenciar su desarrollo integral (Fernández Morales, 2016).

Las personas con Síndrome de Down presentan riesgos en su salud ya que ellos pueden desarrollar enfermedades propias asociadas a la trisomía 21 que están altamente agregados a su envejecimiento. Surge una gran necesidad de mantener protocolos de salud específicos en ellos para poder guiar a los profesionales de la salud que los atienden y de los familiares/cuidadores, ya que es importante disponer de herramientas necesarias para proponer un desarrollo óptimo y bienestar sanitario adecuado.

Existen enfermedades médicas que presentan desde sus primeros años de vida por lo que es importante darle un seguimiento constante a su vida adulta, tanto como lo es su tratamiento como el seguimiento de sus enfermedades que algunas no son ajenas a la población en general.

El síndrome de Down soporta una deficiencia mental, problemas del desarrollo físico y fisiológico y de la salud del individuo. Normalmente estas alteraciones orgánicas se producen durante el desarrollo del feto, por lo que el diagnóstico puede darse o notarse desde que se ha nacido. Los niños con síndrome de Down presentan mayores deficiencias en ciertos aspectos como la capacidad de discriminación visual y auditiva, reconocimiento táctil en general y de objetos con dos o más dimensiones, copias y reproducción de figuras geométricas y rapidez perceptiva.

Presentan un Coeficiente Intelectual entre 30 y 70, aunque se debe saber que hay personas con esta condición que lo pueden tener por debajo o por encima de este rango ya mencionado, lo más alterado que pueden presentar es el lenguaje, así como va avanzando su edad pueden presentar algunas otras alteraciones, por ejemplo, el Alzheimer, sin embargo, no se debe dejar de lado que todo esto puede depender de cada persona. Revista Síndrome de Down vida adulta.

Los problemas médicos de personas con síndrome de Down van avanzando y creciendo con el tiempo ya que cada grupo de personas están clasificadas desde la parte del cuerpo que esté siendo afectada, para probar la veracidad del tipo de síndrome que presentar suele ser necesaria solo una vez, a medida que el niño va creciendo puede que sea requerido un nuevo estudio.

Algunos otros problemas que presentan no solo son físicos sino también su comportamiento social, su rendimiento escolar, los cuales no requieren ningún estímulo médico, pero si debe ser de suma importancia para los padres o cuidadores. El prestar atención especial a sus necesidades y respetar sus habilidades suelen llegar a ser aspectos muy importantes que en ocasiones pueden llegar a darse por vistos, pero que para ellos es algo muy importante.

Suelen presentar algunas alteraciones en el sueño o la bien llamada apnea obstructiva que se dice que con esta condición deja de respirar por lapsos de tiempo y vuelven a hacerlo posteriormente ya que los músculos de la garganta se relajan y hace que se obstruyan las vías respiratorias (Mayo Clinic, 2023). Algunas personas con síndrome de Down suelen presentar

trastornos mentales o de comportamiento que pueden afectar en el cómo se comportan en casa, escuela o su comunidad que pueden dificultar su comportamiento en la escuela, comunidad u hogar (Garvia, 2014).

La falta de oportunidades en personas con Síndrome de Down puede ser enfrentadas por varias limitaciones y falta de oportunidades en diversas áreas y ámbitos, como lo pueden llegar a ser:

1. Educación: se encuentran con un acceso limitado a programas educativos que sean adecuados para sus necesidades, falta de recursos y apoyos para poder satisfacer sus necesidades personales.
2. Empleo: Encuentran ciertas dificultades para encontrar empleos significativos y adaptados a sus habilidades, discriminación laboral, y falta de oportunidades para su desarrollo profesional.
3. Salud: Acceso limitado a servicios de salud especializados para ellos, falta de conocimiento sobre sus necesidades personales específicas y tratamientos adecuados.
4. Independencia: Encuentran dificultades para vivir una vida independiente, falta de apoyo en su toma de decisiones y forma de vivir su vida diaria.
5. Socialización: Se muestran ciertas limitaciones para participar en la vida social, falta de inclusión en su comunidad y pocas oportunidades para mantener relaciones sociales significativas.
6. Acceso a servicios: Hay ciertas dificultades para acceder a servicios como lo es el transporte público, recreación, cultura y otros servicios que le puedan promover una buena calidad de vida.

Como bien se abordado al pasar el tiempo van enfrentando diversas dificultades, por lo que se pueden observar diversas maneras de los conflictos que enfrentan con el envejecimiento:

1. Pueden enfrentar ciertos problemas de salud, conforme van envejeciendo pueden empezar a desarrollar problemas de salud relacionados con el Síndrome de Down, como lo son cardiopatías, obesidad, hipotiroidismo, osteoporosis, por decir algunas.
2. Pérdida de habilidades cognitivas, ya que con ello pueden empezar a experimentar una cierta pérdida de sus habilidades cognitivas y memoria con el pasar del tiempo.

3. El aislamiento social, con el que pueden enfrentar ciertas dificultades para establecer y mantener relaciones sociales, tal es el caso que los puede llevar hasta el aislamiento.
4. Dificultades en la manera de vivir de manera independiente ya que con el pasar de los años pueden empezar a requerir mayor apoyo en tareas o actividades cotidianas y de la misma manera en su toma de decisiones.
5. La discriminación y estigmatización son problemas que van enfrentando en la sociedad conforme van pasando los años lo que puede ocasionar afecciones en su autoestima y su bienestar.
6. La búsqueda de empleo es una tarea un tanto complicada conforme pasan los años ya que al empezar a tener una edad más avanzada sus habilidades van disminuyendo y les llega a costar trabajo adaptarse a las habilidades requeridas.
7. Al avanzar su edad los problemas de sueño van avanzando y se comienza a sufrir de insomnio y apnea del sueño que les afecta su reloj de sueño.
8. Pueden desarrollar ciertas dificultades para gestionar sus estrés y ansiedad.

Finalmente, se puede ver que las personas con Síndrome de Down pueden tener diferentes situaciones que afectan su calidad de vida y que estas se pueden complicar cuando son adultos y sus padres o cuidadores no pueden resolver todas las situaciones de su vida, sobre todo, el aspecto laboral y la posibilidad de tener autonomía.

## **Inclusión laboral de personas con discapacidad**

La inclusión ha experimentado muchísimos cambios durante el paso de los años, ha mantenido un constante cambio ya que se busca que los individuos tengan una mayor participación en el aprendizaje de todas las personas. La inclusión abrió la posibilidad de que todos vivamos en una sociedad incluyente en la que se puedan reconocer y participar todos los individuos sin hacer exclusiones políticas, económicas, sociales y culturales. La inclusión se sustenta en que las comunidades educativas acepten a todas las personas, muestren las necesidades que muestran sin presentar ningún tipo de segregación grupal. Mientras que la inclusión es comprendida como un derecho humano y es prioritario para todos los individuos y niveles y es dirigido hacia la mejora de la calidad en la educación y en ámbitos laborales.

La inclusión en el caso del ámbito educativo comprende ciertos puntos como lo son el proceso, participación, grupos o individuos con riesgo de exclusión, modificación de culturas y las relaciones entre escuelas y sociedad (Barrio de la Puente, 2009):

- A. El proceso. Inclusión es un plan abierto para todos los procesos de búsqueda de respuesta a la diversidad, este es un camino que siguen las escuelas para conseguir que todos los miembros puedan sentirse parte de la escuela y sean aceptados en la escuela.
- B. Participación. Aquí se debe de reconocer que todos los individuos tienen el derecho de pertenecer en centros educativos ordinarios, se busca un cambio progresivo de las organizaciones de centros para poder acceder a una mayor participación de todos los miembros de la institución educativa.
- C. Grupos o individuos con riesgo de exclusión. La principal preocupación es evitar que las instituciones educativas segreguen a los individuos o grupos de las dinámicas escolares, por lo que se buscan implementar estrategias que no fomenten la segregación escolar.
- D. Modificación de culturas. Ir generando un cambio en el ámbito cultural como lo son el modo de pensar, de hablar y sobre todo normatividades escolares que rigen la vida dentro de la escuela. Para esto se debe de mantener necesario que haya una colaboración entre todos los individuos que participan dentro de la escuela.
- E. Relación entre escuela y sociedad. El centro educativo debe de estar abierto a toda la comunidad en general con el objetivo de generar un intercambio de recursos, ideas, información, de profesionales, entre otras cosas.

En el ámbito laboral, la discapacidad puede representar un desafío complejo en la vida diaria de las personas. Mientras que algunos la perciben como una **oportunidad**, otros adoptan una perspectiva más crítica. La escasez de espacios donde las personas con discapacidad puedan desarrollarse profesionalmente impacta significativamente su rendimiento potencial y las

oportunidades que pueden alcanzar. Esta situación puede generar dificultades al momento de adquirir las habilidades y los conocimientos necesarios para desempeñar un cargo o puesto en el mundo laboral (Scilletta, 2020). La discapacidad se define como una restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad, a consecuencia de una deficiencia física, sensorial, cognitiva o de otra índole.

Las oportunidades laborales a las personas con alguna discapacidad representan variación en los niveles de trabajo que se requieran y eso puede ayudar de manera directa o indirecta a su desarrollo personal. Por lo que la manera en la que se les emplea depende directamente del contexto en el que se desarrollen, las capacidades personales y la demanda que sea requerida para el puesto en el que se quieran desempeñar (Boggini, Forte, Zacarias y Zzelnick, 2020).

Palma y Rivadeneira (2019) hicieron énfasis en su trabajo recepcional, que para generar una empleabilidad adecuada a las personas con alguna discapacidad siempre será bueno el empleo con apoyo y sobre todo mantener un ajuste entre las necesidades laborales, la empresa y la capacidad que muestren los individuos.

Se encuentra que para que se tenga un buen perfil laboral se deben ofrecer oportunidades laborales interesantes y darles oportunidades de desarrollo adecuadas para un buen desarrollo de sus habilidades en el puesto que se esté desempeñando (Villacorta, 2017).

El apoyo a las personas con Síndrome de Down puede influir, tanto positiva como negativamente, en su acceso al ámbito laboral. Por ello, comprender a fondo su experiencia laboral reviste suma importancia. Investigar sobre la inclusión laboral permite evaluar la diversidad presente en este ámbito y, de esta manera, identificar las prácticas más efectivas y las áreas de oportunidad para promover una inclusión laboral genuina y significativa (Arrigoni, 2024).

Toda persona con discapacidad tiene derecho al acceso al empleo, por lo que la inclusión laboral es importante que se les brinde el derecho de igualdad y condiciones para trabajar. En un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) menciona que se encuentran diversas barreras y beneficios en las personas que son empleadas y que

presentan algún tipo de discapacidad, por lo que sí a una persona con discapacidad se le mantiene durante un tiempo laborando en los centros donde se están desarrollando les ayuda a mantener una relación más directa con sus compañeros, ya que al tener un rango de tiempo en la empresa las barreras y mitos que se mencionan van desapareciendo esas brechas de trabajo.

Las personas con discapacidad intelectual tienen el derecho de poder construir su propio proyecto de vida y que sean incluidos en la comunidad, desde lo familiar, educativo, laboral y social (Martin, 2020). El proceso de selección de personas con Síndrome de Down es como cualquier otro, sin embargo, Arrigoni (2024) menciona que se debe de mantener un espacio adaptado y que la persona se sienta cómoda en la entrevista para que de esa manera la entrevistadora siempre debe sentir interés en el candidato para no perder la atención del sujeto.

La inclusión laboral debe ser de libre acceso para todas las personas, sin embargo, las personas con discapacidad deben ser incluidas en todos los lugares para generar experiencia laboral.

Las personas con síndrome de Down tienen oportunidad de acceso a diversas áreas de trabajo, sin embargo, se encuentran algunas dificultades en su capacitación y el obtener experiencia, por lo que se han adoptado diversas estrategias como la siguiente:

Tipo de trabajo que realizan las personas con Discapacidad Intelectual: las instituciones buscan empresas que requieran servicios de personas que presentan una discapacidad, por lo que buscan generar los conocimientos necesarios en ellos para así brindarles un empleo de calidad. Sobre todo, se les busca empleo en áreas donde para ellos sea de su preferencia y les ayude a sentirse cómodos y estables en el entorno en que se desarrollen (Inclúyeme, 2024; citado en Pérez & Nazir, 2024).

Según Pérez y Nazir (2024) para la inclusión se buscaron empresas en México para poder brindarle empleo de calidad a personas con discapacidad y se comprometieron a realizar al menos dos acciones que les permitieran alcanzar una buena inclusión por lo que se encontraron áreas prioritarias para el desarrollo personal:

- Evaluación.
- Sensibilización y capacitación.

- Políticas y procedimientos.
- Liderazgo.
- Orientación al cliente.

Cuatro empresas optaron por realizar diagnósticos internos para así poder identificar brechas y oportunidades en el fortalecimiento de inclusión en sus lugares de trabajo:

Se encontró que Xcaret e Iberdrola junto con asociaciones que apoyan a personas con discapacidad las personas necesitan espacios determinados para poder realizar sus trabajos y tareas que sean demandas dentro de las empresas para brindar un trabajo digno y de calidad y que así ellos y otros colaboradores puedan tener espacios más accesibles.

Se realizaron trabajos de sensibilización y capacitación: se accedió a grupos comunitarios para realizar capacitaciones con el fin de hacerles conciencia, eliminar mitos que se presentan y sesgos conscientes e inconscientes, para promover una empatía y así cumplir con requerimientos.

Grupo Xcaret: Colaboró con una organización local que impartía lenguaje de señas mexicanas para promover la inclusión de personas con discapacidad auditiva en proyectos de arte y cultura.

Políticas y procedimientos: empresas crearon políticas y procedimientos que permitieron el acceso e inclusión a personas con discapacidad, por lo que esas empresas tomaron medidas para identificar brechas y oportunidades en políticas y procedimientos ya existentes o de algún modo establecer nuevas políticas y procesos complementarios para poder brindar lugares de trabajo más diversos y realizar reclutamientos más inclusivos.

Una empresa mexicana que desde hace mucho ha contratado a personas con Síndrome de Down es EL OSO, la empresa presenta una cuadrilla de personas que en su totalidad está conformada de personas que presentan esta condición (Grupo Nacional Provincial [GNP], 2021).

Neverias Frody, empleo a 50 personas con Síndrome de Down para integrarlos a sus puntos de venta y líneas de producción, 2022 su meta era emplear a más de 58 personas con esta condición.

La inclusión laboral presenta una tarea digna. ya que refuerza el trabajo de personas con discapacidad y lo enfoca desde la equidad, la equiparación de oportunidades y sobre todo la participación social de personas con discapacidad, por lo que se les brinda la oportunidad de laborar en actividades que fomenten sus conocimientos laborales y mejoren de manera constante, sin dejar de lado los papeles que representan en las empresas a las que laboran (Camacho, Gallego & Rubio, 2024).

El que una persona con discapacidad pueda acceder al empleo ayuda a obtener una mejora en la calidad de vida, por lo que es importante que se comiencen a implementar estrategias para darles un desarrollo de vida y mejora de oportunidades laborales.

¿Qué personas reportan lo que realizan las personas con discapacidad en el lugar donde laboran? Por lo regular las personas que se encargan de reportar lo que realizan las personas con discapacidades llegan a ser los jefes o los supervisores del área en la que se están desempeñando ya que estas personas se encargan de darle a la persona la oportunidad de aprender todo lo que se debe saber, para así fortalecer o hacer posible la relación entre ellos y la empresa para hacerse sentir dentro del equipo (Pupiales & Córdoba, 2016).

Las personas responsables de reportar lo que realizan las personas con discapacidad mencionan que se encuentran ciertas dificultades al contratarlos ya que en su mayoría no cuentan con ningún tipo de experiencia laboral, estudio o algún título que los avale. Por lo que se debe pensar en que las personas con algún tipo de discapacidad no cuentan con las herramientas necesarias para realizar un estudio u obtener cierta experiencia requerida, así que sería adecuado presentar alguna estrategia que les ayude a obtener más fácil un puesto laboral y así lograr el éxito de las personas que laboran o piensan laborar en la iniciativa privada o pública (Pupiales & Córdoba, 2016).

El síndrome de Down debe incluir a todas las personas que se interesan en adquirir un empleo, por lo que Cruz (2014) mencionó que se deben fomentar sus habilidades sociales y de independencia ayuda a promover la cultura de inclusión laboral y está favorecerá a su calidad de vida. La forma de apoyo de todas las personas es brindarles capacitación a todas las personas con alguna discapacidad, se le debe brindar apoyo en el contexto que se esté desarrollando, la situación laboral que se presente hasta ese momento, el aprender a trabajar en el área que se le requiere capacitar y sobre todo mantenerse dispuesto al cambio y la mejora de sus aprendizajes sobre el trabajo.

Se deben de favorecer relaciones positivas entre los trabajadores y los colaboradores ya existentes dentro de la empresa, con ello se busca que el aprendiz vaya adquiriendo relaciones satisfactorias y/o positivas para poder manejarse de una manera adecuada en el entorno. Las personas con discapacidad enfrentan diversos niveles de exclusión en el ámbito laboral, por lo que con estos niveles de exclusión que enfrentan se encuentran en cierta desventaja de vivir una vida plena y libre en todos los sentidos.

En FEMSA atribuyen el logro y/o éxito de las capacitaciones y observaciones al patrocinio de la dirección de la empresa (recursos para la creación de los CCLD, tiempo y dedicación para establecer una alianza con el DIF) y a su comprensión y compromiso para con la estrategia JEDI de la empresa.

El índice de inclusión laboral presentado por ENTRALE (citado por Pérez & Nazir, 2024) “Alianza por la Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad”, en el benchmark anual centrado en las personas con discapacidad. El Índice de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (IILPCD) es una herramienta gratuita de autodiagnóstico que permite a las empresas evaluar qué tan accesibles e inclusivos son sus procesos internos para las personas con discapacidad, las personas que llegan a obtener puntuaciones sobresalientes en el proceso llegan a ser galardonadas con el “Distintivo Empresa Comprometida con la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”.

Respecto al trabajo en oficinas, se ha observado que las personas con discapacidad no mantienen puestos de alta demanda por lo que son empleos de nivel jerárquico bajo y en su mayoría de los empleados presentan alguna discapacidad física los puestos que predominan son “operario” y “personal de apoyo” y en una minoría se presenta “trabajo administrativo” y “otras áreas” (OTI, 2013).

FEMSA en colaboración con sus tiendas OXXO emplea a personas con discapacidad, por lo que realizan un proceso de selección durante un periodo de tres meses, en el cual se simula que trabajan en una tienda Oxxo y se supervisa la elaboración del trabajo para que al final se les entregue una constancia que compruebe que cuentan con la experiencia necesaria y que fue adquirida ahí, trabajan cerca de 2000 personas en las diversas tiendas junto con el área operativa, oficina y corporativo.

Un estudio realizado por Calvopiña y Ayala (2024) se cuenta con una planta de trabajadores con diferentes discapacidades, pero a las personas con Síndrome de Down se les brinda una oportunidad de capacitarse y mejorar constantemente por lo que se les brinda un “tutor laboral” y así potenciar sus habilidades.

Algunas funciones que desarrollan son:

- Auxiliar de archivo y oficina: archivo de documentación por nombres, fechas, número de empleado y al mismo tiempo entrega de papelería a los mismos trabajadores de la empresa.
- Auxiliar de mensajería interna: escaneo y fotocopiado de documentos, del mismo modo acomodan documentación por nombre de empleado, fecha y número.
- Auxiliar de limpieza: lavado de pisos, vasos, platos y asepsia de lugares comunes de la empresa.
- Auxiliar de cafetería: limpieza de fruta, entrega de comida a los empleados de la empresa preparación de café y reposición de utensilios faltantes.

Se debe recordar siempre que las personas con Síndrome de Down vienen con cierta desventaja al adquirir conocimientos sobre el empleo en el que se requiera quiera desempeñar,

por lo que se debe mantener siempre una buena postura en el cambio y una mejora sostenible al cambio de la calidad de vida de las personas con discapacidad y que de esa manera se pueda generar un impacto positivo en su familia, su vida, empresas, instituciones y las personas en general que lo rodean.

Emplear a personas con SD podría ser fundamental en el desarrollo de la vida personal de los clientes, ya que ellos pueden aportar diferentes visiones a lo que se está trabajando previamente, por lo que aportar una visión integradora facilita o dificulta la inclusión laboral de personas con SD, por lo que se debe de promover un entorno laboral más accesible o igualitario.

La inclusión laboral es fundamental para la calidad de vida y la percepción que las personas tienen, ya que les brinda oportunidades de desarrollarse de manera personal y social, puede mejorar su autonomía personal y les genera una satisfacción en su vida. Por ello, es importante que se implementen políticas y programas que promuevan la inclusión laboral y su formación profesional, que sean apoyados en su lugar de trabajo y se sensibilice a las personas sobre el empleo de personas con discapacidad, así como que ellos puedan tomar decisiones propias sobre el empleo que pueden elegir y fomentar su participación laboral significativamente (Rodríguez & Vives, 2024). Sin embargo, se debe recordar que cada persona tiene capacidades y habilidades diversas, por lo que el darles apoyo adecuado a sus necesidades les será de gran ayuda en su vida diaria y sus rutinas.

Molina Saorín, Nunes Corredeira y Vallejo Ruiz (2012) señalaron que la percepción social que se tiene sobre las personas con SD debe ser una tarea fundamental que genera una mejora en la calidad de vida de ellos, por lo que el tener personas que apoyen en todo momento a sus necesidades será una labor fundamental por lo que el proveerles una buena calidad de vida es necesario para poder abordar sus necesidades personales y así fomentar aspectos positivos en su vida diaria.

Los individuos con este síndrome muestran características específicas anatómicamente; el autor hace énfasis que en la cabeza se puede presentar microcefalia y el hueso occipital plano.

En la cara se encuentra un aplanamiento facial, pliegues epicánticos, hendiduras palpebrales oblicuas, puente de la nariz ancha, eritema facial continuó, su cuello es corto y su piel exuberante. En base a sus extremidades, tienen manos pequeñas y anchas, pliegue palmar único, clinodactilia, y en los pies suelen tener espacio interdigital entre el primer y segundo dedo (Molina Saorín, Nunes Corredeira & Vallejo Ruiz, 2012).

## **Integración laboral de las personas con síndrome de Down**

La integración laboral de personas con síndrome de Down es un objetivo fundamental para promover su autonomía y calidad de vida, por lo que se encuentran aspectos clave en su desarrollo: Ayuda a fomentar sus habilidades sociales ya que se incluyen en el trabajo en equipo, adaptabilidad, resuelven problemas y les ayuda en su comunicación (Benites & Bocanegra, 2017).

Muchas empresas encuentran cierto desconocimiento sobre emplear a personas con discapacidad, ya que el contratar a personas con alguna necesidad especial les brinda muchos beneficios tributarios como mencionó Rodríguez (2019) ya que les genera un impacto positivo en el impuesto de la renta por la empresa y es de suma importancia que las empresas se acerquen a las personas con discapacidad y les ofrezcan empleos a personas con discapacidad.

La inclusión laboral se ha convertido en un tema central en el mundo actual, por lo que da seguimiento a la inclusión educativa que se ha tratado de una manera más cercana y por ello es por lo que las necesidades que presentan las personas con alguna discapacidad es una tarea fundamental de observar y de trabajar de manera más directa. Se encuentra con un gran número de personas con alguna discapacidad, pero en esta ocasión el centro de atención son las personas con Síndrome de Down y el objetivo de trabajar con ellos es, fomentar sus capacidades, desarrollar y elevar sus destrezas y habilidades para fomentar la inclusión educativa (Rodríguez, 2019).

Independientemente de las capacidades y necesidades cada persona tiene el derecho de desarrollarse plena y positivamente en la sociedad sin que se le tenga que segregar y pueda acceder a cualquier espacio gozando de todas las herramientas que se brindan y se muestran para poder satisfacer sus necesidades personales de cada individuo. Por otro lado, la inclusión laboral representa un reto para todos los individuos que son responsables de trabajar y de recibir personas con discapacidad. Siempre se debe tener presente siempre que todos tenemos capacidades, habilidades, destrezas y características diferentes por lo que se debe promover la inclusión de manera flexible y adaptativa.

## **Habilidades para la integración laboral en una oficina**

La integración laboral de personas con síndrome de Down es un objetivo fundamental para promover su autonomía y calidad de vida, por lo que se encuentran aspectos clave en su desarrollo, el principal es que “ayuda a fomentar sus habilidades sociales ya que se incluyen en el trabajo en equipo, adaptabilidad, resuelven problemas y les ayuda en su comunicación” (Benites & Bocanegra, 2017).

Con el propósito de favorecer la inclusión laboral, en Integración Down se desarrolló un taller en el que participan adultos con el propósito de fomentar sus capacidades y habilidades de trabajo, tanto en lo individual como en lo colaborativo. Como parte del personal de la institución, se pretendía a ayudar a los adultos a mejorar habilidades acordes con sus condiciones y que mejoren en ellas para que sean más autónomos en la realización de dichas actividades, con la práctica, pueden adquirir más habilidades y pueden ser contratados laboralmente.

En específico, se buscaba que el taller se enfocara en el desarrollo de habilidades para el dominio del uso de los materiales que pueden encontrarse en cualquier oficina e incluso, en el mismo hogar, con ellos se buscaron actividades sencillas pero necesarias y que no dependen de sus capacidades cognitivas.

El taller tiene el fundamento de brindar herramientas teóricas y prácticas a personas con síndrome de Down para proporcionarle herramientas que le ayuden a obtener independencia en tareas laborales y de casa, sin la necesidad de que sus familiares estén presentes para poderles ayudar y que de esta manera ellos tengan la suficiente fuerza y voluntad de realizarlo y que ese modo ellos puedan sentirse bien personalmente ya que ellos al realizar actividades por su cuenta, logran desarrollar un estilo de adaptabilidad a los ejercicios y tareas que anteriormente no realizaban y que una vez entrenadas, las hacen por su cuenta y han comentado que les da satisfacción el tener completo el esquema de actividades.

Visto desde un punto académico, el tener conocimiento sobre las habilidades de oficina es un inicio para adquirir habilidades y conocimientos sobre temas u oficios en los que podrán desempeñarse, finalmente, en cualquier espacio laboral hay documentos que deben ser archivados o desechados, los espacios deben mantenerse organizados y limpios. También los jóvenes pueden empezar a generar mayores conocimientos sobre cómo organizar pequeñas actividades o pasos de un oficio en el que se pueda desempeñar, desde este punto de vista, se estarían dando herramientas para poder generar conocimientos prácticos.

Desde el punto de vista profesional, se tiene el compromiso de dotar de herramientas a los adultos con Síndrome de Down para brindarles una mayor autonomía en la vida cotidiana, ya que el apoyarlos de manera constante y ser una guía en la realización adecuada de tareas que, para nosotros podrían ser básicas, pero para ellos son complicadas. Participar en las actividades del taller, es algo que les permitiría participar en diversos ambientes y con más personas, lo que es un beneficio en su vida cotidiana, además que, al ellos trabajar de manera conjunta con otras personas, se fomenta una sociedad más incluyente y participativa.

Scilletta (2020) ha señalado que la falta de lugares en los que se pueda formar una persona con discapacidad afecta mucho al rendimiento que pueden generar y las oportunidades que pueden alcanzar. Dado que son pocos los espacios formativos les es difícil adquirir habilidades y conocimientos necesarios para poder desempeñar un cargo o puesto en el mundo laboral. Si bien, la discapacidad puede constituir una restricción o ausencia de la capacidad

para poder realizar una actividad, también es consecuencia del entorno que no provee los medios necesarios para que lo logren.

Arrigoni (2024) señaló que, al apoyar a las personas con Síndrome de Down para su acceso a la vida laboral, permite que se pueda evaluar la diversidad que hay en el ámbito laboral y de esa manera observar qué prácticas son más efectivas y que áreas de oportunidad encontramos para promover una verdadera y significativa inclusión laboral. Además de que toda persona con discapacidad tiene derecho al acceso al empleo, por lo que la inclusión laboral es importante que se les brinde el derecho de igualdad y condiciones para trabajar.

En un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2013) se mencionó que se encuentran diversas barreras y beneficios en las personas que son empleadas y que presentan algún tipo de discapacidad, por lo que sí a una persona con discapacidad se le mantiene durante un tiempo laborando en los centros donde se están desarrollando, les ayuda a mantener una relación más directa con sus compañeros, ya que al tener un rango de tiempo en la empresa las barreras y mitos que se mencionan van desapareciendo esas brechas de trabajo.

Las personas con discapacidad intelectual tienen el derecho de poder construir su propio proyecto de vida y que sean incluidos en la comunidad, desde lo familiar, educativo, laboral y social. El proceso de selección de personas con SD es como cualquier otro, sin embargo, Arrigoni (2024) menciona que se debe de mantener un espacio adaptado y que la persona se sienta cómoda en la entrevista y que de esa manera la entrevistadora siempre debe sentir interés en el candidato para no perder la atención del sujeto.

Se debe recordar siempre que las personas con Síndrome de Down vienen con cierta desventaja al adquirir conocimientos sobre el empleo en el que se requiera quiera desempeñar, por lo que se debe mantener siempre una buena postura en el cambio y una mejora sostenible al cambio de la calidad de vida de las personas con discapacidad y que de esa manera se pueda generar un impacto positivo en su familia, su vida, empresas, instituciones y las personas en general que lo rodean.

Emplear a personas con SD podría ser fundamental en el desarrollo de la vida personal de los clientes, ya que ellos pueden aportar diferentes visiones a lo que se está trabajando previamente, por lo que aportar una visión integradora facilita o dificulta la inclusión laboral de personas con SD, por lo que se debe de promover un entorno laboral más accesible o igualitario.

La inclusión laboral de personas con Síndrome de Down es un tema de justicia social y derechos humanos que, lamentablemente, sigue enfrentando barreras significativas en México. Una de las más apremiantes es la evidente falta de estudios y datos concretos sobre la situación actual de su inserción en el ámbito laboral. Esta carencia nos impide entender a fondo los desafíos, identificar las mejores prácticas y, en última instancia, diseñar estrategias efectivas. La realización de estudios exhaustivos y el seguimiento riguroso de los programas de inclusión laboral no son un lujo, sino una necesidad urgente en México. Solo así podremos avanzar hacia una sociedad más equitativa e inclusiva, donde las personas con Síndrome de Down tengan la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial y contribuir activamente a la fuerza laboral y a la sociedad.

# Procedimiento para el diseño

## Identificación de necesidades

Para identificar las necesidades se utilizó principalmente la técnica de observación, que puede ser definida como la clasificación metódica de hechos apreciables. Consiste en la reelección de hechos significativos en relación con una problemática. Como lo señaló Pichon en 1989, la observación se ve implicada en el registro de comportamientos verbales y no verbales, de elementos explícitos o implícitos (citado en Cieza, 2013).

Al ingresar a la institución para realizar prácticas profesionales, estuve realizando observaciones en las aulas para conocer a las personas que asistían a la institución, observar las actividades que realizaban durante la mañana, su nivel de habilidades. Las observaciones en el aula duraban aproximadamente 100 minutos, ya que las actividades se dividían en bloques de 50 minutos. Se hicieron registros descriptivos de las actividades grupales e individuales, para determinar la interacción grupal y cómo cada uno de ellos se desenvolvía y realizaba las actividades, cómo ellos mismos resolvían sus conflictos y de qué modo se involucraba el docente para darle solución a los ejercicios y problemas de la clase.

Inicialmente se realizaron observaciones no participativas, registrando cuáles eran las problemáticas presentadas en el grupo, para determinar de qué manera se podrían mejorar. Estas observaciones no participantes, también permitieron registrar el trabajo realizado por parte de los docentes de planta de la institución, información sobre las interacciones realizadas entre compañeros de un grupo y el contexto en el que se encontraban. Al principio, como psicólogo, no tenía ningún tipo de interacción con los adultos y solo se trabajaba con lo que se iba observando en toda la sesión.

Durante las observaciones, se vio que el salón en el que se tomaban las sesiones estaba ubicado en un segundo piso, los adultos accedían a él a través de unas escaleras de caracol y el salón está ubicado a un costado de estas. Una vez en el salón, se dejaba a los adultos con

discapacidad en su entorno como era regularmente, ellos trabajaban con sus materiales. actividades y que realizaban por cuenta propia con el material que les habían proporcionado.

Dado que el docente a cargo hacía una presentación o explicación de las actividades a realizar, se tenía una idea de lo que se esperaba de los participantes y se registraba lo que realizaron, con esta información posteriormente, con la autorización del docente y de la directora de la institución se realizaron y adaptaron las actividades para adecuarlas al nivel, ritmo y estilo de trabajo de cada adulto. En ocasiones trabajaron en parejas o grupos, el docente señalaba que con el propósito de que adquirieran de mejor forma los conocimientos, que se complementaran entre ellos y que aprendieran a colaborar.

Cuando se llegó a la institución se comentó que cada adulto presenta diferentes necesidades y por lo tanto se debe adecuar su cuadernillo de cada uno mediante necesidades personales. El principal objetivo es que cada alumno pueda desarrollar satisfactoriamente cada actividad que se presenta sesión a sesión. Aproximadamente son de 10 a 12 sesiones, sin embargo, una sesión puede tomar más tiempo del establecido y llega a durar de 2 a 3 sesiones, esto se hace observando el conocimiento adquirido previamente o bien lo que se ha ido aprendiendo en esa misma sesión. Se trabaja con cada alumno y se va adaptando el trabajo que se realiza si se llega a notar cierta dificultad por parte del alumnado se hace el propósito de retroalimentar y que pueda realizar sus ejercicios de manera individual sin que haya refuerzo por parte del docente. En caso de necesitar el refuerzo del docente es muy puntual la forma de intervenir.

En el salón participaban 11 adultos con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual. En la tabla I se muestran las habilidades que se observó que los adultos realizaban. Como se aprecia en la tabla, todos tienen habilidades de cuidado personal, la mayoría puede usar el transporte público y comprar insumos en la tienda, aunque no lo hacen solos, pero si conocen las rutinas de dichas actividades. Respecto a las habilidades académicas solo tres leen, pueden descodificar, pero no necesariamente comprender lo que leen y aunque la mayoría escribe, copia información más que producir una escritura espontánea y funcional. Se sombrearon los nombres de los adultos que participaron en el presente taller para que de identifiquen las habilidades de inicio.

Tabla I. Habilidades observadas

Nombre	Habilidades de cuidado personal	Usa transporte público	Compra insumos	Lee	Escribe
<b>Vanesa</b>	X				<b>Letras, pero las invierte</b>
Raúl	X	X			
Nancy	X		X		Letras
<b>Celia</b>	X		X		<b>X</b>
Armando	X		X	X	X
<b>Cintia</b>	X	X	X	X	<b>X</b>
Ángel	X	X	X		X
<b>Felipe</b>	X	X	X		<b>X</b>
Alberto	X				
Dulce	X	X	X	X	X
<b>Hernán</b>	X	X	X		

El docente responsable proporcionó la información de las evaluaciones previas, mismas que les muestran a los familiares para implementar una mejora constante. La evaluación es realizada de manera individual y trata de mostrar las necesidades y características de cada adulto, por lo que en cada rubro a revisar los docentes ponderan por colores (verde, naranja y rojo) teniendo en cuenta el color, elaboran la lista de evaluación de manera individual. Al completar la evaluación de todos los talleres, se cita a los padres o tutores, se les muestra la evaluación. Aunque hay más talleres en el grupo de Capacitación integral y formación para el trabajo, en el presente documento solo se presentan los resultados del taller de habilidades de oficina que es el programa que se realizó y del que el sustentante fue responsable.

Cada sesión está previamente planeada en base a los propósitos que se tienen del taller, por lo que se sigue desde el cuadernillo y se modifica en base a lo que se ha ido trabajando en la sesión, ya que la clase puede ser adaptada en base a la necesidad que tenga el alumno para que así se pueda mejorar el curso de la clase.

Las evaluaciones que se presentan en la tabla II corresponden a 5 participantes del taller de formación de habilidades para la oficina, todos adultos con Síndrome de Down y discapacidad intelectual. La evaluación está en un sistema de semáforo, se muestra con verde las

actividades que pueden realizar solos, con naranja aquellas en las que aún requieren de apoyo y con rojo las que aún no lograban realizar. Se utilizan seudónimos para mantener la confidencialidad de los participantes.

Tabla II. Evaluación inicial de habilidades de oficina

<b>Actividades evaluadas</b>	Vanesa	Celia	Cintia	Felipe	Hernán
<b>Reconocer espacios y materiales</b>					
Reconoce los materiales de oficina que se han ocupado. (Engrapadora, quita grapas y carpeta).	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Verde
Identifica de forma visual o verbal una hoja reciclada.	Rojo	Naranja	Rojo	Rojo	Rojo
Puede diferenciar una hoja reciclada de una blanca.	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
Identifica las hojas de sus cuadernillos.	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Verde
Abre los aros de su carpeta para sacar hojas de su cuadernillo.	Naranja	Verde	Rojo	Rojo	Naranja
Apila las hojas de forma pareja.	Rojo	Verde	Rojo	Verde	Rojo
Acomoda las hojas sin que la información esté de cabeza.	Rojo	Rojo	Rojo	Naranja	Rojo
Clasifica hojas por el color del cuadernillo	Verde	Verde	Verde	Verde	Naranja
Organiza hojas siguiendo una numeración.	Rojo	Naranja	Naranja	Naranja	Rojo
Ordena hojas de acuerdo con el abecedario.	Rojo	Naranja	Naranja	Naranja	Rojo
Mete hojas en los protectores o cubre hojas.	Naranja	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
Archiva hojas en su carpeta insertándolas en los aros.	Naranja	Naranja	Rojo	Rojo	Naranja
Maneja la engrapadora y las hojas en posición correcta.	Verde	Naranja	Rojo	Rojo	Naranja
Engrapa hojas en el lugar correcto.	Rojo	Naranja	Rojo	Rojo	Rojo
<b>Almacenar material</b>					
Reconoce los materiales e insumos que se encuentran en el almacén.	Naranja	Naranja	Verde	Verde	Naranja
Ubica las botellas de insumos de higiene (gel y jabón) que necesitan rellenarse.	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Puede diferenciar entre botellas de gel y botellas de jabón.	Naranja	Naranja	Verde	Verde	Naranja
Ocupa el embudo para verter el jabón o gel en las botellas para rellenar.	Naranja	Naranja	Naranja	Naranja	Naranja
Manipula botellas con ambas manos para pasar agua de una botella a otra.	Naranja	Naranja	Verde	Verde	Naranja
Vierte la cantidad adecuada sin que se tire el jabón o gel	Naranja	Naranja	Verde	Verde	Naranja

La evaluación de la tabla II, corresponde al del segundo trimestre del ciclo escolar, es decir, finales de marzo de 2024, aunque las personas adultas no estaban cursando un currículo formal, la institución entregaba tres evaluaciones en el periodo de un ciclo escolar, correspondiendo con las fechas del calendario escolar de la SEP. La evaluación presenta dos aspectos considerados en las habilidades laborales para la oficina: Reconocer espacios y materiales y Almacenar material. Como se puede apreciar, tenían dificultades para reconocer los espacios, materiales y realizar actividades de organización y clasificación de los materiales. Respecto al almacenaje del material y el llenado de botellas, mostraban más habilidades tanto del reconocimiento del material como de la actividad a realizar y requerían menos ayuda.

También se revisó y analizó el cuadernillo que utilizaban para el entrenamiento de habilidades laborales y se contrastó con lo que se observó en la clase, qué se les permitía y en qué situaciones el docente intervenía. En la tabla III. Se muestra un ejemplo de una actividad que se observó y que corresponde al uso de la engrapadora.

Tabla III. Ejemplo de diseño instruccional: “Uso adecuado de la engrapadora y quita grapas”.

Grupo: Capacitación integral y formación para el trabajo.		Fecha: 5-abril-2024.
Taller: Habilidades de oficina.	Aprendizaje: Identificar cómo se usa una engrapadora y una quita grapas.	
Propósito: Promover la eficiencia, organización y autonomía en diversos contextos desde la educación, hasta la vida personal y laboral.		
<b>Uso adecuado de la engrapadora y quita grapas</b>		
<i>Actividades:</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explicación sobre la función de los materiales y en donde ocuparse.</li> <li>2. Como ocuparse de manera correcta (desde poner las grapas hasta hacer el engrapado).</li> <li>3. Como quitar las grapas con la quita grapas sin lastimarse.</li> </ol>		<i>Recursos.</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grapas.</li> <li>2. Engrapadora.</li> <li>3. Quita grapas.</li> <li>4. Hojas.</li> <li>5. Cesto de basura.</li> </ol>

Cómo se puede apreciar en la tabla II, la descripción de la actividad es muy general, no hay un análisis de la tarea que se le pide realizar al adulto, no hay una descripción de los pasos y de cómo es la actividad correcta. En general, se observó ambigüedad y dificultades para evaluar la actividad correcta.

A decir del docente responsable, la planeación del taller se hacía revisando las necesidades que presentaba cada participante y con en base a ello, se planificaban los cuadernillos, por lo regular se elaboraban dos cuadernillos por nivel, en función del grado de habilidades de cada persona y de la dificultad de las actividades. Cada sesión se intentaba hacer el mayor esfuerzo para que los adultos se involucrarán en el desarrollo de la sesión, con el propósito de que se sintieran integrados, todos puedan tener un rol dentro de la sesión y también trabajaran de manera colaborativa.

Considerando las observaciones durante las actividades del taller de habilidades para la oficina, las actividades descritas en el cuadernillo y las evaluaciones iniciales, se determinó cuáles podrían ser las estrategias para utilizar para mejorar las actividades del taller de habilidades de oficina y, por ende, las habilidades de los participantes en dicho taller. Después de presentar un análisis a la directora y al docente del grupo, se acordó que se revisarían las actividades del taller y se diseñarían o mejorarían las descripciones para que se pudieran mejorar las evaluaciones individuales y los resultados.

## **Estructura del programa**

### Objetivo general

El objetivo general de trabajo recepcional es:

Desarrollar un programa educativo que busca fortalecer habilidades laborales en tareas básicas de oficina, limpieza y uso de la báscula, en personas adultas con Síndrome de Down y discapacidad intelectual, con el fin de promover su autonomía, inclusión social y acceso a oportunidades de empleo, a través de estrategias de aprendizaje adaptadas a sus habilidades.

## Personas a las que se dirige

El programa está dirigido a las personas adultas con Síndrome de Down que asisten a la institución Integración Down, IAP., para recibir capacitación para la inclusión laboral.

En el piloteo que se realizó del taller denominado “Taller para el desarrollo de habilidades de oficina” participaron cinco adultos con Síndrome de Down y discapacidad intelectual, tres mujeres y dos varones con edades de los 24 años a los 53 años, en la tabla III se muestran los datos de los participantes. Estos adultos asistían a Integración Down y estaban ubicados en el grupo de “Capacitación integral y formación para el trabajo”.

Tabla IV. Datos de los participantes

<b>Nombre</b>	<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Trabaja</b>	<b>Discapacidad</b>
Vanesa	Mujer	23	No	Síndrome de Down
Celia	Mujer	34	No	Síndrome de Down Discapacidad motriz
Cintia	Mujer	35	No	Síndrome de Down
Felipe	Varón	39	No	Discapacidad intelectual
Hernán	Varón	53	No	Síndrome de Down

## Características del programa: Taller para el desarrollo de habilidades laborales básicas

El taller de habilidades para la oficina busca que los alumnos integren los conocimientos adquiridos con el propósito que pueda ser aplicado en su vida cotidiana, así como una opción para ser incluidos en el ámbito laboral les sirva para que tengan más habilidades de las requeridas, para que así lo que se hace dentro del taller de oficina ayude a mejorar su movilidad, reacción y sobre todo que puedan trabajar con límite de tiempo.

Para el diseño y entrenamiento de las habilidades de oficina se utilizaron las técnicas de modificación de conducta. Para el diseño de las actividades se realizó el análisis de tareas y para el entrenamiento se utilizaron las técnicas de reforzamiento positivo, modelamiento y moldeamiento.

Walker y Shea (2002) señalaron que el reforzamiento positivo es un proceso para reforzar un comportamiento meta a fin de aumentar la probabilidad de que se repita. Consiste en la presentación de un reforzador deseable después de que se ha manifestado el comportamiento con el propósito de incrementar la frecuencia con que se manifiesta la conducta en el futuro.

Para aplicar el reforzamiento positivo, Walker y Shea (2002) indicaron los siguientes pasos:

1. Elegir un comportamiento meta.
2. Observar el comportamiento para que determinar cuándo lo manifiesta.
3. Durante la etapa inicial, reforzar la conducta cada vez que ocurra e inmediatamente después de que se manifieste.
4. Especificar el comportamiento que esté reforzando (“lo hiciste bien”, o un comentario similar).
5. Cuando esté aplicando el reforzamiento, hablar con entusiasmo y mostrar interés por la conducta.
6. Cuando así convenga, el profesional debe relacionarse con el comportamiento ofreciendo ayuda.
7. Variar el reforzador.
8. Cuando sea conveniente, cambiar a un programa de reforzamiento variable.

La segunda técnica fue el moldeamiento que consiste en reforzar inmediata y sistemáticamente aproximaciones sucesivas del comportamiento meta hasta que éste se establece (Walker y Shea, 2002). Se emplea con el fin de fijar conductas que no se han manifestado en el repertorio conductual del individuo y para aumentar conductas que se manifiestan de manera poco frecuente. El proceso de moldeamiento conductual comprende las etapas siguientes:

1. Elegir un comportamiento meta.
2. Obtener datos de línea base confiables.
3. Elegir reforzadores eficaces.
4. Reforzar las aproximaciones sucesivas del comportamiento meta cada vez que ocurre.
5. Reforzar la conducta recién establecida cada vez que tiene lugar.
6. Reforzar el comportamiento en un programa de reforzamiento variable.

La tercera técnica es el modelamiento se emplea para describir el aprendizaje por observación e imitación. Como método de modificación conductual, el modelamiento consiste en presentar un comportamiento a fin de que el individuo lo imite. Se trata de uno de los métodos que se aplican con mayor frecuencia en la enseñanza e implica los siguientes pasos (Walker & Shea, 2002):

1. Efecto del modelamiento o aprendizaje por observación. A partir de un modelo se puede adquirir un comportamiento que no formaba parte de su repertorio conductual. En esta situación, el modelo representa una conducta que la persona imita de manera sustancialmente idéntica nuevas conductas o para realizar adecuadamente algunas que están en el repertorio. También comprende no imitar a un modelo con la finalidad de inhibir o desinhibir una conducta. El entrenador realiza el comportamiento del modelo para facilitar la incidencia de un comportamiento aprendido anteriormente, pero que permanece en forma latente. Los comportamientos deben realizarse de forma que la persona tenga posibilidades de imitar al modelo.

## Cartas descriptivas del programa

### *Objetivo del Taller de habilidades laborales básicas*

Fortalecer habilidades laborales en tareas específicas para una oficina, en personas adultas con Síndrome de Down y discapacidad intelectual, con el fin de promover su autonomía, inclusión social y acceso a oportunidades de empleo, a través de estrategias de aprendizaje adaptadas a sus habilidades.

Para la realización de los cuadernillos se tiene como objetivo:

- Promover el manejo de materiales y herramientas necesarias para trabajar dentro de una oficina.
- Instruir a los usuarios en el manejo y organización de algunos documentos, papeles o insumos.

De igual manera se manejan ciertos indicadores para la correcta realización del cuadernillo como lo son:

- Reconocimiento de espacios y materiales: identificar el espacio del taller de oficina, reconocer los materiales de papelería que se ocupan en la oficina (engrapadora, quita grapas, carpetas, marcadores, lápices, etc.) y reconoce los aparatos electrónicos que se ocupan en una oficina (impresora, fotocopidora y computadora).
- Manejo de hojas: identifica de forma visual o verbal una hoja reciclada, ubica el lugar donde se guarda las hojas recicladas, puede diferenciar una hoja reciclada de una blanca, diferencia una hoja reciclada de una hoja usada por ambos lados, identifica las hojas de sus cuadernillos, emplea correctamente el plumón para rayar una hoja reciclada, abre los aros de su carpeta para sacar una hoja correctamente, etcétera.
- Almacenar material: reconoce los materiales e insumos que se encuentran en el almacén, ubica las botellas de insumos de higiene (Gel y jabón) que necesitan rellenarse, puede diferenciar entre botellas de gel y botellas de jabón, ocupa el embudo para verter el jabón o gel en las botellas y manipula botellas con ambas manos para pasar agua de una botella a otra.

- **Conteo de materiales:** los alumnos revisan los cajones del taller y hacen conteo de los materiales que se encuentran dentro del cajón (plastilina, Resistol, pegamento, crayones, toallas, pinturas, silicón, etcétera).

Los temas que se abordan en el taller y las sesiones son los siguientes:

#### Habilidades de uso de oficina

1. Acomodo de hojas
2. Uso de la engrapadora
3. Uso de la perforadora
4. Uso de la quita grapas

#### Habilidades de limpieza de espacio

5. Sacar muebles
6. Limpiar muebles
7. Barrer y limpiar el espacio de la bodega
8. Reacomodo de muebles
9. Acomodo de materiales de la bodega

#### Habilidades para usar la báscula

10. Conocer la báscula y para qué sirve
11. Conseguir peso exacto
12. Regresar el material sobrante

**Grupo:** Capacitación integral y formación para el trabajo. **Fecha:** 05-abril-2024.

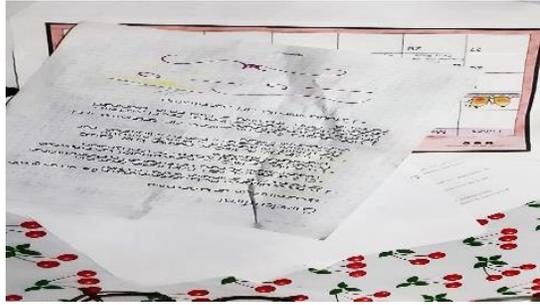
**Taller:** Habilidades de oficina. **Aprendizaje:** Acomodo correcto de hojas.

**Propósito:** Mantener organizado el espacio de trabajo.

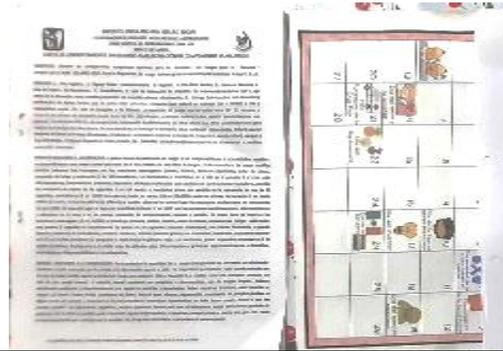
**Recursos:** - Hojas de rehusó.

**Actividades:** **Ejemplos:**

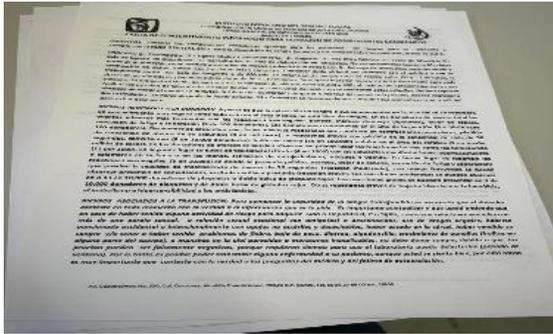
1. Tomarás cierta cantidad de hojas en desorden, estas pueden traer texto en colores, estar de cabeza o simplemente no traer nada.



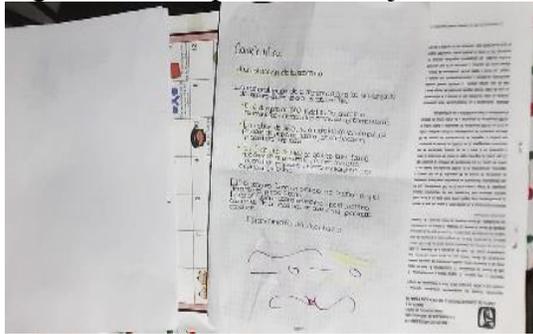
4. Si las hojas contienen imágenes, las vas a acomodar en orden para que lo que tenga la imagen pueda ser visualizada.



2. Las hojas las pondrás en orden si solo contienen texto, el texto debe ir en orden para poder hacer su lectura y no ponerlas de cabeza o mal acomodadas.

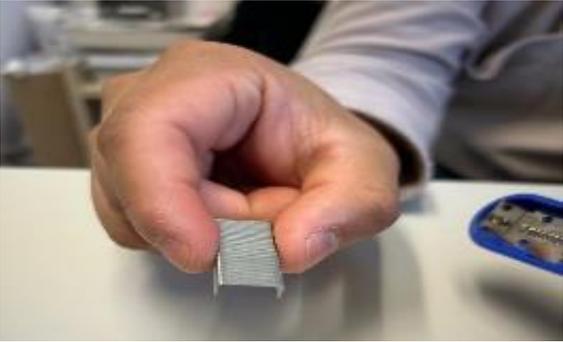


5. Harás grupos de hojas para que puedan ser acomodadas junto con las de tus compañeros y de esa manera tener más organizado el espacio de trabajo.



3. Si las hojas son de color las organizaras en orden, para su revisión.



<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.		<b>Fecha:</b> 12-abril-2024.	
<b>Taller:</b> Habilidades de oficina.		<b>Aprendizaje:</b> Como se usa una engrapadora.	
<b>Propósito:</b> Promover el uso adecuado de la engrapadora.			
<b>Recursos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Engrapadora.</li> <li>- Hojas de rehusó.</li> <li>- Grapas.</li> </ul>			
<b>Actividades:</b>			
<p>1. Tomar la engrapadora con tu dedo índice y pulgar derecho por la parte inferior y con tu dedo índice y pulgar izquierdo por la parte superior para poder levantar la tapa.</p> 		<p>3. Mostrar las grapas de manera adecuada y así puedan entrar en el espacio de la engrapadora.</p> 	
<p>2. Jalar con fuerza con los dedos índice y pulgar derechos para levantar la tapa y con los dedos índice y pulgar izquierdo sujetar por la parte inferior para levantar la tapa y ver si hay grapas.</p> 		<p>4. Colocar las grapas al interior de la engrapadora, cuidando que las patas queden dentro de la fila.</p> 	

**Actividades:**

5. Si un lado de las patas de las grapas queda por fuera están mal colocadas.



7. Al estar colocadas las grapas dentro del espacio adecuado debes tomar con tu dedo índice y pulgar izquierdo la tapa y con los dedos índice y pulgar derecho la parte inferior para poder hacer su cierre.



6 Los dientes de las grapas deben ir viendo hacia la parte inferior ya que son los que perforan las hojas y de esa manera son sostenidas.



8. Cerraras la engrapadora con tu dedo índice izquierdo mientras la sostienes por la parte inferior con tus dedos índice, medio y pulgar.

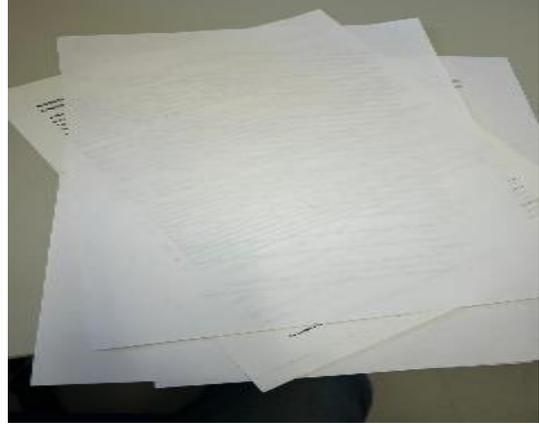


**Actividades:**

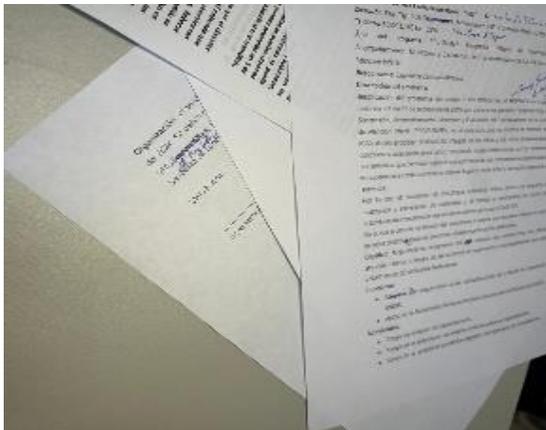
9. No debes de meter ningún dedo entre los dientes de la engrapadora ya que si la cierras y por accidente haces presión te puedes engrapar un dedo.



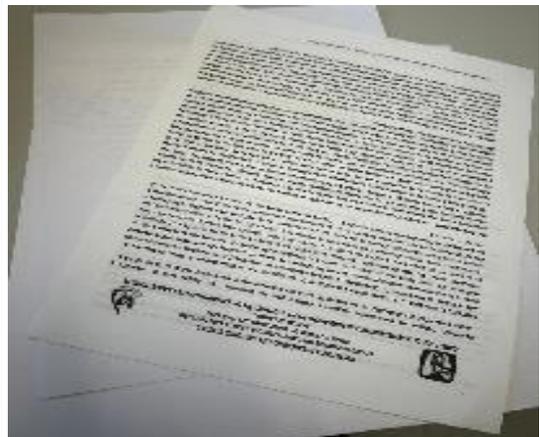
11. Las hojas deben estar en orden, procurando que las hojas queden bien, sin estar al revés o volteadas.



10. Se debe revisar que las hojas estén bien organizadas, si las observas así debes acomodar las hojas procurando que las caras queden viendo hacia ti y en orden.



12. Las hojas con texto deben quedar viendo hacia ti y que el texto pueda ser legible y quede todo de manera organizada.



## Actividades:

13. Las hojas las deberás acomodar golpeando en la mesa para que queden en orden, puedes sujetarlas con las yemas de ambas manos para que se acomoden y/o organicen.



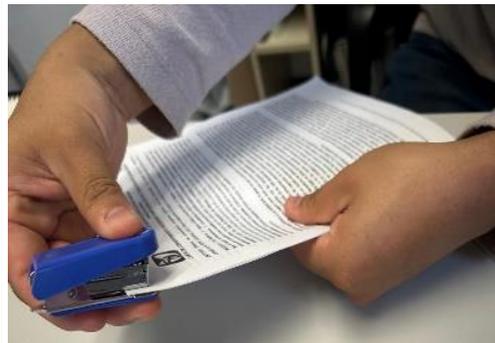
15. Con tu mano izquierda las sostienes por la parte inferior y con las yemas de la mano derecha por la parte superior las vas acomodando, tomando de referencia tu dedo pulgar para que las hojas no se salgan de su orden.



14. También puedes tomarlas con tu mano izquierda y golpear las hojas hacia tu palma derecha para que las hojas se junten en la parte superior y queden de manera organizada.

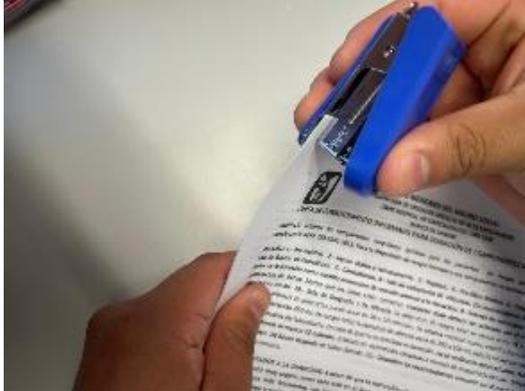


16. Cuando las hojas estén con las caras viendo hacia un mismo lugar y acomodadas se procede a engrapar. Solo se engrapa de 10 hojas a la vez.

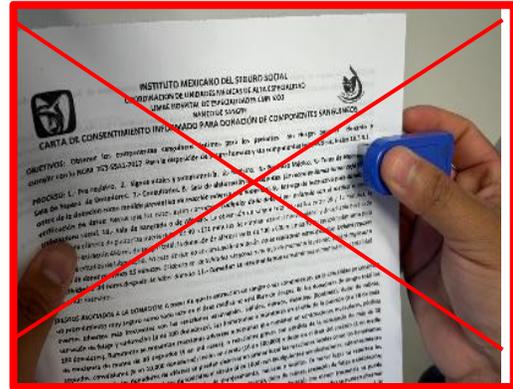


## Actividades:

1. Al hacer presión suficiente se procede a engrapar la hoja y se escuchara un “clic” y las hojas ay están engrapadas.



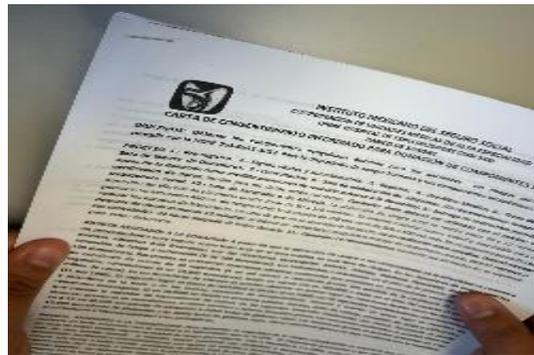
3. De igual manera tampoco debes engrapar por una orilla ya que no es un engrapado correcto y eso hace que no se pueda utilizar bien la hoja.



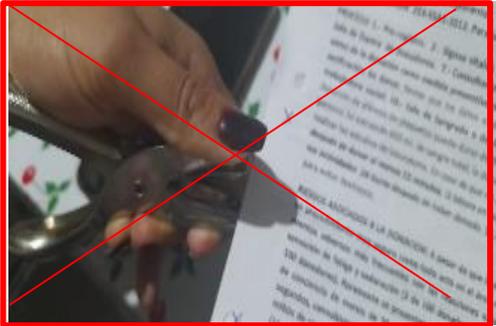
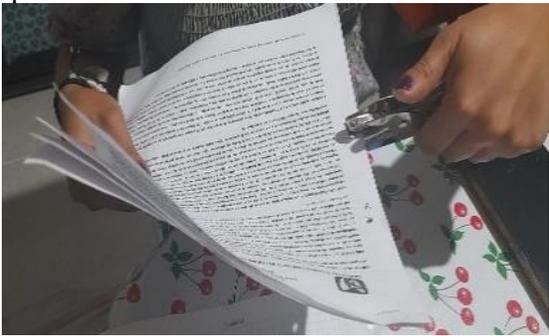
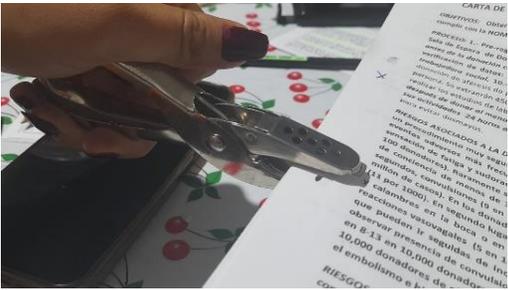
2. La engrapadora siempre debe ir en una parte superior ya sea izquierda o derecha, nunca en medio ya que no queda la hoja correctamente engrapada.



4. Al final del proceso revisar que las hojas queden correctamente engrapadas y de esa manera realizar el demás engrapado.



<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.	<b>Fecha:</b> 19-abril-2024.
<b>Taller:</b> Habilidades de oficina.	<b>Aprendizaje:</b> Como se usa una perforadora.
<b>Propósito:</b> Promover el uso adecuado de la perforadora de hojas.	
<b>Recursos:</b> - Perforadora, hojas de rehusó y bote de basura.	

<b>Actividades:</b>	
<p>1. Observaras las perforadoras y como es, para que se usa, con el objetivo de que hagas un uso adecuado de ellas.</p> 	<p>2. La tomarás con tu mano hábil (izquierda o derecha), la pondrás en la palma de tu mano y harás presión con tus dedos en la parte inferior de cada agarradera.</p> 
<p>3. La perforadora no debe ser tomada de esta manera ya que te puede costar más trabajo o en su caso ser incomodo.</p> 	<p>4. Con la mano que no estás sujetando la perforadora, tomarás las hojas y procederán a hacer presión con tus dedos y mantendrás la hoja firme para que no se mueva el hoyo que estás realizando.</p> 
<p>5. Al haber revisado eso y que tú ya hayas hechos cierta cantidad de perforaciones, podrás continuar haciéndolo.</p> 	

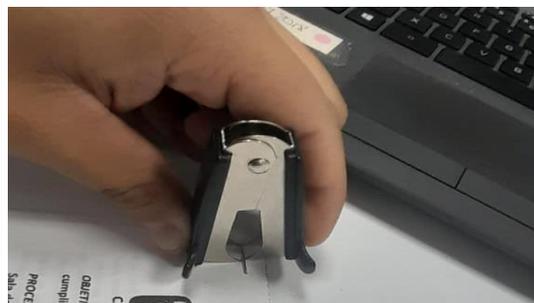
<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.	<b>Fecha:</b> 26-abril-2024.
<b>Taller:</b> Habilidades de oficina.	<b>Aprendizaje:</b> Desengrapado de hojas.
<b>Propósito:</b> Promover el uso adecuado de la quita grapas.	
<b>Recursos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quita grapas</li> <li>- Bote de basura</li> <li>- Hojas engrapadas.</li> </ul>	

**Actividades:**

1. Tomar la quita grapas con la mano izquierda sosteniendo por la parte inferior con el dedo pulgar y por la parte superior con dedo índice y medio.



2. Los dientes de la quita grapas tienen que ir mirando las hojas engrapadas para poder quitar la grapa.



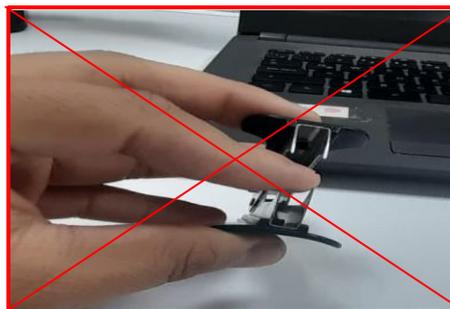
3. Se tiene que ubicar la grapa para poner la quita grapas sobre la grapa y posteriormente retirarla.



4. Se realiza presión sobre la grapa con la quita grapas cuidando no dañar las hojas.



5. La quita grapas tiene un uso único por lo que no se deben introducir dedos entre los dientes de la quita grapas.



<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.	<b>Fecha:</b> 3-mayo-2024.
<b>Taller:</b> Habilidades de limpieza del espacio.	<b>Aprendizaje:</b> Sacar mesas.
<b>Propósito:</b> Limpiar espacio de mueblería.	
<b>Recursos:</b> - Mesas y sillas.	

<b>Actividades:</b>	
<p>1. Identificar los muebles que se van a sacar.</p> 	<p>2. Retiro físico de los muebles de su espacio.</p> 
<p>3. Traslado de muebles a un lugar de almacenamiento previo.</p> 	<p>4. Verificación del espacio al el que se movieron, revisar que no haya algo que se pueda caer.</p> 

<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.	<b>Fecha:</b> 7-mayo-2024.
<b>Taller:</b> Habilidades de limpieza del espacio.	<b>Aprendizaje:</b> Sacar muebles.
<b>Propósito:</b> Limpiar muebles.	
<b>Recursos:</b> cubetas, agua, fabuloso o pino, trapos para limpiar, agua,	
<b>Actividades:</b>	
<p>1. Tomar cubetas y llenar con agua hasta un punto marcado con plumón negro, que implica que la persona la pueda cargar.</p> 	<p>2. Agregar sanitizante limpiador al agua para mezclarlo y diluirlo. Agregar agua al atomizador.</p> 
<p>3. Humedecer el trapo en el agua para realizar la limpieza de los muebles, pero el trapo no debe estar mojado completamente y en caso de estarlo exprimirlo.</p> 	<p>4. Frotar los muebles con el trapo hasta retirar polvo y excedentes de materiales que puedan echar a perder el material.</p> 
<p>5. Dejar secar los trapos húmedos. Con un trapo limpio y seco pasar por última vez, para una mejor limpieza.</p> 	<p>6. Regresar cubetas, trapos y reciclar el agua utilizada en la limpieza de los muebles.</p> 

<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.	<b>Fecha:</b> 10-mayo-2024.
<b>Taller:</b> Habilidades de limpieza del espacio.	<b>Aprendizaje:</b> Limpieza del taller.
<b>Propósito:</b> Barrer y limpiar espacio del taller.	
<b>Recursos:</b>	
- Recogedores	- Cubetas
- Escobas	- Agua
- Botes de basura	- Limpiador

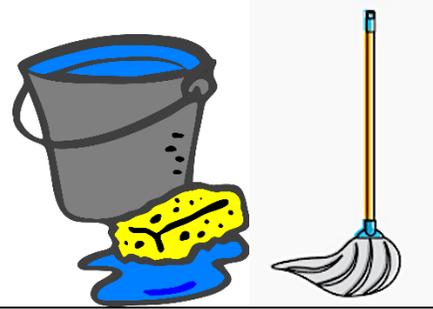
<b>Actividades:</b>	
<p>1. Toma las escobas y recogedores para realizar la limpieza del taller.</p> 	<p>2. Barrer el espacio en su totalidad y juntar la basura en un espacio determinado para su recogida.</p> 
<p>3. Con los recogedores y escobas introducir la basura en los recogedores y posteriormente, tirar en el cesto de basura los residuos juntados.</p> 	<p>4. En caso de quedar excedentes de basura, volver a hacer barrido del espacio y repetir los pasos previos para dejar la menor basura posible.</p> 

**Actividades:**

5. Tomar una cubeta con agua y limpiador multiusos para hacer limpieza profunda del espacio de trabajo y que quede limpio.



6. Tomar un mechudo e introducirlo en el agua, pero antes de retirarlo del agua exprimirlo para frotar el piso con el mechudo húmedo.



7. Dejar secar el taller, libre de materiales para después acomodar los muebles.



<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.	<b>Fecha:</b> 13-mayo-2024.
<b>Taller:</b> Habilidades de limpieza del espacio.	<b>Aprendizaje:</b> Acomodar muebles.
<b>Propósito:</b> Reacomodo de muebles.	
<b>Recursos:</b> Mesas, sillas, muebles, cajas y materiales que se encuentren en la oficina.	

<b>Actividades:</b>	
<p>1. Tomar un mueble y colocarlo en el taller nuevamente.</p> 	<p>2. Se cargarán los muebles pesados y se van a acomodar de manera que no queden en el mismo sitio.</p> 
<p>3. Respetar accesos y salidas en caso de algún sismo o salida rápida.</p> 	<p>4. Acomodar el material más indispensable cerca y de ese modo no mover tanto el material.</p> 

<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.	<b>Fecha:</b> 17-mayo-2024.
<b>Taller:</b> Habilidades de limpieza del espacio.	<b>Aprendizaje:</b> Acomodo de material de bodega.
<b>Propósito:</b> Extender la vida útil, con el fin de prolongar la durabilidad y eficiencia de los materiales.	
<b>Recursos:</b> Cubetas, trapos, agua y material de educación física.	

**Actividades:**

1. Sacar materiales de bodega de educación física, tener cubetas, trapos y en caso de ser requerido jabón.



2. Sacar el material de a poco para que no se lastimen al cargar objetos.



3. Limpiar el material, recordando que se deben humedecer los trapos.



4. Dejar los materiales a la intemperie para que se sequen.



5. Guardar el material en su lugar, para que después de su limpieza pueda ser ocupado.



<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.		<b>Fecha:</b> 24-mayo-2024.
<b>Taller:</b> Habilidades para usar la báscula.	<b>Aprendizaje:</b> Conocer la báscula y cómo se utiliza.	
<b>Propósito:</b> Utilizar la báscula adecuadamente para pesar productos.		
<b>Recursos:</b> Báscula digital, plato.		
<b>Actividades:</b>		
<p>1. Pon la báscula sobre una mesa o lugar plano. No debe estar inclinada ni tambalearse.</p> 	<p>2. Presiona el botón que dice “ON” o “ENCENDER”. Espera a que marque “0” en la pantalla.</p> 	
<p>3. Coloca un plato o recipiente vacío si lo vas a usar.</p> 	<p>4. Presiona el botón “TARA” o “CERO”. Esto hace que el peso del plato no se cuente.</p> 	
<p>5. Coloca la fruta encima del plato o directo en la báscula.</p>	<p>6. Identifica la pantalla donde aparece el peso.</p>	



<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.	<b>Fecha:</b> 31-mayo-2024.
<b>Taller:</b> Habilidades para usar la báscula.	<b>Aprendizaje:</b> Conseguir peso exacto.
<b>Propósito:</b> Pesar alimento en una báscula digital.	
<b>Recursos:</b> Báscula, frutas y verduras para pesar, bolsas.	

<b>Actividades:</b>	
<p>1. Pon la báscula sobre una mesa. Presiona el botón para “ENCENDER”.</p> 	<p>2. Coloca el plato vacío. Oprime el botón de “Tara” y espera a que marque “0” en la pantalla.</p> 
<p>5. Coloca la tarjeta del peso que necesitas y la fruta o verdura sobre el plato.</p>	<p>4. Observa que si agregas más fruta o verdura, el número subirá. Eso significa que pesa más.</p>



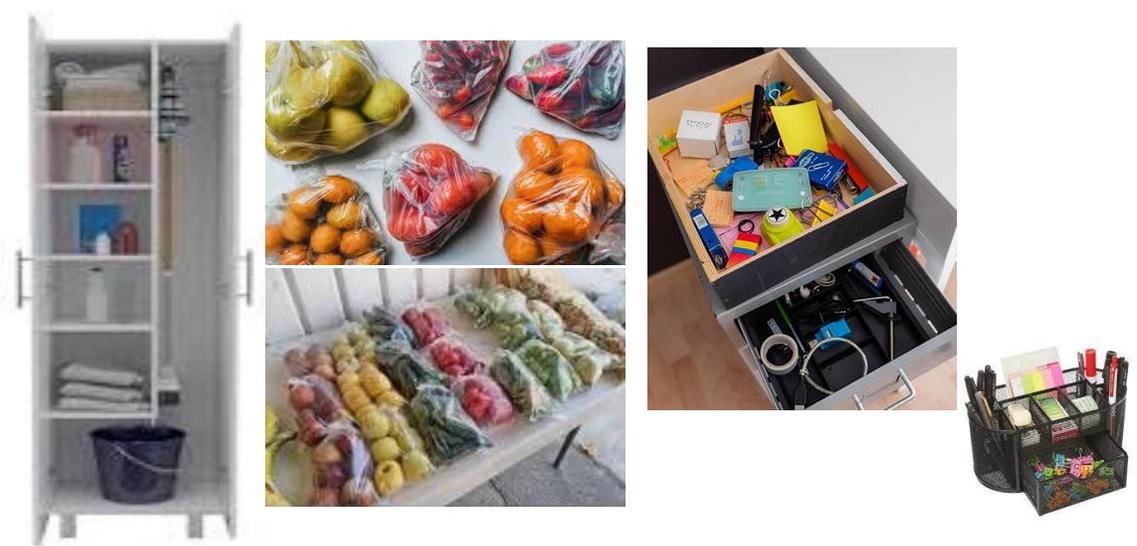
<p><b>Actividades:</b></p>	
<p>5. Si quitas fruta o verdura, el número bajará. Eso significa que pesa menos.</p>	<p>6. Identifica el peso comparando la tarjeta con el peso de la fruta, coloca o quita fruta hasta que el peso de la báscula se iguale al de la tarjeta.</p>
<p>7. Coloca la fruta o verdura del plato en una bolsa.</p>	<p>8. Amarra la bolsa con la fruta o verdura.</p>



<b>Grupo:</b> Capacitación integral y formación para el trabajo.	<b>Fecha:</b> 31-mayo-2024.
<b>Taller:</b> Habilidades para usar la báscula.	<b>Aprendizaje:</b> Regresar el material sobrante.
<b>Propósito:</b> Acomodar materiales después de trabajar y limpiar los espacios.	
<b>Recursos:</b> Materiales varios que se encuentran en el taller (botellas de jabón, gel, clips, engrapadoras, perforadoras, lápices, plumas, cuadernos, etcétera). Cuadernillos, lápices, colores y plumas.	

**Actividades:**

1. Coloca los materiales que usaste. Coloca cada cosa en su lugar: caja, estante o cajón.



2. Tira la basura en el bote. Todo el papel, cáscaras, empaques, lo que ya no sirven.



3. Limpia la mesa o escritorio donde trabajaste con un trapo limpio.



**Actividades:**

4. Si usaste agua o líquidos, seca con un trapo seco.



5. Coloca la silla en su lugar.



6. Revisa si quedó limpio. Mira bien que no quede algo fuera de lugar o sucio.



7. Lávate las manos, después de limpiar.



## Evaluación del programa

Para la evaluación de los participantes, se realizaron y registraron observaciones durante la sesión de 50 minutos y al final se realizaron anotaciones de los resultados obtenidos en una hoja de evaluación que contiene el nombre del, fecha y taller en el que está siendo evaluado.

Se hacen tres preguntas base para evaluar al alumno en su hoja evaluativa:

- Sobre la actividad: como el alumno trabajo al realizar cierta actividad, que fue lo que hizo con las indicaciones y también de qué manera atiende sus necesidades en la realización de esta.
- Sobre el grupo: como interactúa con el grupo en todo momento, si los apoya, lo apoyan y cómo es que se desenvuelve para poder apoyar y ayudar a sus compañeros en el trabajo que se elaboró.
- Áreas de oportunidad: se hace una evaluación de cada participante en el momento que está elaborando la actividad y ver de qué manera él puede mejorar y así apoyar a potenciar sus habilidades.

Esta ha sido elaborada desde la observación por la sesión en cuestión por lo que se hace un resumen de todo lo que se realiza desde que inicia la sesión, cuando se comienza a elaborar o realizar la actividad y cómo se concluye la actividad, también se registra lo que requería el participante para mejorar en la actividad. Al final, se hace una evaluación que resume la información, mismas que se les muestra a sus padres.

Las evaluaciones que se presentan en la tabla V corresponden a los cinco participantes del taller de formación de habilidades laborales, se mantiene el sistema de semáforo, se muestra con verde las actividades que pueden realizar solos, con naranja aquellas en las que aún requieren de apoyo y con rojo las que aún no lograban realizar.

Tabla V. Evaluación final de habilidades de oficina

<b>Actividades evaluadas</b>	Vanesa	Celia	Cintia	Felipe	Hernán
<b>Reconocer espacios y materiales</b>					
Reconoce los materiales de oficina que se han ocupado. (Engrapadora, quita grapas y carpeta).	■	■	■	■	■
Identifica de forma visual o verbal una hoja reciclada.	■	■	■	■	■
Puede diferenciar una hoja reciclada de una blanca.	■	■	■	■	■
Identifica las hojas de sus cuadernillos.	■	■	■	■	■
Abre los aros de su carpeta para sacar hojas de su cuadernillo.	■	■	■	■	■
Apila las hojas de forma pareja.	■	■	■	■	■
Acomoda las hojas sin que la información esté de cabeza.	■	■	■	■	■
Clasifica hojas por el color del cuadernillo	■	■	■	■	■
Organiza hojas siguiendo una numeración.	■	■	■	■	■
Ordena hojas de acuerdo con el abecedario.	■	■	■	■	■
Mete hojas en los protectores o cubre hojas.	■	■	■	■	■
Archiva hojas en su carpeta insertándolas en los aros.	■	■	■	■	■
Maneja la engrapadora y las hojas en posición correcta.	■	■	■	■	■
Engrapa hojas en el lugar correcto.	■	■	■	■	■
Almacenar material	■	■	■	■	■
<b>Reconocer espacios y materiales</b>					
Reconoce los materiales e insumos que se encuentran en el almacén.	■	■	■	■	■
Ubica las botellas de insumos de higiene (gel y jabón) que necesitan rellenarse.	■	■	■	■	■
Puede diferenciar entre botellas de gel y botellas de jabón.	■	■	■	■	■
Ocupa el embudo para verter el jabón o gel en las botellas para rellenar.	■	■	■	■	■
Manipula botellas con ambas manos para pasar agua de una botella a otra.	■	■	■	■	■
Vierte la cantidad adecuada sin que se tire el jabón o gel	■	■	■	■	■

Como se aprecia en la tabla V, hay un cambio significativo respecto a la tabla II de la evaluación inicial, los participantes mejoraron significativamente en la realización de las actividades y aunque aún hay cosas que se deben trabajar para que las realicen correctamente, el darles las instrucciones más claras y ayudarles con la técnica de modelado, contribuyó en la mejora de los resultados.

El taller de habilidades laborales tiene una finalidad fundamental de mejorar las habilidades de los participantes y el nivel de desempeño de cada uno. Las actividades se enfocaban en el reconocimiento de espacios y materiales, manejo de hojas, almacenamiento de materiales, para sustentar el conocimiento o habilidad adquirida durante la duración del curso de maneja una ponderación se sustenta en el cómo inició, el proceso y logrado y con base en ello se determinó el tipo de ayuda que se le daba a cada participante y cómo fue mejorando con el paso del tiempo. Con la información, se programó la reunión con los familiares responsables de cada participante y se hicieron recomendaciones para que puedan ayudar con estas actividades en casa, así como determinar las estrategias a utilizar en el próximo curso. A continuación, se señalan los avances por participante:

### **Cintia**

Cintia realizaba las actividades con iniciativa, ella empezaba a realizar el trabajo solicitado, observaba con frecuencia a sus compañeros y tomaba un papel de líder, indicándoles cómo debían realizar la actividad. En ocasiones de manera autoritaria, ya que quería que sus compañeros realizaran las actividades como ella decía, con ayuda, aprendió a dar mejor las indicaciones sin pelear con sus compañeros. Los orientaba en cómo debía acomodarse el material para empezar a trabajar, aportaba ideas a la clase y trabajaba de manera constante, se mostraba participativa y apoyaba a sus compañeros de clase de manera respetuosa. Fue una de las participantes que logró realizar la mayoría de las actividades correctamente. Un aspecto que fue adecuado para ella fue el manejo de colores en los materiales, dado que sabía leer y escribir, las actividades de oficina se le facilitaron, ya que podía acomodar correctamente las hojas para engraparlas. En la mayoría de las actividades era suficiente con darle la indicación y mostrar cómo debía quedar la actividad o el material y ella por su cuenta lo realizaba.

### **Felipe**

El alumno cuenta con capacidades para realizar las actividades le es fácil y rápido el hacer todo. En general, se mostraba participativo, aportaba ideas a la clase y del mismo modo se le pedía apoyo para que sus compañeros trabajaran más rápido. A sus compañeros les agradaba que él fuera líder y les diera indicaciones. Era de los participantes más independientes, trabajaba sin la necesidad de que se le dieran muchas indicaciones o de técnicas como el modelado, realizaba las actividades rápido y gustaba documentos y mantener todo de manera ordenada, también de forma segura y responsable.

### **Vanesa**

Vanesa escribe, principalmente copia por lo que las actividades con los documentos las podía realizar. Es sociable y con frecuencia plática con sus compañeros, por lo que es necesario ayudarle a centrar su atención en la actividad que realiza, se distrae con facilidad y por ello comete errores. En algunas ocasiones, se le pedía realizar una actividad de relajación, ya que al iniciar el taller después del lunch, se le veía distraída. Cuando estaba enfocada, realizaba las actividades de manera constante y bien, solo se le apoyaba cuando lo solicitaba ayuda, para saber cuánto tenía que pesar o que se valorara si ya estaba limpio el espacio que le tocaba.

### **Celia**

En el caso de Celia, ella escribe con dificultades, requiere apoyo ya que sus manos no tienen la suficiente flexibilidad para trabajar con los materiales de oficina. Trabaja con las herramientas, pero requiere apoyo, por ejemplo, cuando se usa la engrapadora ya que no tiene la fuerza para apretarla y engrapar. Se le ha apoyado con ejercicios para mejorar la movilidad de las manos y que ella pueda hacer muchas más cosas por su cuenta. Con el tiempo, se observó que manipulaba mejor los materiales y su trabajo era más constante y con más velocidad. En cuanto a su actitud, siempre se mostraba lista y en su lugar para iniciar con las actividades. No requería que se le repitieran indicaciones.

### **Hernán**

Hernán es el más grande del grupo, es una persona que tiene ciertas dificultades al manipular los materiales del taller, por sus habilidades motrices, por lo que se le apoya la mayor parte

del tiempo. Aunque hace su mayor esfuerzo para realizar las actividades y en constantes ocasiones solicita ayuda para asegurarse de que hace la actividad bien. Es constante en su forma de trabajo y siempre busca la manera de trabajar en grupo y ayudar a sus compañeros. Cuando inician las actividades del taller, se muestra cansado, ya que el horario es después de que han comido el lunch, pero una vez que empiezan las actividades, se muestra cooperativo con realizarlas. Aunque requiere apoyo, él puede pedir ayuda cuando lo necesita, por lo que no es necesario estar dándole indicaciones constantes. De los cinco participantes, es el que tiene la mayoría de las actividades en amarillo, en parte es porque no lee ni escribe, pero también por las dificultades motrices.

## **Evaluación de los contenidos del taller**

Se realizó evaluación por parte de la responsable del grupo sobre los contenidos del taller y el desempeño de la persona responsable de grupo, partiendo de un enfoque integrador para la autonomía de actividades laborales de adultos con Síndrome de Down.

Función que desempeña la evaluadora: Responsable de grupo.

Institución a la que pertenece: Integración Down IAP.

Con base en las respuestas obtenidas, se puede concluir que la intervención fue satisfactoria en todos los aspectos evaluados. El contenido fue considerado relevante y pertinente para el desarrollo de habilidades laborales en adultos con síndrome de Down. Asimismo, se reconoció que el responsable del grupo utilizó ejemplos claros y accesibles, lo cual facilitó la comprensión de los temas.

El material promovió de forma efectiva la autonomía de los participantes en contextos laborales, y las actividades fueron valoradas como claras, comprensibles y adecuadas a sus capacidades. Además, se logró fomentar la participación activa y el trabajo colaborativo, lo que refleja un diseño pedagógico inclusivo y estructurado. Finalmente, se destacó el compromiso constante tanto de los alumnos como del personal institucional, lo cual refuerza el impacto positivo del programa implementado.

Por otro lado, el uso de técnicas de modificación de la conducta como el reforzamiento positivo, el moldeamiento y el modelamiento demostró ser efectivo en el desarrollo de habilidades de oficina en adultos con síndrome de Down. Estas estrategias permiten estructurar el aprendizaje de forma progresiva, reforzando las conductas deseadas de manera inmediata y clara, lo cual facilitó la adquisición y consolidación de tareas específicas. El reforzamiento positivo contribuyó a mantener la motivación y la autoestima de los participantes, el moldeamiento permite enseñar conductas complejas dividiéndolas en pasos alcanzables, y el modelamiento ofrece ejemplos concretos que facilitan la comprensión y la ejecución de las tareas. En conjunto, estas técnicas generan un ambiente de aprendizaje claro, predecible y motivador que favorece el desarrollo de la autonomía y fortalece las competencias necesarias para la inclusión en entornos laborales estructurados como el de oficina.

## Conclusiones

Como resultado de la aplicación del programa educativo para fortalecer habilidades laborales en tareas básicas de oficina, limpieza y uso de la báscula en personas adultas con Síndrome de Down y discapacidad intelectual, se logró el desarrollo de habilidades específicas en los participantes, ya que lograron mejorar su desempeño en tareas las tareas como engrapado, desengrapado de hojas, organización de las mismas, en tareas de limpieza del salón, del mobiliario y en el uso adecuado de las herramientas y líquidos para la limpieza.

A través del aprendizaje de habilidades prácticas como el acomodo de hojas, el uso de la engrapadora y la báscula, los participantes demostraron mayor seguridad en la realización de tareas por sí mismos, reduciendo la necesidad de supervisión constante, por lo que se observó un incremento en la autonomía y confianza al realizar las tareas. También estaban más dispuestas de tener espacios ordenados y limpios en actividades que realizaban en otros espacios de la institución.

También se observó una mejora en la motricidad gruesa y coordinación, las actividades como barrer, limpiar, acomodar materiales y usar herramientas de oficina permitieron el desarrollo de la motricidad fina y gruesa, facilitando un mejor desempeño en entornos laborales, aún en el caso de Hernán y Celia quienes tenían más dificultades en la motricidad fina, mejoraron con la ayuda de observar cómo se debían tomar las herramientas y cómo debían ejercer fuerza, por ejemplo, para engrapar o para regular el vaciado de líquido y no llenar las botellas de más o tener derrames.

La sesión del programa era después del lonch, por lo que al iniciar se mostraban cansados y poco dispuestos, pero durante el avance de las sesiones del programa, se observó una mejora en la actitud con la que iniciaban, en la atención a las instrucciones y tareas a realizar, también se observó una mejor capacidad para seguir las secuencias de las actividades sin saltarse pasos, lo que favoreció su preparación para integrarse a ambientes laborales formales y la adquisición de hábitos de trabajo y responsabilidad del cumplimiento de las tareas.

Otro de los aspectos que no era el objetivo del programa, pero en el que se vio un cambio, fue en el fomento de la inclusión social y el trabajo en equipo. La convivencia durante las actividades del programa permitió a los participantes desarrollar habilidades de interacción y colaboración, algunos de ellos tomaban el papel de líderes como era el caso de Cintia, Vanesa y Felipe, que lograron fortalecer la integración de sus compañeros en un entorno de trabajo, pero también lograron ser más asertivos al pedir ayuda, al pedir a sus compañeros que trabajen de cierta forma y en enfocarse en la tarea más que en la plática.

Durante el desarrollo del programa, se tuvieron que usar técnicas de aprendizaje adaptadas a las capacidades individuales, el reforzamiento positivo, el modelamiento y el moldeamiento resultaron clave para que los participantes adquirieran y consolidaran las habilidades laborales, ya que en contraste como se hacían las actividades antes del programa, se les dieron instrucciones más precisas y apoyos, en algunos casos eran para mantener la atención y en otros para desarrollar habilidades motrices. Con esto se pone en evidencia la necesidad de que la instrucción con adultos con discapacidad tenga un enfoque flexible que tenga un beneficio cuando se trate de la capacitación laboral para personas con discapacidad intelectual.

El desarrollo de habilidades laborales básicas representa un primer paso para la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down y discapacidad intelectual, en la institución ya hay otras personas que han sido capacitadas en tareas específicas y que laboran fuera de la institución, uno de ellos labora como mesero en un restaurante y otra cuida el área verde de un restaurante. Si bien, estas actividades requieren de un entrenamiento específico que se realiza una vez que se define una plaza de trabajo y quien puede cubrirla, es necesario tener habilidades previas como la limpieza del espacio y la organización de los materiales. Así mismo, el entrenamiento para seguir instrucciones, enfocar su atención en la tarea y evitar platicar o distraer a sus compañeros, que son las acciones que principalmente se favorecieron.

Respecto al papel del psicólogo educativo en el diseño de un programa de fortalecimiento de habilidades laborales para personas adultas con Síndrome de Down y discapacidad intelectual, se considera que juega un papel fundamental, ya que sus conocimientos sobre desarrollo humano, inclusión y diseño instruccional contribuyen en un diseño adecuado a las necesidades

de la población a la que se dirige y en la implementación y seguimiento del programa puede adaptar las condiciones o materiales a las necesidades específicas, asegurando con ello, que las actividades y técnicas utilizadas sean efectivas para las necesidades de los participantes.

Respecto al diseño y adaptación del programa, cómo psicólogo educativo logré: evaluar las necesidades, capacidades y potencialidades de los adultos participantes para estructurar un programa de enseñanza más adecuado; diseñar las actividades con el análisis de tareas como una estrategias pedagógicas más adecuadas para la población con la que trabajé; en la práctica, ajusté las actividades según las habilidades individuales de cada participante, sobre todo dando apoyo de modelado y moldeamiento ante las dificultades motrices.

Otro aspecto que considero que fue positivo fue el apoyo motivacional, ya que observé como los participantes se enfocaban mejor en las actividades y se fortaleció su autoestima y su confianza en que podían realizar las actividades solicitadas, promoviendo su autonomía. Esto se logró con reforzadores positivos y promoviendo la motivación y perseverancia para hacer mejor las actividades y concluir las, ayudando así a los participantes a superar la frustración que en ocasiones les generaba no poder hacer algo bien a la primera, y con ello también se mantenían comprometidos con la tarea.

Si bien, no era un propósito del taller el desarrollo de habilidades socioemocionales explícito es claro que la capacitación laboral debe incluir el desarrollo de habilidades de comunicación y trabajo en equipo, que son fundamentales para la inclusión en entornos laborales reales. En este sentido se observaron mejoras, respecto a que sabían que había momentos para platicar y otros para estar en silencio, que podían indicar a un compañero si no realizaban algo bien, pero sin regañar o exigir. Por lo tanto, considero que los programas de capacitación laboral deben enseñar estrategias de regulación emocional y manejo de las habilidades sociales en el trabajo, a fin de favorecer la construcción de una actitud respetuosa, responsable y proactiva en el desempeño de sus tareas.

Finalmente, en este trabajo no hubo la oportunidad de trabajar en espacios laborales reales, pero me parece que el psicólogo educativo puede dar acompañamiento y sensibilización en los entornos laborales en los que se integren adultos con discapacidad, ya que tiene las habilidades para brindar asesoramiento y formación a instructores, familias y posibles empleadores sobre cómo apoyar el desarrollo de los participantes. También puede hacer un trabajo eficaz al sensibilizar a las empresas y organizaciones sobre la importancia de la inclusión laboral y las adecuaciones necesarias para facilitarla. Considero que el psicólogo educativo puede ser un facilitador clave para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down y discapacidad intelectual, al asegurar que el proceso de aprendizaje sea accesible, efectivo y adaptado a las necesidades del entorno. Su labor no solo debe impactar el desarrollo individual de los participantes, sino que también debe promover una cultura de inclusión y equidad en la sociedad.

En resumen, el presente documento ha ofrecido un recorrido estructurado que comienza con la exposición de los fundamentos teóricos esenciales para comprender las particularidades de las personas con Síndrome de Down en su etapa adulta y la trascendental importancia de la inclusión laboral, así como el desarrollo de habilidades laborales específicas para facilitar su integración en diversos entornos de trabajo. Posteriormente, se detallaron los aspectos metodológicos que sustentaron la creación del material educativo diseñado. El resultado de este proceso se materializa en la presentación de un material práctico destinado al fortalecimiento de habilidades básicas de oficina. Se espera que este recurso contribuya significativamente a empoderar a las personas con Síndrome de Down, abriendo puertas hacia oportunidades laborales más inclusivas y promoviendo su desarrollo profesional.

# Referencias

- Arrigoni, M. (2024). *La inclusión laboral de una joven con síndrome de Down dentro de la provincia de Bs. As., zona oeste*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Abierta Interamericana. <https://repositorio.uai.edu.ar/items/4a0d97f6-e725-4d9d-8314-0ddf19043edd>
- Barrio de la Puente J. L. (2009). Hacia una Educación Inclusiva para todos. *Revista Complutense de Educación*, 20(1), 13-31. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0909120013A>
- Benites, G.C. & Bocanegra, J.A. (2017). *Habilidades sociales e inserción laboral en personas con Síndrome Down de una asociación civil limeña* [Tesis de licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Boggiani, F., Forte, A., Zacarias, L. & Zzelnick, N. (2020). *Mitos y verdades sobre la inserción laboral de las personas con Síndrome de Down*. Acta de periodismo y comunicación. 6(1).
- Booth, T., Ainscow, M., & Kingston, D. (2007). *INDEX para la inclusión. Desarrollo del juego, el aprendizaje y la participación en educación infantil* [The Index of Inclusion: developing learning and participation in schools] (F. González, M. Gómez, & C. Genaro, Trads.). (Adaptación de la edición de 2000). Madrid, España: CSIE (Centro de Estudios para la Educación Inclusiva).
- Calvopiña, E. L., & Ayala, J. F. (2024). Inclusión laboral y social de personas con síndrome de Down: un estudio de caso. *Revista Científica de la UCSA*, 11(1), 54-64. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.054>
- Camacho, D., Gallego, M. P., & Rubio, L. (2024). Inclusión laboral: un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 55(1), 49-65. <https://dx.doi.org/10.14201/scero.31335>

- Centers for Disease Control and Prevention. (2024). *Síndrome de Down*. <https://www.cdc.gov/birth-defects/es/about/sindrome-de-Down.html>
- Cieza, F. (2013). La observación: entre lo objetivo y lo subjetivo. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales*, (44), 23-40.
- Cruz, N. (2014). *Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down. Un estudio de caso*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina.
- Díaz-Cuéllar, S., Yokoyama-Rebollar, E., & Del Castillo-Ruiz, V. (2016). Genómica del síndrome de Down. *Acta pediátrica de México*, 37(5), 289-296. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-23912016000500289&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-23912016000500289&lng=es&tlng=es).
- Durán, P., & Domínguez, M. (2019). Evaluar capacidades cognitivas y adaptativas en personas con síndrome de Down. *Síndrome de Down Vida Adulta* [Blog]. Recuperado el 10 de mayo de 2023, de <https://www.sindromeDownvidaadulta.org/no33-octubre-2019/articulos-no33-octubre-2019/evaluar-capacidades-cognitivas-y-adaptativas-sindrome-de-Down/>
- Erikson, E. (1950). *Infancia y Sociedad*. Norton & Company.
- Fernández Morales, A. D. (2016). Aspectos generales sobre el síndrome de Down. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 2(1), 33-38.
- Garvia, B. (2014). Trastornos Mentales en el Síndrome de Down. *Revista Vida Adulta*. 17. <https://www.sindromedownvidaadulta.org/revista-de-adultos-n-17-junio-2014/articulos-no17/trastornos-mentales-en-el-sindrome-de-down/>
- Gómez, M. & Rebollo, M. (2018). Educación Inicial para niños y niñas con discapacidad: Un enfoque inclusivo. *Revista de educación Inclusiva*. 10(2), 12-25.

- GNP Seguros. (2021). *Informe sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas mexicanas*. <https://www.gnp.com.mx/content/dam/pp/mx/es/footer/blue-navigation/responsabilidad-social/informe-de-responsabilidad-social/informe-de-rse/GNP-INFORMEINTEGRADO2021.pdf>
- Integración Down I.A.P. (2024). *Integración Down*. <https://www.integracionDown.org/>
- Martin, J. S. (2020). *Inclusión laboral y responsabilidad social empresarial: estudio de caso de una adulta joven con síndrome de Down* [Trabajo final de licenciatura]. Universidad Juan Agustín Maza. [https://repositorio.umaza.edu.ar/bitstream/handle/00261/1827/Martin%20Jimena\\_%20Inclusión%20laboral%20y%20responsabilidad%20social%20empresarial%20e%20estudio%20de%20caso%20de%20una%20adulta%20joven%20con%20síndrome%20de%20Down\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.umaza.edu.ar/bitstream/handle/00261/1827/Martin%20Jimena_%20Inclusión%20laboral%20y%20responsabilidad%20social%20empresarial%20e%20estudio%20de%20caso%20de%20una%20adulta%20joven%20con%20síndrome%20de%20Down_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mayo Clinic. (2023). Aspectos generales sobre el síndrome de Down. Apnea del sueño - Síntomas y causas. *Enciclopedia Médica de Mayo Clinic*. <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/obstructive-sleep-apnea/symptoms-causes/syc-20352090>
- Molina Saorín, J., Nunes Corredeira, R. M., & Vallejo Ruiz, M. (2012). La percepción social hacia las personas con síndrome de Down: la escala EPSD-1. *Educação e Pesquisa*, 38(4), 949-964.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores clave para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Resumen ejecutivo*. [https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/06\\_EstudioFactores.pdf](https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf)
- Palma, R., y Rivadeneira, C. (2019). *Actividades pre-laborales en usuarios con Síndrome de Down para la inserción laboral*. Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí. Manta-Manabí-Ecuador.

- Pérez, C., & Nazir, R. (2024). Inclusión Económica de Personas con Discapacidad y Minorías Sexuales y de Género. Empresas Mexicanas X la Inclusión. (EM.X+). *Revista Mexicana de Estudios sobre Discapacidad*, 5(2), 35-52.
- Pupiales, B.E., & Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina*, 16(2), 279-286.
- Rodríguez, A. (2019). *La inclusión laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en empresas de Jesús María*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Católica del Valle del Río Doce.
- Rodríguez, A.B. & Vives, S. (2024, 8 de mayo). *El papel de la inclusión laboral en la vida de personas con síndrome de Down. Sueña inclusión* [Blog]. <https://sueñainclusion.com/el-papel-de-la-inclusion-laboral-en-la-vida-de-personas-con-sindrome-de-down/#>
- Scilletta, G. A. (2020). *Síndrome de Down, inclusión laboral y relato de experiencias exitosas en la actualidad* [Tesis de Grado]. Universidad Católica de Córdoba. Repositorio Institucional, recuperado de <https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/2384/>
- Suárez Farfán, A. (2019). Proyecto trazos 2 +1 Fundación Aiesec. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ingenierías, Ingeniería de Sistemas, Villavicencio. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/11528>
- Villacorta, Z. (2017). Perfil Laboral de Personas con Síndrome de Down para la Inserción en las Organizaciones. [Monografía para optar por el título en Psicología]. Universidad Dr. José Matías Delgado, San Salvador, El Salvador.
- Walker, J. E. & Shea, T. M. (2002). Métodos para incrementar la manifestación de un comportamiento meta. En *Manejo conductual: Un enfoque práctico para educadores* (pp. 125-161). Manual Moderno.