

Universidad Nacional de Rosario  
Facultad de Ciencias Económicas y Estadística  
Escuela de Administración.  
Licenciatura en Administración.

**TALLER DE PRÁCTICA PROFESIONAL.**  
**MÓDULO II.**

**Tesina**

**Inclusión de personas con síndrome de down en el ámbito  
laboral en la ciudad de Rosario**

**Descriptor:** Síndrome de Down, inclusión laboral,  
responsabilidad social empresaria, Rosario.

**Autor:** Julian Gregoris

**Director:** Esp. CP y LA Cynthia M. Robson

**Co-Director:** -

**Docente Titular:** Pos. Dr. Sergio Albano.

**Docente tutor en 1º Instancia:** Lic. Ain Mora

**Docente tutor en 2º Instancia:** Lic. Martín Juaristi

**AÑO 2024**

## INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
1.1. Antecedentes	4
1.2. Problemática	7
1.3. Hipótesis	9
<b>2. OBJETIVOS</b>	<b>10</b>
2.1. Objetivo general	10
2.2. Objetivos específicos	10
<b>3. MARCO TEÓRICO</b>	<b>11</b>
3.1 Discapacidad	11
3.2 Síndrome de Down	12
3.3 La salud como eje fundamental	14
3.4 Crear un marco legal que respalda la respuesta social	15
3.5 Impedimentos que encuentra el trabajador discapacitado	16
3.6 Políticas públicas en Argentina	18
3.7 Impacto de la inclusión laboral	21
<b>4. METODOLOGÍA</b>	<b>25</b>
<b>5. RESULTADOS</b>	<b>28</b>
5.1 Relevamiento de Políticas de Inclusión Laboral a Nivel Provincial y en la Ciudad de Rosario	29
5.1.1 Políticas de Inclusión Laboral en la Provincia de Santa Fe	29
5.1.2 Políticas de Inclusión en la Ciudad de Rosario	29
5.2 Estudio de campo	32
5.2.1 Resultados obtenidos de encuesta a empleadores:	32
5.2.1.1 Supermercados La Reina	34
5.2.1.2 Electrolux	35
5.2.1.3 Crucijuegos	37
5.2.1.4 Electrodomesticos Liliana	38
5.2.1.5 Arcor	38
5.2.1.6 Supermercados Oroño	39
5.2.1.7 Gemplast	39
5.2.1.8 Mutual AMR	39
5.2.1.9 Mo Pet Shopping	40
5.2.1.10 This Week	40
5.2.2 Resultados obtenidos de la encuesta realizada a empleados:	43
5.2.3 Resultados obtenidos por contacto con Proyecto Trama	45
<b>6. CONCLUSIÓN</b>	<b>49</b>
<b>7. PROPUESTAS</b>	<b>52</b>

<b>ANEXOS</b>	<b>55</b>
Anexo I	55
Anexo II	56
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>59</b>

## **RESUMEN**

La tesina analiza la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en empresas de la ciudad de Rosario, explorando sus experiencias y las políticas implementadas por las organizaciones. A través de una metodología cualitativa, se realizaron entrevistas a trabajadores con síndrome de Down, directivos y responsables de Recursos Humanos, así como un análisis de documentos internos. Además, se consideró el rol de intermediarios como centros educativos y de día en la facilitación de la inclusión. El trabajo busca evidenciar los beneficios y desafíos de la integración laboral, promoviendo una mayor equidad social.

## **PALABRAS CLAVES**

Síndrome de down - Inclusión laboral - Responsabilidad social empresaria - Rosario

## 1. INTRODUCCIÓN

Los ciclos económicos se reflejan directamente en las acciones de las empresas que, como fin último, siempre se han preocupado únicamente por generar beneficios. Actualmente, sin embargo, es posible percibir un cambio de tendencia en el comportamiento clásico de las organizaciones, como el nivel de responsabilidad hacia sus empleados, proveedores, consumidores, medio ambiente y sociedad. Este nuevo contexto hace que el mundo empresarial, con el objetivo de mantener buenas posiciones en el mercado, se dé cuenta de que no puede quedarse ajeno a los problemas sociales<sup>1</sup>.

Los debates sobre responsabilidad social tienen lugar en todos los países y abarcan temas ambientales, desigualdades sociales, pobreza, ética en los negocios y también la contribución de las empresas a un proceso de cambio de la realidad social en un carácter estructural. En esta línea, la responsabilidad social es el compromiso que una organización asume con la sociedad, realizada a través de acciones que benefician, en mayor o menor espectro, algún sector de la comunidad en su sustancia, estructuralmente<sup>2</sup>.

La Responsabilidad Social Corporativa implica una combinación de elementos de las relaciones internas y externas de la empresa. Debe ser parte de la planificación estratégica de la empresa, componiendo su misión y valores. Su aplicación cambia los paradigmas comerciales tradicionales, cambiando los valores organizativos. La Responsabilidad Social lleva consigo un concepto de

---

<sup>1</sup> Álvarez, V. R. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?. *Estudios de economía aplicada*, 30(1).

<sup>2</sup> Pallisera Díaz, M., & Rius Bonjoch, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué?: más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*.

prosperidad compartida, ofreciendo una poderosa herramienta para el cambio y la intervención social<sup>3</sup>.

Sin embargo, a pesar de estos avances en torno a la responsabilidad social, es posible verificar que, en el mundo contemporáneo, la inclusión social de las personas con discapacidad en el mercado laboral ha sido desatendida<sup>4</sup>. Buscando contribuir en esta dirección, esta investigación pretende identificar las diferentes prácticas adoptadas por las organizaciones para la inclusión de estas personas, concibiendo la Responsabilidad Social como el motor de este proceso.

La opción por la inclusión en el mundo del trabajo también se debió a un significado simbólico y social del trabajo<sup>5</sup>. Uno de los conceptos de ciudadanía implica un sentido político y cultural de pertenencia a la sociedad como ciudadano empoderado. La inclusión en el trabajo podría garantizar el supuesto reconocimiento de la formación a todos los ciudadanos, incluido las personas con síndrome de Down, que parecería adquirir el patrón básico de inclusión.

Para esto se va a llevar a cabo una investigación cualitativa por medio de la revisión bibliográfica. Se van a consultar fuentes secundarias de información a través de la literatura. Para la revisión, las bases de datos que se utilizarán

---

<sup>3</sup> Sánchez, F. G., Calvo, S. M., Martín, V. R., & Martínez, V. (2021). Propuesta metodológica de indicadores de impacto en RSC para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio de caso de Futurvalía Multiservicios Empresariales. *Prisma Social: revista de investigación social*, (35), 91-116.

<sup>4</sup> Mina, M. E., & Barzola, D. G. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51).

<sup>5</sup> Alcántara, Ó. J. G., Insa, C. M., & Marín-García, J. A. (2007, September). La integración laboral de las personas con discapacidades como parte de la RSC de las empresas. In XI Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 1557-1568).

serán Scielo, Google Academic y Medline que son de dominio público y en los idiomas inglés y español de los últimos cinco años.

## **1.1. ANTECEDENTES**

Históricamente, las personas con discapacidad han sido excluidas, por prejuicios y desconocimiento de sus capacidades, en muchas actividades sociales como la educación y el trabajo<sup>6</sup>. La persona con discapacidad al ingresar al ámbito profesional trae consigo un repertorio de experiencias, expectativas y, por otro lado, la organización contratante espera aportes que promuevan su crecimiento.

Según Malo<sup>7</sup>, la expectativa de que la persona con discapacidad se parezca a la que no tiene discapacidad es ilusoria, ya que la diversidad es una de las principales características de la humanidad y, por tanto, no es posible que los hombres “sean iguales”. Además, “ser diferente” no puede ser una razón para decretar el menor valor de una persona, como ser humano y como ser social.

La diversidad en las organizaciones está representada por numerosas categorías, como etnicidad, género, atribuciones físicas, escolaridad, creencias, entre muchas otras que diferencian a una persona de otra<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Montoya, L. C., & Serna, J. C. R. (2018). La trampa de la educación especial: rodeos y laberintos jurisprudenciales para garantizar el derecho a la educación inclusiva de las personas con discapacidad. *Revista Derecho del Estado*, (41), 97-128.

<sup>7</sup> Malo, M. A. (2003). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, 46, 99-126

<sup>8</sup> Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, (2).

En Argentina, la preocupación por la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha reflejado en una serie de leyes, regulaciones y políticas a lo largo de los años. Uno de los hitos más significativos fue la Ley Nacional de Empleo N.º 22.431, que data de 1981 y estableció cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado. Esta ley marcó un punto de partida importante para la inclusión laboral en el país.

Posteriormente, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Argentina en 2008, reforzó el compromiso del país con la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. La Convención abogó por la promoción de adaptaciones razonables y la eliminación de barreras en el ámbito laboral.

La Ley N.º 26.378 de 2008, conocida como la "Ley de Protección Integral de los Derechos de las Personas con Discapacidad", también fue un paso significativo. Esta ley estableció un marco legal para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad, incluyendo el acceso al empleo y la promoción de la inclusión laboral.

En el ámbito empresarial, algunas organizaciones en Argentina han adoptado políticas de inclusión y han demostrado su compromiso al contratar personas con síndrome de Down y otras discapacidades. Ejemplos notables incluyen empresas líderes en el país como Supermercados COTO, una cadena de supermercados en Argentina, que han implementado programas de inclusión y han brindado oportunidades de empleo a personas con síndrome de Down.

A pesar de estos avances, aún existen desafíos en la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en Argentina. La brecha entre la legislación y su implementación efectiva, la percepción de las empresas y la experiencia de las personas con síndrome de Down en el lugar de trabajo son áreas que requieren una exploración más profunda. Además, el impacto de la inclusión laboral en el desarrollo profesional y la calidad de vida de las personas con síndrome de Down merece una investigación más detallada.

La presente tesis busca contribuir a la comprensión de estos temas al analizar las experiencias y perspectivas de las personas con síndrome de Down que trabajan en empresas de la ciudad de Rosario, así como las políticas y prácticas de inclusión implementadas por las empresas. A través de una metodología cualitativa, se explorarán los desafíos, éxitos y oportunidades en el camino hacia una inclusión laboral efectiva y significativa. Estos hallazgos pueden servir como base para el desarrollo de estrategias que promuevan una inclusión laboral más sólida y una cultura inclusiva en Argentina.

Para esta investigación, la cuestión de la persona con discapacidad en un entorno de trabajo, porque además de ser catalogado como un criterio de diversidad, fue respaldado por la obligación legal que impone a las empresas contratar a este público bajo pena de multa.

Contratar a una persona con discapacidad revela un fenómeno todavía poco discutido en la estructura organizativa que es la gestión de la diversidad.

Si el proceso de inclusión de personas con discapacidad es algo relativamente nuevo en el contexto del trabajo y requiere estudios, es importante enfatizar

que en este universo la inclusión de personas con discapacidad presenta dificultades que tienden a pasarse por alto en las organizaciones. Para Vidal<sup>9</sup>, la idea de inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral es reciente y aún no está bien aceptada por las organizaciones, dadas las barreras existentes y pocas oportunidades laborales a estas personas previstas.

## **1.2. PROBLEMÁTICA**

La persona con discapacidad ha venido recibiendo diferentes tratamientos desde la sociedad a lo largo del tiempo. Desde su cruel eliminación, pasando por las indiferentes segregaciones llegando al punto de valorar e implementar políticas públicas para la inclusión social de este contingente representativo de seres humanos<sup>10</sup>.

La inclusión laboral de personas con síndrome de Down en la ciudad de Rosario plantea desafíos específicos en cuanto a la gestión de la diversidad y la socialización efectiva en el entorno laboral. La manera en que las organizaciones gestionan la diversidad, así como la calidad de la socialización de las personas con síndrome de Down, pueden tener un impacto significativo en su integración y participación laboral.

---

<sup>9</sup> Vidal Espinoza, R. O., & Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. Papeles de trabajo-Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural, (31).

<sup>10</sup> Vidal Espinoza, R. O., & Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. Papeles de trabajo-Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural, (31).

Entre las principales problemáticas que surgen en este contexto se encuentran la falta de políticas y prácticas de gestión de la diversidad en las organizaciones de Rosario, lo cual puede dificultar la inclusión efectiva. La ausencia de programas específicos de diversidad y capacitación para el personal puede limitar la comprensión y el apoyo hacia estos empleados. Además, la socialización de personas con síndrome de Down en el lugar de trabajo puede ser un proceso complejo, especialmente si no se proporcionan los recursos y apoyos adecuados. La falta de comprensión por parte de los colegas y supervisores, así como la ausencia de estrategias efectivas de integración, pueden generar barreras para la socialización exitosa en el entorno laboral.

Las percepciones y actitudes de los empleados y colegas hacia las personas con síndrome de Down también pueden influir en su experiencia laboral y en su capacidad para socializar en el lugar de trabajo. La presencia de estereotipos y prejuicios puede afectar negativamente la interacción social y la inclusión laboral de estas personas. Asimismo, la falta de acceso equitativo a oportunidades laborales, así como la discriminación en el proceso de selección y promoción, pueden limitar la participación plena y el desarrollo profesional.

En este contexto, comprender cómo la gestión de la diversidad influye en la socialización de personas con síndrome de Down dentro de las organizaciones de la ciudad de Rosario se vuelve crucial para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas de inclusión laboral. Abordar estas problemáticas no solo beneficiará a las personas con síndrome de Down, sino

que también contribuirá a la creación de entornos laborales más justos, equitativos y productivos para todos los empleados.

Además, esta realidad expresa la necesidad de un abordaje: ¿deberían las organizaciones contratar a la persona con discapacidad simplemente porque existe un mandato legal para hacerlo o deben hacerlo porque tal actitud conlleva una enorme carga de responsabilidad social?

Existe una creciente preocupación por construir una imagen con la comunidad en la que estas organizaciones están insertas, demostrando su compromiso. En esta perspectiva, las iniciativas dirigidas a la inclusión de las personas con síndrome de Down constituyen un gran reto para la sociedad en general, pero, en particular, para las empresas.

### **1.3. HIPÓTESIS**

La implementación efectiva de políticas de inclusión laboral y apoyo adecuado en el lugar de trabajo fomenta el desarrollo profesional de personas con síndrome de Down y contribuye positivamente a su éxito económico, lo que demuestra que la inclusión de personas con síndrome de Down es beneficiosa tanto para los individuos como para las organizaciones.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar cómo la gestión de la diversidad influye en la socialización de las personas con discapacidad, dentro de organizaciones de la ciudad de Rosario que han demostrado un compromiso con la inclusión laboral durante el año 2024.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Relevar prácticas de socialización que favorezcan la integración de las personas con discapacidad en un entorno de trabajo.
- Analizar el impacto que tienen las personas con discapacidad dentro de las empresas.
- Comprobar si la diversidad se entiende como un valor para la organización.
- Proponer estrategias y recomendaciones concretas para la integración laboral efectiva de personas con síndrome de Down, con el fin de fomentar una cultura inclusiva y mejorar su desarrollo profesional.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Discapacidad

El concepto de discapacidad ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, pasando de una visión meramente médica a una perspectiva social y de derechos humanos. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas, adoptada en 2006, ofrece una definición amplia e inclusiva que ha sido ampliamente aceptada. Según la CDPD, la discapacidad "resulta de la interacción entre personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás<sup>11</sup>".

Este enfoque reconoce que no es solo la condición médica de una persona lo que define su discapacidad, sino también las barreras sociales, ambientales y actitudinales que limitan su participación. La Organización Mundial de la Salud (OMS) también refuerza esta perspectiva en su Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), que considera la discapacidad como una interacción compleja de factores de salud y de contexto<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York: Naciones Unidas. Art. 1.

<sup>12</sup> Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Ginebra: OMS.

### 3.2 Síndrome de Down

El Síndrome de Down es una alteración genética causada por la presencia de una copia extra del cromosoma 21, lo que resulta en tres copias de este cromosoma en lugar de dos (trisomía 21). Esta condición no es una enfermedad, sino una variación genética natural que ocurre en aproximadamente 1 de cada 700 nacimientos en todo el mundo.

Las personas con Síndrome de Down tienen características físicas distintivas, como un perfil facial aplanado, ojos con una inclinación hacia arriba, una sola línea en la palma de la mano y tono muscular bajo. Sin embargo, cada persona es única y puede presentar estas características en mayor o menor grado.

Desde el punto de vista cognitivo, el Síndrome de Down se asocia con una discapacidad intelectual que puede variar desde leve hasta moderada. Las personas con esta condición pueden experimentar retrasos en el desarrollo del habla y el lenguaje, así como dificultades en el aprendizaje y la memoria. A pesar de estas dificultades, con el apoyo adecuado y la intervención temprana, muchas personas con Síndrome de Down pueden lograr una vida plena y productiva<sup>13</sup>.

ASDRA (Asociación Síndrome de Down de la República Argentina) enfatiza la importancia de la inclusión y la participación plena de las personas con Síndrome de Down en todos los aspectos de la sociedad. Esto incluye el

---

<sup>13</sup> Sánchez, R. (2010). *El desafío del Síndrome de Down: Educación e integración social*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

acceso a una educación de calidad, oportunidades de empleo y la participación en actividades comunitarias. La organización trabaja para derribar barreras y cambiar actitudes, promoviendo una sociedad más inclusiva y respetuosa de la diversidad<sup>14</sup>.

El Síndrome de Down fue descrito por primera vez en 1866 por el médico británico John Langdon Down, quien observó características físicas y rasgos comunes en un grupo de personas en su consulta médica. Aunque fue Langdon Down quien realizó una descripción detallada y sistemática de la condición, el síndrome lleva su nombre en reconocimiento a sus contribuciones pioneras en el campo de la medicina y la genética.

Langdon Down trabajaba en una institución para personas con discapacidades intelectuales en Londres, donde notó similitudes en el aspecto físico y el comportamiento de varios de sus pacientes. En su trabajo titulado "Observations on an Ethnic Classification of Idiots", publicado en 1866, Langdon Down identificó y describió por primera vez lo que más tarde sería conocido como Síndrome de Down.

Inicialmente, Langdon Down utilizó el término "mongolismo" para referirse a la condición, debido a la similitud física que observó entre las personas con esta condición y los individuos de origen mongol. Este término fue utilizado durante muchos años hasta que fue reemplazado por "Síndrome de Down" en la década de 1960 para eliminar connotaciones raciales y estigmatizantes.

---

<sup>14</sup> ASDRA. (2020). *Síndrome de Down: Información y recursos*. Buenos Aires: ASDRA.

El descubrimiento de Langdon Down fue fundamental para la comprensión y el reconocimiento del Síndrome de Down como una condición genética causada por la trisomía del cromosoma 21. Desde entonces, se han realizado avances significativos en la investigación y el tratamiento del síndrome, mejorando la calidad de vida y las oportunidades para las personas que lo tienen<sup>15</sup>.

### **3.3 La salud como eje fundamental**

Entender la importancia de garantizar el acceso equitativo a servicios de salud de calidad y a una alimentación nutritiva es esencial para abordar la pobreza y las disparidades sociales. La salud sólida no solo influye en el rendimiento académico y laboral, sino también en la capacidad para cumplir responsabilidades familiares, lo que a su vez impacta positivamente en la educación, la productividad y los ingresos<sup>16</sup>.

Sin embargo, en la actualidad, los sistemas de salud pública en nuestra región presentan deficiencias significativas. Estas deficiencias se manifiestan especialmente en la atención insuficiente y la falta de seguimiento a las necesidades específicas de las personas con Síndrome de Down. Esto crea una brecha en el acceso a servicios de salud que son fundamentales para mejorar la calidad de vida y la inclusión de este grupo de la población.

---

<sup>15</sup> Fundación Iberoamericana Down21. (2008). *El Síndrome de Down en la Historia*. Disponible en: [www.down21.org](http://www.down21.org)

<sup>16</sup> CEPAL Ley N° 7636/1996 (1996). [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=67607&nValor3=105961&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=67607&nValor3=105961&strTipM=TC)

Para abordar esta problemática de manera efectiva, es necesario implementar políticas y programas que garanticen la accesibilidad y la calidad de los servicios de salud para todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas con Síndrome de Down. Esto implica no solo mejorar la infraestructura y los recursos disponibles en los centros de salud, sino también capacitar al personal médico y sensibilizar a la comunidad sobre las necesidades específicas de este grupo.

### **3.4 Crear un marco legal que respalda la respuesta social**

A medida que evoluciona el marco legal internacional, se han establecido progresivamente normativas destinadas a respaldar los derechos humanos en diversas áreas. En el contexto de la protección social, se enfatiza la importancia de garantizar la participación equitativa de todas las personas en la sociedad, tanto en términos económicos como sociales. Esta perspectiva de la protección social como un derecho es fundamental para abordar la desigualdad y promover la inclusión.

Cuando se reconoce la protección social como un derecho humano y como respuesta social, se fortalece la lucha contra la desigualdad al proporcionar un mecanismo para enfrentar riesgos imprevistos y adversidades. Al mismo tiempo, se crea un espacio para desarrollar estrategias específicas que empoderen a los grupos más vulnerables, ayudando así a romper el ciclo de pobreza y desigualdad.

Es crucial que la ciudad de Rosario promueva políticas y programas que no solo garanticen la protección social, sino que también aborden las desigualdades estructurales y promuevan la inclusión de todos los ciudadanos. Al hacerlo, se avanza hacia una sociedad más justa y equitativa, donde cada individuo tenga la oportunidad de desarrollarse plenamente y contribuir al bienestar común<sup>17</sup>.

### **3.5 Impedimentos que encuentra el trabajador discapacitado**

Según los datos recopilados por la Encuesta de Seguridad Social (SSI) de la OIT en 2021, en América Latina y el Caribe, aproximadamente el 57,7% de las personas con discapacidad severa cuentan con algún tipo de cobertura efectiva de protección social. Aunque este porcentaje es superior al promedio mundial, que se sitúa en el 33,5%, aún deja fuera de la cobertura a más del 40% de las personas con discapacidad más grave en la región, quienes se ven obligadas a hacer frente a los costos asociados sin el respaldo del estado<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Cecchini, S. (2019), Protección social universal en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2006-2019, Páginas selectas de la CEPAL (LC/M.2019/5). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <http://hdl.handle.net/11362/44995>

<sup>18</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_842103.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_842103.pdf).

Además de esta carencia en la cobertura social, las personas con discapacidad en nuestra región enfrentan desafíos adicionales relacionados con la falta de accesibilidad en el transporte público. La mayoría de los sistemas de transporte no cumplen con los estándares necesarios de accesibilidad, lo que limita la autonomía de las personas con discapacidad. Las opciones de transporte público accesible son escasas y, en muchos casos, poco confiables debido a problemas como baja frecuencia, cobertura limitada y falta de capacitación del personal en temas de accesibilidad.

Esta situación obliga a muchas personas con discapacidad a depender de servicios privados de transporte, lo que implica costos adicionales significativos. Además, los sistemas de protección social no cubren muchos de los gastos adicionales asociados con la discapacidad, lo que agrega una carga financiera adicional a estas personas y sus familias.

Para abordar estas desigualdades y barreras de acceso, es fundamental reconocer las necesidades específicas de las personas con discapacidad y adaptar las políticas públicas de protección social en consecuencia. Es necesario replantear estas políticas desde una perspectiva que tome en cuenta las situaciones particulares y las diversas formas en que la discapacidad puede interactuar con otras condiciones, para garantizar una inclusión efectiva en todos los niveles de la sociedad.

### **3.6 Políticas públicas en Argentina**

En Argentina, se han implementado políticas públicas de protección social destinadas a eliminar las barreras que dificultan la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down. Estas políticas actúan como un respaldo normativo del derecho al trabajo para este grupo de la población.

Se destaca la implementación de leyes de cuotas laborales, que obligan a los empleadores, tanto del sector público como privado, a contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad. En Argentina, la Ley 22.431 establece que al menos el 4% de los empleados en organismos públicos debe estar compuesto por personas con discapacidad. Esta medida asegura que las personas con discapacidad tengan mayores oportunidades de empleo, facilitando su inserción en el mercado laboral formal y combatiendo la exclusión social.

Además de las leyes de cuotas, los gobiernos también promueven incentivos fiscales y subsidios para las empresas que contraten personas con discapacidad. Estos incentivos permiten a las compañías reducir su carga impositiva, recibir subsidios para adaptar los puestos de trabajo y obtener beneficios económicos por cada contratación de personas con discapacidad. En Argentina, por ejemplo, las empresas que contratan personas con discapacidad pueden acceder a deducciones fiscales y subsidios para la adaptación de los entornos laborales, lo que fomenta un ambiente inclusivo y accesible para todos los trabajadores.

En cuanto a la formación y capacitación, las políticas públicas incluyen programas destinados a mejorar las habilidades laborales de las personas con discapacidad, preparándolas para el mercado laboral competitivo. A través de estos programas, como el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo en Argentina, las personas con discapacidad reciben orientación laboral, formación técnica y apoyo en la búsqueda de empleo. Estos programas son fundamentales para mejorar la empleabilidad y asegurar que las personas con discapacidad puedan acceder a puestos de trabajo en condiciones de igualdad.

Otro aspecto clave dentro de estas políticas es el apoyo a los emprendimientos de personas con discapacidad. En diversas regiones de Argentina, se ofrecen líneas de crédito y subsidios específicos para fomentar la creación de microempresas y cooperativas lideradas por personas con discapacidad. Estas medidas promueven la autonomía económica y el empoderamiento de las personas con discapacidad, permitiéndoles desarrollar sus propios proyectos laborales y contribuir activamente a la economía.

La adaptación de los entornos laborales es otro factor crucial para garantizar la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Las políticas públicas exigen que los empleadores adapten los espacios de trabajo, incluyendo rampas, ascensores, y tecnología especializada para personas con discapacidades sensoriales. Estos subsidios y programas aseguran que los lugares de trabajo sean accesibles para personas con discapacidad física o

sensorial, fomentando un entorno inclusivo y equitativo para todos los empleados.

Finalmente, las políticas públicas también promueven programas de intermediación laboral, que conectan a personas con discapacidad con posibles empleadores. Estos programas, como la Red de Empleo para Personas con Discapacidad, facilitan el proceso de reclutamiento y selección, asegurando que las personas con discapacidad puedan acceder a oportunidades laborales de acuerdo a sus habilidades y competencias. Además, se llevan a cabo campañas de sensibilización y concienciación dentro de las empresas, destinadas a eliminar prejuicios y fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Sin embargo, para lograr un cambio de paradigma basado en el enfoque de los derechos humanos, es crucial promover la autonomía personal de las personas con este síndrome de manera efectiva.

Esta promoción de la autonomía personal requiere la creación de sistemas de apoyo flexibles que permitan que las personas con Síndrome de Down y sus familias participen activamente en la definición de objetivos y orientaciones. Es esencial que estos sistemas se adapten a las capacidades, necesidades y expectativas individuales, permitiendo así una mayor autonomía y empoderamiento de las personas con discapacidad en la toma de decisiones sobre sus propias vidas.

Además, para mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down, es necesario promover sistemas de "apoyos individualizados" que respeten su derecho a tomar decisiones de manera autónoma. Estos sistemas deben garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los recursos y servicios necesarios para ejercer su autonomía y participar plenamente en la sociedad.

### **3.7 Impacto de la inclusión laboral**

El impacto de la inclusión laboral de personas con síndrome de Down se manifiesta en múltiples dimensiones, tanto a nivel individual como organizacional y social. Este impacto puede observarse a través de varios beneficios y efectos positivos que resultan de la implementación de políticas inclusivas en los entornos laborales.

#### **A. Impacto Psicológico y Social en las Personas con Síndrome de Down<sup>19</sup>**

La inclusión laboral tiene un impacto directo en la calidad de vida de las personas con síndrome de Down. El empleo no solo proporciona una fuente de ingresos, sino que también mejora su sentido de autonomía y autoestima. Al estar incluidos en el ámbito laboral, estas personas adquieren habilidades interpersonales valiosas y desarrollan su capacidad para interactuar con otros, lo que promueve su integración social.

- Independencia Económica y Autonomía Personal: El empleo les permite a las personas con síndrome de Down ser financieramente más

---

<sup>19</sup> <https://www.asdra.org.ar/noticias> (ultima visita 14/07/2024)

independientes, lo que a su vez refuerza su sentido de responsabilidad y confianza en sí mismos. Esto les brinda mayor control sobre su vida, lo que es crucial para su bienestar psicológico.

- **Mejora de la Autoestima:** Al sentirse valorados y útiles en su entorno laboral, las personas con síndrome de Down experimentan un aumento en su autoestima. El reconocimiento de sus habilidades por parte de sus compañeros y supervisores es un poderoso motor de motivación y orgullo personal.
- **Desarrollo de Habilidades Sociales:** La interacción cotidiana con compañeros de trabajo les proporciona oportunidades para mejorar sus habilidades de comunicación, resolución de problemas y trabajo en equipo. Estas interacciones son cruciales para su desarrollo social, ya que los ayuda a formar relaciones fuera de sus entornos familiares y habituales.

## B. Impacto en las Empresas<sup>20</sup>

La inclusión laboral no solo beneficia a las personas con síndrome de Down, sino que también aporta importantes ventajas para las empresas. Las compañías que implementan políticas inclusivas tienden a observar mejoras en su ambiente de trabajo, así como en su imagen corporativa y su productividad.

- **Mejora en la Cultura Organizacional:** Las empresas que promueven la diversidad y la inclusión suelen disfrutar de un entorno de trabajo más positivo. Los empleados suelen sentirse más orgullosos de trabajar en

---

<sup>20</sup> <https://proyectotrama.org.ar/index.php/noticias> (ultima visita 15/09/2024)

una organización que valora a las personas por sus capacidades, independientemente de su discapacidad. Esta cultura inclusiva fomenta el respeto, la empatía y el trabajo en equipo, lo que contribuye a un ambiente laboral más armonioso y colaborativo.

- **Aumento en la Productividad y Compromiso Laboral:** Algunos estudios han mostrado que los empleados con discapacidad, cuando se les proporciona el apoyo adecuado, pueden ser igual de productivos que otros empleados. Además, su presencia puede inspirar una mayor lealtad y compromiso en sus compañeros de trabajo, lo que mejora la productividad general.
- **Reputación Corporativa y Valor de Marca:** Las empresas que adoptan políticas de inclusión suelen mejorar su imagen pública. Los consumidores cada vez valoran más a las empresas que son socialmente responsables y que promueven la equidad y la diversidad en sus prácticas empresariales. Esto puede traducirse en una ventaja competitiva, ya que las empresas inclusivas tienden a ser vistas como innovadoras y éticas.

#### **4. METODOLOGÍA**

El presente trabajo se desarrolló dentro de la investigación cualitativa que busca comprender en profundidad las experiencias y perspectivas de las personas con síndrome de Down y las prácticas de inclusión laboral en empresas de la ciudad de Rosario.

Se utilizó un enfoque exploratorio y descriptivo para analizar en detalle las voces y experiencias de las personas con síndrome de Down y los representantes de empresas.

Se llevó a cabo entrevistas en profundidad con adultos jóvenes con síndrome de Down que trabajan en empresas de la región. Estas entrevistas exploran sus experiencias laborales, sus percepciones sobre la inclusión y los desafíos que han enfrentado.

Se realizaron entrevistas en profundidad con directivos y responsables de Recursos Humanos de empresas que han contratado personas con síndrome de Down. Estas entrevistas se centraron en las políticas de inclusión laboral, las adaptaciones razonables implementadas y el impacto percibido en la empresa.

Para el desarrollo de la investigación, se contó con el Proyecto Trama como una fuente clave de información y como intermediario en algunos casos para establecer contacto con las empresas participantes. Ayelen Franca Urrutia, quien es la coordinadora general, facilitó el acceso a las organizaciones involucradas en la inclusión laboral de personas con discapacidad y fue

esencial para identificar a posibles empresas y participantes para las entrevistas.

Es importante diseñar un plan de muestreo que permita obtener una variedad de perspectivas y experiencias relevantes para el estudio. Se realizó un mínimo de 10 entrevistas buscando una variedad de participantes que reflejen diferentes experiencias laborales y contextos. Esto incluye a personas que trabajan en diferentes industrias, ocupaciones y niveles de experiencia laboral.

Se llevaron adelante contactos con centros educativos como por ejemplo “UN MUNDO POSIBLE” y centros de día como “MANDHALA” para que proporcionen información sobre la disponibilidad de participantes y para poder identificar a posibles candidatos para las entrevistas.

Se revisaron documentos relacionados con políticas de inclusión y prácticas de adaptación de las empresas, como manuales de Recursos Humanos, comunicaciones internas y registros de capacitación.

La etapa de análisis de documentos propone producir o reelaborar conocimiento y crear nuevas formas de entender los fenómenos. Es condición necesaria que los hechos deben ser mencionados, ya que constituyen los objetos de la investigación, pero, por sí mismos, no explican nada<sup>21</sup>.

El investigador debe interpretar, sintetizar la información, determinar tendencias y, en la medida de lo posible, hacer inferencias. Hernández<sup>22</sup>, dice que los

---

<sup>21</sup> Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª. ed.). México: Mc Graw Hill Education. 2014.

<sup>22</sup> Hernández, Z. (2012). Métodos de análisis de datos (apuntes). Argentina: Universidad de La Rioja. 2012.

documentos no existen de forma aislada, sino que deben situarse en un marco teórico para que su contenido sea entendido.

Una vez realizada la selección y análisis preliminar de los documentos, el investigador procederá al análisis de datos, dentro del trabajo en estudio se procede al análisis del marco teórico.

El investigador podrá así proporcionar una interpretación coherente, teniendo en cuenta el tema inicial. Cabe señalar que el análisis de contenido es una de las diferentes formas de interpretar el contenido de un texto, adoptando normas sistemáticas para extraer significados o significantes léxicos, a través de los elementos más simples del texto.

Consiste en relacionar la frecuencia de citación de algunos temas, palabras o ideas en un texto para medir el peso relativo dado a un tema dado por su autor. Presupone, por tanto, que un texto contiene sentidos y significados, patentes u ocultos, que puede ser aprehendido por un lector que interpreta el mensaje contenido en él a través de las técnicas sistemáticas apropiadas<sup>23</sup>.

A su vez, se interpretaron los hallazgos cualitativos para comprender en profundidad las experiencias y perspectivas de las personas con síndrome de Down y los representantes de empresas con respecto a la inclusión laboral.

---

<sup>23</sup> Fontana, A., & Frey, J. H. (2015). La entrevista. NK Denzin y Lincoln, YS (comps.), Métodos de recolección y análisis de datos. Buenos Aires: Gedisa. p.25

Basándose en los resultados cualitativos, se desarrollaron propuestas y recomendaciones para mejorar la inclusión laboral y promover una cultura inclusiva en las empresas de la región metropolitana de Rosario.

Además, este trabajo trata de un fenómeno relativamente nuevo en la realidad de la estructura organizativa, con el objetivo de comprender la influencia de la gestión de la diversidad en el proceso de socialización de las personas con síndrome de Down en el mercado laboral.

## **5. RESULTADOS**

En el presente trabajo se busca analizar en profundidad la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en el contexto empresarial de la ciudad de Rosario. A partir de un relevamiento de políticas de inclusión, tanto públicas como privadas, se pretende establecer cómo las organizaciones pueden implementar prácticas que promuevan la inserción efectiva de personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Para lograr este objetivo, se han analizado diferentes casos. A través de ellos se busca comprender los impactos positivos de la inclusión, no solo en los empleados, sino también en las empresas que deciden adoptar estas políticas.

Se estructuran en dos partes. En primer lugar, se presenta un relevamiento de las políticas de inclusión laboral vigentes en el ámbito local, con un enfoque en las iniciativas y normativas que promueven la contratación de personas con discapacidad. En segundo lugar, el estudio de campo, el cual se realizó un análisis detallado de las empresas que han incorporado personas con síndrome de Down a su plantilla, describiendo las políticas específicas que adoptaron y el impacto que estas medidas han tenido en la organización y en los empleados.

## **5.1 Relevamiento de Políticas de Inclusión Laboral a Nivel Provincial y en la Ciudad de Rosario**

### **5.1.1 Políticas de Inclusión Laboral en la Provincia de Santa Fe**

En la provincia de Santa Fe, las políticas de inclusión laboral se han desarrollado en línea con las normativas nacionales, pero también han sido reforzadas a través de programas regionales que buscan mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad. La Ley Provincial N° 13.297 establece el marco de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector público, similar al cupo del 4% a nivel nacional, y también promueve políticas de incentivo para el sector privado.

Santa Fe ha implementado el Programa Santa Fe Incluye, una iniciativa dirigida a mejorar la inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Este programa busca promover la inclusión a través de la formación, el asesoramiento técnico y la intermediación laboral entre las personas con

discapacidad y las empresas locales. Además, Santa Fe ha creado una red de articulación entre el sector público, privado y organizaciones de la sociedad civil para garantizar el cumplimiento de las normativas inclusivas.

### **5.1.2 Políticas de Inclusión en la Ciudad de Rosario**

Rosario ha sido una de las ciudades pioneras en Argentina en la implementación de políticas de inclusión laboral a través de diversos programas locales que promueven la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Un ejemplo destacado es el Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (PILPD), gestionado por la Municipalidad de Rosario. Este programa se enfoca en facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en empresas locales y organismos públicos, brindando capacitación laboral adaptada a las necesidades de los trabajadores. Las formaciones ofrecidas abarcan áreas específicas como administración, tecnología y atención al cliente, entre otras. Además, el PILPD proporciona un acompañamiento personalizado tanto a los empleados como a las empresas, asegurando que los entornos laborales se ajusten adecuadamente a las necesidades de las personas con discapacidad, permitiéndoles desempeñar sus funciones de manera óptima.

Otra iniciativa importante es el Proyecto Trama, que se ha consolidado como una de las acciones más reconocidas en Rosario en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este proyecto tiene como objetivo conectar a las personas con discapacidad con oportunidades laborales en

empresas de la ciudad, ofreciéndoles capacitación en habilidades blandas y técnicas. El proyecto está dirigido a personas con diferentes tipos de discapacidad, incluyendo aquellas con síndrome de Down, y se enfoca en prepararlas para acceder al mercado laboral. Además de la formación, Proyecto Trama trabaja estrechamente con las empresas participantes para sensibilizarlas y apoyarlas en la creación de entornos laborales inclusivos. La colaboración entre el sector privado y las organizaciones locales ha sido clave para el éxito del proyecto, fomentando una cultura de inclusión en la ciudad.

La Oficina Municipal de Empleo y Discapacidad es otro recurso fundamental en Rosario para promover la inclusión laboral. Ubicada en calle Corrientes 2452 de la ciudad, esta oficina tiene como misión facilitar la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral a través de programas de intermediación laboral y formación profesional. Funciona como un puente entre los trabajadores con discapacidad y las empresas, ayudando a los primeros a encontrar empleo adecuado a sus habilidades, y a los segundos a cumplir con las normativas de inclusión. Además, ofrece asesoramiento personalizado tanto a los candidatos como a las empresas sobre las mejores prácticas de integración laboral y facilita el acceso a los beneficios y subsidios estatales diseñados para promover la contratación de personas con discapacidad.

Las Ferias de Empleo Inclusivo, organizadas regularmente por la Municipalidad en colaboración con organizaciones no gubernamentales, también han sido una herramienta clave para fomentar la inclusión laboral en Rosario. Estas ferias permiten a las personas con discapacidad interactuar directamente con

empleadores interesados en contratar personal, brindando oportunidades de contacto directo y acceso a empleos. Además, se ofrecen talleres y charlas orientados a mejorar las habilidades de búsqueda laboral y la capacidad de adaptación a nuevos entornos de trabajo. Estas ferias han sido exitosas en la creación de nuevas oportunidades laborales para las personas con discapacidad en la ciudad.

Por último, Rosario ha impulsado la inclusión en cooperativas de trabajo, donde personas con discapacidad participan activamente en actividades productivas dentro de un entorno cooperativo. Estas cooperativas no solo proporcionan empleo, sino que también ofrecen un entorno comunitario donde las personas pueden desarrollar sus habilidades laborales y sociales. Las cooperativas de trabajo inclusivas son apoyadas por organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil, que garantizan la formación continua de los participantes y la sostenibilidad de las actividades productivas.

En conjunto, estas iniciativas reflejan el fuerte compromiso de Rosario con la inclusión laboral de personas con discapacidad, brindando apoyo tanto a los trabajadores como a las empresas para fomentar una cultura laboral más diversa e inclusiva.

## **5.2 Estudio de campo**

### **5.2.1 Resultados obtenidos de encuesta a empleadores:**

Según las entrevistas realizadas a diferentes organizaciones y empresas que llevan a cabo la inclusión laboral en la ciudad de Rosario, se obtuvieron importantes hallazgos sobre la integración de personas con síndrome de Down en el ámbito laboral.

Las empresas consultadas fueron supermercados La Reina, Electrolux, electrodomésticos Liliana, Gemplast, Crucijuegos, mutual AMR, supermercados Oroño, Mo pet shopping, This Week y Arcor.

El principal motor de inclusión en las organizaciones fue el deseo de contribuir a la causa por parte de los directores, sin estar obligados por leyes ni beneficios impositivos. Esto refuerza la importancia de la sensibilización y el compromiso de la alta dirección en este proceso.

En la mayoría de las organizaciones se realizan adaptaciones en los puestos de trabajo, mientras que en otras se han modificado algunas tareas por cuestiones de seguridad y capacidad. En todas estas organizaciones reciben candidatos preparados y capacitados por la Fundación Trama, destacando la importancia de esta colaboración en el éxito del proceso de inclusión.

La capacitación inicial y el proceso de evaluación son similares para empleados con síndrome de Down y empleados convencionales. Además, se destaca la importancia del seguimiento de Trama para garantizar el éxito del empleado.

En cuanto a la remuneración y los beneficios, se igualan a los del resto de los empleados, promoviendo la equidad en el lugar de trabajo. Además, se ha experimentado un impacto positivo en el clima laboral y la percepción de los clientes, destacando la sensibilización y la alegría que aporta la inclusión.

Los aprendizajes obtenidos refuerzan la importancia de la inclusión laboral para toda la sociedad, brindando independencia, libertad y oportunidades a las personas con síndrome de Down. Por último, se destaca la necesidad de establecer reglas claras y evitar cualquier forma de discriminación, tanto positiva como negativa, para garantizar una inclusión exitosa.

Se exponen a continuación casos concretos para observar mejor los resultados que se obtuvieron.

#### **5.2.1.1 Supermercados La Reina**

En primer lugar, Supermercados La Reina ha implementado políticas de inclusión laboral enfocadas en integrar a personas con discapacidad, incluyendo a personas con síndrome de Down. Una de las políticas más destacadas es su programa de capacitación y adaptación laboral, que busca no solo contratar a personas con discapacidad, sino también garantizar que cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Este programa incluye módulos de formación específicos que cubren desde habilidades básicas hasta competencias laborales más avanzadas, dependiendo del puesto que la persona ocupe.

Durante la implementación de estas políticas, Supermercados La Reina ha enfrentado varios desafíos. Uno de los principales problemas ha sido la resistencia al cambio por parte de algunos empleados que no estaban familiarizados con trabajar junto a personas con discapacidad. Para superar este obstáculo, la empresa llevó a cabo talleres de sensibilización, dirigidos a todo el personal, donde se abordaron temas como la diversidad, la inclusión y la importancia de un entorno de trabajo inclusivo. Sin embargo, la adaptación no fue inmediata, y se necesitaron esfuerzos continuos para mantener un ambiente inclusivo y de apoyo.

Otro desafío significativo ha sido la adaptación de los puestos de trabajo. Aunque se han hecho esfuerzos por adaptar tareas y procesos, en algunos casos, la adaptación ha requerido más tiempo y recursos de lo esperado.

A pesar de los desafíos, Supermercados La Reina ha logrado resultados positivos con sus políticas de inclusión.

La contratación de personas con síndrome de Down surgió de un programa de inclusión familiar. La misma ha sido facilitada por una política que prioriza el empleo de familiares de los empleados existentes. Un ejemplo claro es la contratación de un empleado con síndrome de Down cuya madre ya trabajaba en la empresa, lo que facilitó el proceso de integración y generó un ambiente de apoyo tanto en lo laboral como en lo familiar.

También surgió de la capacitación y supervisión personalizada que fue implementada en La Reina, donde cada empleado con síndrome de Down

recibe una capacitación personalizada. Un mentor asignado, generalmente un compañero de trabajo con más experiencia, ayuda a guiar al nuevo empleado en sus tareas diarias, asegurando que se sientan cómodos y confiados en su rol. Esta política ayuda a reducir la curva de aprendizaje y a facilitar una integración laboral más efectiva.

#### **5.2.1.2 Electrolux**

Otra de las empresas consultadas, Electrolux, ha adoptado un enfoque estratégico hacia la inclusión laboral, integrando sus políticas de diversidad en el núcleo de su estrategia empresarial. La empresa ha lanzado el programa Electrolux Inclusión Activa, diseñado para no solo contratar a personas con discapacidad, sino también para fomentar un entorno donde todos los empleados puedan prosperar. Este programa incluye desde la selección y capacitación inicial hasta el seguimiento continuo para asegurar la integración exitosa de empleados con síndrome de Down en la cultura corporativa.

Uno de los pilares del éxito ha sido su modelo de integración progresiva. Este enfoque implica que los nuevos empleados con discapacidad, incluyendo a aquellos con síndrome de Down, comienzan con roles adaptados y progresivamente asumen responsabilidades mayores a medida que adquieren confianza y habilidades. Este proceso es respaldado por tutores internos, quienes no sólo ofrecen apoyo técnico, sino también acompañamiento emocional, asegurando que los empleados se sientan incluidos y valorados.

Además, ha invertido en infraestructura inclusiva, adaptando espacios y herramientas de trabajo para que sean accesibles a todos los empleados. Esto incluye modificaciones físicas en las instalaciones, como la implementación de estaciones de trabajo ergonómicas y el uso de tecnologías asistivas que facilitan la comunicación y la eficiencia en el trabajo.

Electrolux ha implementado un programa formal de diversidad que incluye un proceso estructurado para contratar a personas con discapacidades. La empresa utiliza asociaciones con agencias locales de empleo y organizaciones que trabajan con personas con síndrome de Down para identificar candidatos. Una vez seleccionados, los empleados ingresan a un proceso de orientación diseñado específicamente para sus necesidades.

### **5.2.1.3 Crucijuegos**

Una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de juegos infantiles, ha integrado la inclusión laboral de personas con discapacidad como parte central de su política de responsabilidad social corporativa (RSC). Esta empresa ha demostrado que la inclusión no es sólo un imperativo ético, sino también una oportunidad para reforzar su imagen de marca y establecer un vínculo más fuerte con la comunidad.

Lo que distingue a Crucijuegos es su modelo de inclusión comunitaria, donde la empresa no solo se enfoca en la inclusión dentro de su propia fuerza laboral, sino que también trabaja en conjunto con organizaciones locales y ONG para crear un ecosistema de apoyo. Crucijuegos colabora estrechamente con

asociaciones que apoyan a personas con síndrome de Down, desarrollando programas de empleo que incluyen formación previa, prácticas laborales, y un seguimiento continuo una vez que los empleados se integran en la empresa.

Las contrataciones se dieron por colaboración con ONG locales. Crucijuegos ha optado por un enfoque comunitario al asociarse con organizaciones sin fines de lucro que se especializan en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas ONG proporcionan formación previa al empleo, lo que garantiza que los empleados estén preparados para las demandas laborales desde el primer día. Este modelo ha permitido a Crucijuegos crear un flujo constante de candidatos bien capacitados para ocupar puestos dentro de la empresa.

#### **5.2.1.4 Electrodomesticos Liliana**

Se distingue con su enfoque en políticas de inclusión flexibles. A diferencia de las políticas de inclusión estáticas que asignan a las personas con discapacidad a roles específicos, Liliana promueve la flexibilidad en las tareas laborales. Esto significa que los empleados con síndrome de Down pueden rotar por diferentes áreas de la empresa, adaptando sus tareas a sus habilidades y preferencias. Esta política garantiza que los empleados no estén confinados a roles monótonos, sino que puedan desarrollarse en múltiples áreas, favoreciendo su crecimiento personal y profesional.

### **5.2.1.5 Arcor**

Implementa políticas flexibles de horario laboral para los empleados con síndrome de Down, adaptándose a sus necesidades particulares. A diferencia de otras empresas que pueden imponer horarios rígidos, Arcor permite que estos empleados trabajen en jornadas reducidas o que distribuyan sus horas de manera diferente en la semana. Esta política no solo facilita la adaptación del empleado a las demandas del trabajo, sino que también les permite equilibrar su vida personal con sus responsabilidades laborales, promoviendo su bienestar integral.

### **5.2.1.6 Supermercados Oroño**

Super Oroño, ubicado en la ciudad de Roldan, ha implementado un programa inclusivo de contratación que, similar a Supermercados La Reina, asigna roles específicos como atención al cliente o gestión de stock, en los que los empleados con síndrome de Down pueden desarrollar habilidades concretas. Además, se ha trabajado en la sensibilización de los empleados sobre la importancia de la inclusión y el respeto por la diversidad. Oroño también ha establecido evaluaciones periódicas para asegurarse de que los empleados con discapacidad estén bien integrados y puedan crecer dentro de la empresa.

### **5.2.1.7 Gemplast**

Está enfocado en la industria manufacturera, ha implementado políticas de accesibilidad física en las plantas de producción y ha diseñado tareas adaptadas a las habilidades específicas de las personas con síndrome de

Down. Estas políticas se centran en la adaptación de los puestos de trabajo y la reducción de barreras físicas y cognitivas. Se promueve el trabajo en equipo y la inclusión activa mediante la asignación de mentores para cada empleado con discapacidad, asegurando su integración y bienestar.

#### **5.2.1.8 Mutual AMR**

Se ha distinguido por su enfoque en programas de formación previa a la contratación, donde los empleados con síndrome de Down reciben capacitación en habilidades básicas de oficina y atención al cliente. Además, se ha implementado un sistema de acompañamiento continuo donde los empleados reciben tutorías y asesoramiento para garantizar que su adaptación al trabajo sea fluida y satisfactoria.

#### **5.2.1.9 Mo Pet Shopping**

Mo Pet Shopping ha adoptado un enfoque inclusivo en roles relacionados con la atención al cliente y la gestión de inventarios en tiendas de mascotas. La política de inclusión de Mo Pet Shopping se centra en la creación de espacios de trabajo accesibles y en la formación de todos los empleados sobre la importancia de la diversidad en el lugar de trabajo. Se fomenta un ambiente de trabajo amigable y se han hecho ajustes en la estructura laboral para garantizar que las tareas asignadas sean adecuadas a las capacidades de los empleados con discapacidad.

### **5.2.1.10 This Week**

Opera en el sector minorista de ropa, ha sido pionera en la contratación de personas con síndrome de Down en el área de atención al cliente. Las políticas de inclusión se centran en la capacitación constante, adaptando el ritmo de trabajo y ofreciendo soporte continuo por parte de los gerentes de tienda. Además, This Week ha implementado un programa de sensibilización para sus clientes y empleados, promoviendo la inclusión como parte de su identidad corporativa.

El análisis de la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en las empresas revela un panorama mixto en cuanto a la implementación de políticas de inclusión. Por un lado, todas las empresas han demostrado un compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades, ajustando sus entornos laborales para facilitar la integración de personas con discapacidad. Sin embargo, la profundidad y el alcance de estas políticas varían significativamente, lo que genera una evaluación diferenciada.

En términos generales, las políticas de inclusión han sido exitosas en fomentar una cultura organizacional más empática y comprensiva. Todas las empresas han desarrollado programas de sensibilización para sus empleados, lo que ha permitido una mejor recepción y adaptación de las personas con síndrome de Down en el entorno laboral. Estas iniciativas han contribuido a una mayor cohesión en el equipo de trabajo y a un ambiente más inclusivo.

En cuanto a la adaptación de los roles y espacios laborales, las empresas han mostrado un esfuerzo notable por asignar tareas que se ajusten a las capacidades de las personas con síndrome de Down. Tanto en Supermercados La Reina como en Crucijuegos, las personas con discapacidad han sido ubicadas en posiciones que requieren atención al detalle y repetitividad, lo cual se adapta bien a sus habilidades. En el caso de Electrolux y Arcor, se han implementado ajustes ergonómicos y de seguridad en las áreas de trabajo, lo que garantiza un entorno seguro y accesible para estos empleados.

Un aspecto positivo de este análisis es el enfoque individualizado que algunas empresas han adoptado. En Electrolux y Arcor, por ejemplo, se han desarrollado planes de carrera personalizados para las personas con síndrome de Down, brindando oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa. Estos planes incluyen formación continua y evaluaciones periódicas para ajustar las tareas según el progreso del empleado, lo que fomenta su evolución profesional y personal.

Sin embargo, a pesar de estos avances, existen debilidades importantes que deben ser consideradas. En algunas empresas, como Crucijuegos y Supermercados La Reina, las políticas de inclusión parecen más orientadas a cumplir con los requisitos legales que a promover un cambio a largo plazo. Aunque la contratación de personas con síndrome de Down es un paso positivo, estas empresas carecen de programas de desarrollo profesional sólidos que permitan a estos empleados avanzar dentro de la organización.

Además, la escalabilidad de las políticas de inclusión sigue siendo un desafío, especialmente en empresas más pequeñas como Crucijuegos y Mo Pet Shopping. La cantidad de personas con síndrome de Down empleadas es limitada, y no siempre se cuenta con los recursos necesarios para expandir estos programas a una mayor cantidad de trabajadores con discapacidad. Esto limita el impacto que estas políticas pueden tener en el largo plazo.

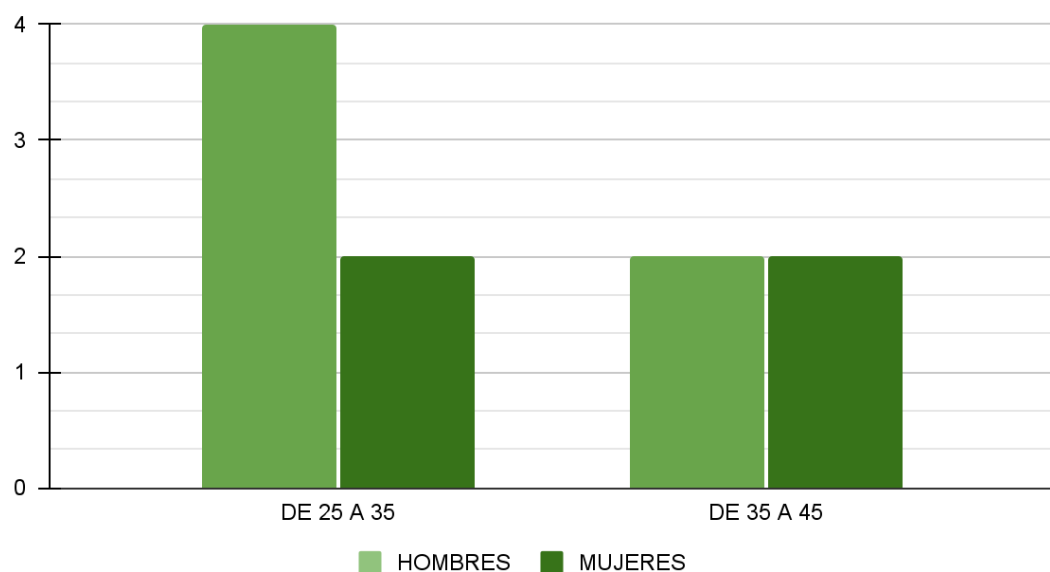
En conclusión, el balance general es positivo, pero con matices. Las políticas de inclusión laboral han demostrado ser beneficiosas tanto para las personas con síndrome de Down como para las empresas en las que trabajan. No solo han mejorado la calidad de vida de estos empleados, sino que también han contribuido a una mayor cohesión y productividad en los equipos de trabajo. No obstante, aún existen áreas de mejora, particularmente en lo que respecta a la profundidad y sostenibilidad de las políticas. Las empresas deben continuar trabajando en la creación de programas de desarrollo a largo plazo y en la ampliación de las oportunidades para más personas con discapacidad. Solo así se podrá asegurar que los beneficios de la inclusión sean duraderos y más extensivos dentro del ámbito laboral.

### **5.2.2 Resultados obtenidos de la encuesta realizada a empleados:**

Continuando con los resultados que se obtuvieron de los empleados con síndrome de Down de diferentes empresas, estos ofrecen una visión integral sobre sus experiencias laborales, los desafíos que enfrentan y el apoyo que reciben en su lugar de trabajo.

En términos demográficos, los encuestados tienen edades comprendidas entre 25 y 45 años, con una distribución de 6 hombres y 4 mujeres. Los tipos de empleo varían desde atención al cliente, reposidores, asistente administrativo hasta tareas de limpieza y mantenimiento.

**Gráfico 1. Datos demográficos**



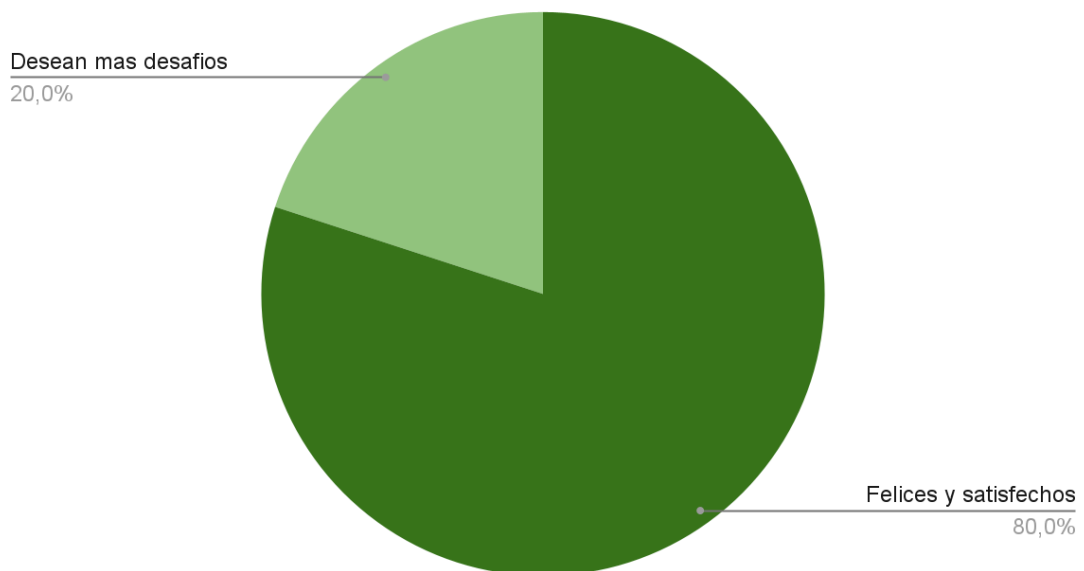
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados lleva entre uno y dos años en su empleo. Las tareas realizadas incluyen atención al público, apoyo en tareas administrativas, mantenimiento de espacios, y colaboración en actividades logísticas y de producción.

En cuanto a sus percepciones sobre la inclusión laboral, ocho de los diez encuestados expresaron sentirse felices y satisfechos con su empleo. Los otros dos mencionaron sentirse cómodos, pero desearían tener más desafíos

laborales. La mayoría describió el ambiente laboral como amigable y de apoyo, destacando la paciencia y la comprensión de sus compañeros y supervisores. Nueve encuestados afirmaron sentirse tratados con justicia y respeto por sus compañeros de trabajo, aunque uno mencionó haber experimentado alguna vez comentarios despectivos, que fueron manejados adecuadamente por la empresa.

**Gráfico 2. Percepciones sobre la inclusión laboral**



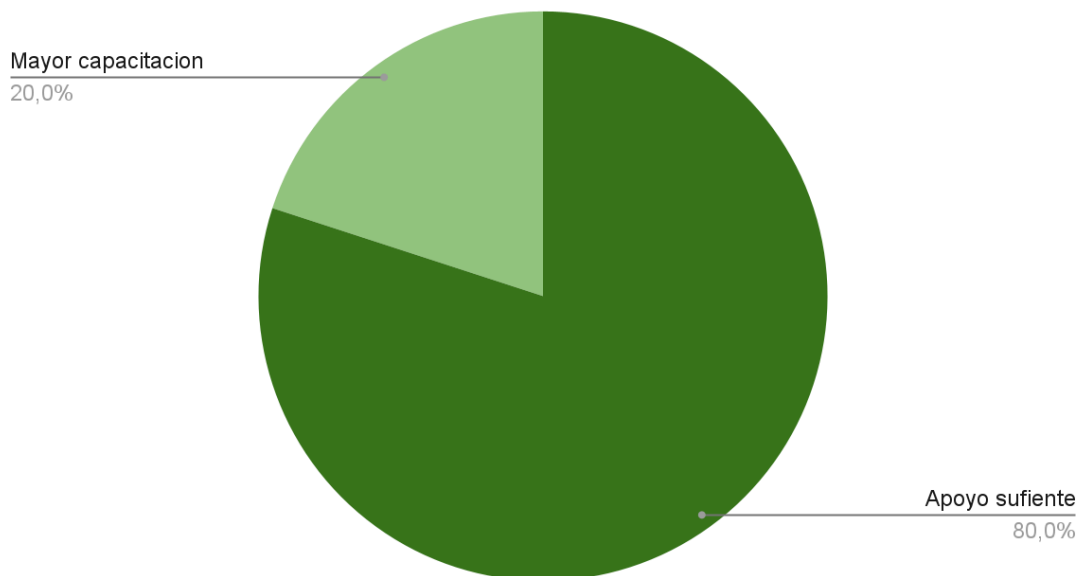
Fuente: Elaboración propia.

Entre los mayores desafíos mencionados se encuentran la dificultad para manejar tareas complejas sin apoyo, la adaptación a cambios rápidos y la necesidad de ayuda adicional para comprender nuevas tareas. Los encuestados mencionaron haber superado estos desafíos con el apoyo de sus

compañeros de trabajo, supervisores, y programas de capacitación específicos proporcionados por la empresa.

Todos los encuestados recibieron algún tipo de capacitación adicional, que incluyó entrenamientos específicos sobre las tareas a realizar y talleres de habilidades sociales y comunicativas. El apoyo recibido varió desde la presencia de un mentor o tutor, adaptaciones en el lugar de trabajo, hasta reuniones periódicas de seguimiento y evaluación. Ocho de los diez encuestados consideraron que su empresa proporciona suficiente apoyo y recursos para facilitar su inclusión y éxito en el trabajo, mientras que los otros dos sugirieron que se podrían ofrecer más oportunidades de capacitación continua.

Gráfico 3. Requerimientos en cuanto a apoyo en el lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría de los encuestados calificó su satisfacción laboral con una puntuación entre 7 y 9 en una escala del 1 al 10. Los aspectos que más les hacen sentir satisfechos incluyen el sentimiento de pertenencia, la oportunidad de ser productivos, el trato igualitario y el apoyo constante de sus colegas y superiores. Muchos de los encuestados expresaron deseos de continuar desarrollándose en sus roles actuales, con algunos mencionando la aspiración de asumir roles con mayores responsabilidades en el futuro.

En sus comentarios finales, los encuestados compartieron experiencias mayormente positivas, resaltando la importancia de sentirse útiles y valorados en sus lugares de trabajo. Algunos sugirieron que las empresas podrían organizar más actividades de integración y sensibilización, tanto para empleados con síndrome de Down como para el resto del personal, para fomentar una mejor comprensión y colaboración.

En resumen, los resultados de estas encuestas muestran un panorama mayormente positivo respecto a la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en Rosario. Aunque existen desafíos, el apoyo adecuado y un ambiente laboral inclusivo juegan un papel crucial en el éxito y la satisfacción de estos empleados. Las empresas que participan en estos procesos de inclusión están contribuyendo significativamente a mejorar la calidad de vida y las oportunidades laborales para las personas con síndrome de Down.

### **5.2.3 Resultados obtenidos por contacto con Proyecto Trama**

Proyecto Trama es el resultado del trabajo de un equipo multidisciplinario comprometido con la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en la ciudad de Rosario.

Es una iniciativa integral que ha demostrado ser efectiva en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Rosario. Al combinar capacitación, evaluación, y apoyo continuo, el proyecto no solo abre puertas a oportunidades laborales significativas, sino que también promueve un cambio cultural en las empresas y en la sociedad en general. La colaboración entre la Fundación del Sol Naciente, la Fundación del Gran Rosario y las empresas participantes muestra cómo la cooperación entre sectores puede crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todos.

Durante una comunicación telefónica con la coordinadora general de Proyecto Trama, Ayelen Franca Urrutia, se obtuvo información valiosa sobre el funcionamiento y los objetivos de esta iniciativa, especialmente en colaboración con la Fundación del Sol Naciente. Proyecto Trama se dedica a la inclusión laboral de personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, proporcionando un camino estructurado hacia la integración en el mercado laboral.

La coordinadora explicó que los participantes en Proyecto Trama reciben una capacitación intensiva de seis meses en diversos talleres. Los participantes tienen la libertad de elegir qué capacitación desean realizar, pero hay un requisito fundamental: la asistencia obligatoria. Esta asistencia es de tres días

a la semana, asegurando que los participantes se comprometan seriamente con el programa y aprovechen al máximo las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que se les ofrecen.

En cuanto a la difusión del programa, aunque en sus inicios se basaron en campañas publicitarias para atraer a los participantes, actualmente es el boca a boca el método principal de incorporación de nuevos miembros. Esto indica un alto nivel de satisfacción y confianza en el programa, tanto por parte de los participantes como de sus familias.

Uno de los aspectos más importantes que destacó la coordinadora es el proceso de selección de los participantes. Proyecto Trama busca personas de entre 18 y 40 años que posean un alto grado de autonomía o al menos una capacidad cercana a la autonomía para manejarse por sus propios medios. Además, es esencial que los candidatos tengan un deseo genuino de formar parte de esta experiencia. Muy pocos candidatos quedan fuera del programa, y esto se debe principalmente a la capacidad mental de cada individuo para participar activamente en los talleres y actividades propuestas.

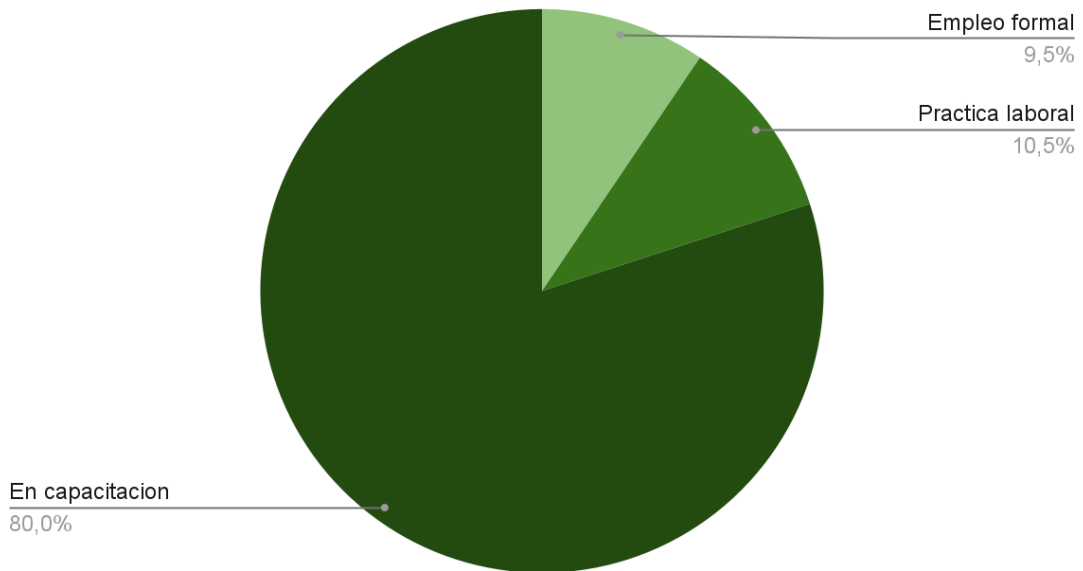
Para asegurar una integración exitosa en el entorno laboral, Proyecto Trama asigna a cada participante un monitor. Este monitor no sólo supervisa semanalmente al empleado dentro de la empresa, sino que también realiza una supervisión del entorno laboral, asegurando que tanto el empleado como la empresa cumplan con las expectativas y requisitos establecidos. Además, Proyecto Trama ofrece capacitación a las empresas sobre cómo integrar y

trabajar con personas con discapacidades intelectuales, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y comprensivo.

La evaluación del puesto de trabajo es un componente clave del proceso. Proyecto Trama realiza un análisis detallado del puesto requerido por la empresa y busca un perfil laboral adecuado entre sus jóvenes capacitados para asegurar una correspondencia óptima. Este enfoque personalizado garantiza que los candidatos seleccionados no solo tengan las habilidades necesarias, sino que también se sientan cómodos y realizados en sus roles laborales.

Desde su inicio hace tres años y medio, Proyecto Trama ha contado con la participación de 380 jóvenes, de los cuales 36 han logrado obtener un empleo formal y 40 han realizado alguna práctica laboral. Estos resultados demuestran el compromiso y la efectividad del programa en la promoción de la inclusión laboral y en la mejora de la calidad de vida de los jóvenes con discapacidades intelectuales.

**Gráfico 4. Resultados de Proyecto Trama**



Fuente: Elaboración propia.

Un aspecto notable del trabajo de Proyecto Trama es su colaboración con empresas de diversos sectores. Actualmente, trabajan con alrededor de 35 empresas, todas las cuales participan voluntariamente en el programa. Estas empresas no buscan obtener beneficios en términos de responsabilidad social corporativa; más bien, se comprometen con la causa por un genuino interés en apoyar la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo.

Como conclusión, la conversación con la coordinadora general de Proyecto Trama proporcionó una visión clara de cómo esta organización trabaja incansablemente para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidades intelectuales. A través de una capacitación rigurosa, un proceso de selección cuidadoso y una supervisión continua, Proyecto Trama

asegura que tanto los empleados como las empresas puedan beneficiarse mutuamente, creando un entorno laboral más inclusivo y diverso. La dedicación de las empresas participantes y el éxito de los jóvenes en encontrar empleo y realizar prácticas laborales reflejan el impacto positivo y significativo de este programa en la comunidad.

## 6. CONCLUSIÓN

A partir de los datos obtenidos, se retoma la hipótesis de este estudio para avanzar progresivamente en la deducción de conclusiones.

La hipótesis planteada en esta investigación sostiene que **"la implementación efectiva de políticas de inclusión laboral y apoyo adecuado en el lugar de trabajo fomenta el desarrollo profesional de personas con síndrome de Down y contribuye positivamente a su éxito económico, lo que demuestra que la inclusión de personas con síndrome de Down es beneficiosa tanto para los individuos como para las organizaciones"**. A través del análisis de los datos recolectados de entrevistas con empleados con síndrome de Down y sus empleadores, así como de la observación directa de las prácticas laborales y de la metodología implementada por Proyecto Trama, podemos llegar a una conclusión fundamentada.

Los resultados obtenidos indican claramente que las políticas de inclusión laboral efectivas y el apoyo adecuado en el lugar de trabajo tienen un impacto positivo significativo en el desarrollo profesional y el éxito económico de las personas con síndrome de Down. Los participantes encuestados, por ejemplo dentro del programa de Proyecto Trama han demostrado un notable desarrollo en sus habilidades laborales, aumentando su autonomía y obteniendo puestos de trabajo formales y prácticas laborales en diversas empresas.

Específicamente, las entrevistas revelaron que los empleados con síndrome de Down se sienten valorados y apoyados en sus lugares de trabajo, lo que ha mejorado su autoestima y su desempeño laboral. Este sentimiento de inclusión y apoyo también ha sido reconocido por los empleadores, quienes han observado mejoras en el clima laboral, mayor cohesión de equipo y desarrollo de competencias como la paciencia y la tolerancia entre los empleados.

Además, la implementación de un monitor de apoyo y la capacitación ofrecida a las empresas han sido cruciales para garantizar la integración efectiva de los empleados con síndrome de Down. Las empresas participantes, han experimentado beneficios significativos sin buscar únicamente cumplir con responsabilidades sociales, demostrando un compromiso genuino con la inclusión.

El éxito económico de los empleados con síndrome de Down se refleja en su estabilidad laboral y en las bajas tasas de rotación. Estos resultados validan la hipótesis, confirmando que la inclusión laboral no solo mejora las condiciones de vida y el desarrollo profesional de las personas con síndrome de Down, sino que también es beneficiosa para las organizaciones que las emplean.

Además de la conclusión derivada de la hipótesis se pueden realizar conclusiones que se derivan de este estudio, estas reflejan tanto los logros alcanzados como los desafíos pendientes en el ámbito de la inclusión laboral de personas con síndrome de Down.

Las organizaciones que han adoptado prácticas inclusivas lo han hecho no solo por cumplir con normativas legales, sino por una convicción genuina de contribuir al bienestar social y promover la equidad.

A pesar de los avances, los empleados con síndrome de Down enfrentan desafíos significativos en el ámbito laboral. Las dificultades para manejar tareas complejas sin apoyo constante y la necesidad de adaptarse a cambios rápidos fueron mencionadas con frecuencia. Sin embargo, los resultados también muestran que estos desafíos pueden ser superados con el apoyo adecuado y la implementación de estrategias personalizadas. La colaboración entre los compañeros de trabajo y la formación continua son esenciales para ayudar a estos empleados a desarrollar sus habilidades y alcanzar su máximo potencial.

El liderazgo de los directivos es crucial en este proceso. Las empresas que han logrado una inclusión exitosa destacan que el involucramiento de la alta dirección es esencial. Los líderes empresariales que se informan y promueven activamente la inclusión generan una cultura organizacional que valora la diversidad y la inclusión, inspirando a todos los niveles de la organización a seguir su ejemplo.

A pesar de los progresos realizados, es evidente que aún queda mucho por hacer para alcanzar una inclusión laboral plena y efectiva. Las empresas deben seguir invirtiendo en programas de formación y desarrollo.

Finalmente, es esencial que las políticas de inclusión laboral no se limiten a las grandes corporaciones, sino que se extiendan a pequeñas y medianas

empresas, así como a diversos sectores de la economía. La colaboración entre organizaciones, gobiernos y entidades no gubernamentales puede desempeñar un papel crucial en la promoción de la inclusión laboral a gran escala, asegurando que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan la oportunidad de participar activamente en el mercado laboral.

## 7. PROPUESTAS

En base a las conclusiones obtenidas de la investigación, se pueden identificar diversas áreas de mejora y nuevas iniciativas que pueden fortalecer y ampliar la inclusión laboral de personas con síndrome de Down. A continuación, se presentan propuestas concretas para motivar y enriquecer este camino:

- Es fundamental fortalecer los programas de capacitación existentes. Para ello, se sugiere ampliar la oferta de talleres y cursos adaptados a las necesidades específicas de las personas con síndrome de Down, incluyendo habilidades tecnológicas, competencias interpersonales y formación específica para diferentes sectores laborales. Además, implementar certificaciones oficiales que validen las competencias adquiridas por los participantes mejorará su empleabilidad y reconocimiento en el mercado laboral.
- Es necesario fomentar la capacitación empresarial. Desarrollar programas de capacitación continua para las empresas que colaboran con la inclusión laboral, abordando temas como diversidad, inclusión y trato adecuado a personas con síndrome de Down, es esencial. Implementar campañas de comunicación efectivas que destaquen casos de éxito y beneficios de la inclusión laboral también incentivará a más empresas a sumarse a la iniciativa.
- Para incentivar la participación empresarial, se pueden otorgar reconocimientos y certificaciones a las empresas que se destaquen en la

inclusión laboral, fomentando la responsabilidad social corporativa.

- Desarrollo de plataformas de empleo inclusivas. Crear plataformas digitales especializadas en la inclusión laboral que conecten a personas con síndrome de Down con empleadores interesados en contratar personal con estas características. Estas plataformas pueden ofrecer perfiles detallados, habilidades y competencias de los candidatos, así como herramientas para la gestión del proceso de contratación.
- Implementar programas de concientización en la comunidad sobre la importancia de la inclusión laboral de personas con síndrome de Down. Esto puede incluir campañas de comunicación, eventos y talleres dirigidos a la comunidad en general.

Estas propuestas, pueden contribuir significativamente a crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo para las personas con síndrome de Down, promoviendo su desarrollo profesional y éxito económico, y demostrando que la inclusión es beneficiosa tanto para los individuos como para las organizaciones.

## **ANEXOS**

### **Anexo I**

#### **Encuesta sobre experiencias laborales y percepciones de inclusión de personas con síndrome de Down.**

##### **1. Datos demográficos**

- Nombre
- Edad
- Genero
- Nivel educativo
- Tipo de empleo

##### **2. Experiencia laboral**

- A. ¿Desde cuando trabajas en tu empleo actual?
- B. ¿Qué tipo de trabajo realizas?
- C. ¿Qué actividades o tareas realizas en tu trabajo?
- D. ¿Podrías compartir brevemente tu experiencia trabajando en tu empleo actual o en trabajos anteriores?

##### **3. Percepciones sobre inclusión laboral**

- A. ¿Cómo te sientes con respecto a tu empleo actual?
- B. ¿Cómo describirías el ambiente laboral en tu lugar de trabajo?
- C. ¿Sientes que tus compañeros de trabajo te tratan de manera justa y respetuosa?

##### **4. Desafíos en el trabajo**

A. ¿Cuáles consideras que han sido los mayores desafíos has enfrentado en tu trabajo?

B. ¿Cómo has superado estos desafíos?

### **5. Apoyo en el lugar de trabajo**

A. ¿Has recibido algún tipo de apoyo o capacitación adicional en tu lugar de trabajo?

B. En caso afirmativo, ¿qué tipo de apoyo recibes?

C. ¿Crees que tu empresa proporciona suficiente apoyo y recursos para facilitar tu inclusión y éxito en el trabajo?

### **6. Satisfacción laboral**

A. ¿Cómo calificas tu nivel de satisfacción en tu trabajo?

B. ¿Qué aspectos de tu trabajo te hacen sentir satisfechos?

C. ¿Que esperas para tu futuro laboral? ¿Tienes metas específicas en mente?

### **7. Comentarios finales**

¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia laboral o la inclusión en el lugar de trabajo?

## **Anexo II**

### **Encuesta para empleadores de personas con síndrome de Down**

#### **1. Datos generales**

- Nombre de la empresa
- Sector de la empresa (servicios, manufactura, educación, etc)
- Tamaño de la empresa (número de empleados)

## **2. Experiencia laboral**

- A. ¿Su empresa ha contratado o considerado contratar a personas con síndrome de Down en el pasado?
- B. En caso afirmativo, ¿cuántos empleados con síndrome de Down ha contratado su empresa en los últimos 5 años?
- C. ¿Qué tipos de roles o puestos de trabajo han desempeñado estas personas en su empresa?
- D. ¿Podría describir brevemente la experiencia de su empresa al contratar o considerar contratar a personas con síndrome de Down?

## **3. Percepciones y actitudes**

- A. ¿Cual es su percepción general sobre la capacidad de las personas con síndrome de Down para desempeñar roles laborales?
- B. ¿Cuáles son los principales beneficios que percibe al contratar a personas con síndrome de Down en su empresa?
- C. ¿Qué desafíos ha enfrentado su empresa al contratar o emplear a personas con síndrome de Down?
- D. ¿Cuál ha sido el impacto de la contratación de personas con síndrome de Down en la cultura organizacional y el clima laboral de su empresa?

## **4. Apoyo y recursos**

- A. ¿Qué tipo de apoyo o recursos proporciona su empresa a los empleados con síndrome de Down?
- B. ¿Considera que su empresa necesita más recursos o apoyo para facilitar la inclusión de personas con síndrome de Down?. ¿De que tipo?

- C. ¿Cómo evalúa la eficacia de los programas de apoyo y adaptación implementados en su empresa para facilitar la inclusión de personas con síndrome de Down?

**5. Perspectivas futuras**

- A. ¿Su empresa tiene planes de contratar más personas con síndrome de Down en el futuro cercano?
- B. ¿Qué acciones o medidas adicionales cree que podrían tomarse para fomentar la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en el ámbito laboral?

**6. Comentarios finales**

¿Hay algún otro comentario que le gustaría agregar sobre la experiencia de su empresa en la contratación o empleo de personas con síndrome de Down?

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Libros**

- Fontana, A., & Frey, J. H. (2015). La entrevista. NK Denzin y Lincoln, YS (comps.), Métodos de recolección y análisis de datos. Buenos Aires: Gedisa. p.25
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6<sup>a</sup>. ed.). México: Mc Graw Hill Education. 2014.
- Mina, M. E., & Barzola, D. G. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Espacios, 39(51).
- Sánchez, R. (2010). El desafío del Síndrome de Down: Educación e integración social. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

### **Revistas y apuntes**

- Alcántara, Ó. J. G., Insa, C. M., & Marín-García, J. A. (2007, September). La integración laboral de las personas con discapacidades como parte de la RSC de las empresas. In XI Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 1557-1568).
- Álvarez, V. R. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?. Estudios de economía aplicada, 30
- ASDRA. (2020). Síndrome de Down: Información y recursos. Buenos Aires: ASDRA.
- Hernández, Z. (2012). Métodos de análisis de datos (apuntes). Argentina: Universidad de La Rioja. 2012

- Malo, M. A. (2003). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, 46, 99-126
- Montoya, L. C., & Serna, J. C. R. (2018). La trampa de la educación especial: rodeos y laberintos jurisprudenciales para garantizar el derecho a la educación inclusiva de las personas con discapacidad. *Revista Derecho del Estado*, (41), 97-128.
- Pallisera Díaz, M., & Rius Bonjoch, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué?: más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*.
- Sánchez, F. G., Calvo, S. M., Martín, V. R., & Martínez, V. (2021). Propuesta metodológica de indicadores de impacto en RSC para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio de caso de Futurvalía Multiservicios Empresariales. *Prisma Social: revista de investigación social*, (35), 91-116.
- Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa*, (2).
- Vidal Espinoza, R. O., & Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de trabajo-Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, (31).

## Páginas web

- Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA) (1988) <https://www.asdra.org.ar/noticias>
- Boletín Oficial de Santa Fe, Decreto 1.175/10 (2010) <https://acortar.link/5k2POW>
- Cecchini, S. (2019), Protección social universal en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2006-2019, Páginas selectas de la CEPAL (LC/M.2019/5). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <http://hdl.handle.net/11362/44995>
- CEPAL, Ley N° 7636/1996 (1996). [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=67607&nValor3=105961&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=67607&nValor3=105961&strTipM=TC).
- Fundación Iberoamericana Down21. (2008). El Síndrome de Down en la Historia. Disponible en: [www.down21.org](http://www.down21.org)
- Ley 22431 De Protección Integral para los Discapacitados (1981) [https://oig.cepal.org/sites/default/files/1981\\_ley22431\\_arg.p](https://oig.cepal.org/sites/default/files/1981_ley22431_arg.p).
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York: Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@public/@documents/publication/wcms\\_842103.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@public/@documents/publication/wcms_842103.pdf).

- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, Informe mundial sobre la discapacidad (2008)  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Proyecto Trama. <https://proyectotrama.org.ar/index.php/noticias>