

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN: EXPERIENCIAS EN UN SERVICIO DE COMIDA INCLUSIVA EN LA REGIÓN DEL BIOBÍO, CHILE

MsC. Yasna Chávez Castillo (mbizama@ucsc.cl), Dra. Isidora Zañartu y Dra. Claudia Pérez-Salas. Departamento de Psicología. Universidad de Concepción, Chile.

DOI: 10.61209/XVZM7089

RESUMEN

Las personas con Síndrome de Down (SD) pueden enfrentar diversas dificultades para lograr una inclusión plena en la sociedad, especialmente en el ámbito laboral. A pesar de los avances en la conciencia y el reconocimiento de la importancia de la inclusión, aún existen barreras que dificultan su participación en el ámbito laboral. Aunado a esto, la escasez de investigaciones específicas sobre el proceso de inclusión laboral de personas con SD limita la comprensión de los factores clave que podrían favorecer su plena inclusión como trabajadores/as.

Con el objetivo de comprender cómo se desarrolla la experiencia de inclusión laboral de personas con SD en un servicio de comida que utiliza la estrategia del empleo con apoyo, se realizó un estudio de carácter exploratorio, de tipo descriptivo. Se utilizó una metodología cualitativa de investigación, aplicando entrevistas semiestructuradas a dos trabajadores con SD y un compañero de trabajo.

Los resultados del análisis muestran una valoración positiva de los trabajadores con SD sobre su propia inclusión laboral, reflejando satisfacción con su participación y relaciones sociales. Al mismo tiempo, respecto al ambiente de trabajo se constatan desafíos asociados a la falta de un adecuado entrenamiento en las funciones que desempeñarán las personas con SD y la necesidad de modificar el diseño del trabajo para permitir una inclusión laboral real. Se reconoce la necesidad de que los entornos laborales no solo promuevan la diversidad, sino que también se acomoden de manera efectiva a las necesidades especiales de las personas con SD, para permitir su plena inclusión en la sociedad.

INTRODUCCIÓN

La Discapacidad Intelectual (DI) refiere a la presencia de limitaciones significativas, tanto en el funcionamiento intelectual como en el comportamiento adaptativo de las personas. Estas limitaciones se pueden expresar en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, y se originan antes de los 22 años (Schalock et al., 2021). Conceptualmente se

construye a partir de una perspectiva compartida entre el enfoque multidimensional del funcionamiento humano (Luckasson et al., 1992), sistemas de apoyo interactivos y cuatro perspectivas teóricas (Schalock et al., 2021) que incluyen la biomédica, psicoeducativa, sociocultural y de justicia, las que en conjunto proporcionan un marco integral para comprender y abordar la DI.

La principal causa de DI congénita es el Síndrome de Down (en adelante SD), también conocido como trisomía 21 debido a que dicha condición es resultado de la presencia de un cromosoma 21 extra, o parte de él (Ijezie et al., 2023). Su incidencia a nivel mundial es de 3,3 por cada 10.000 nacimientos (Antonarakis et al., 2020) y aunque no existen estudios pormenorizados sobre la tasa de incidencia en Chile, Nazer y Cifuentes, (2011), calculan una incidencia en Chile de 2,47 por cada 1.000 niños nacidos, lo que constituye un aumento de más del doble de la tasa reportada en 1972 y correspondería a la tasa de incidencia más alta de Latinoamérica (Nazer & Cifuentes, 2011).

Las personas con SD cuentan con algunas dificultades comunes. Se ha reportado, que en general, las personas con SD muestran déficits en funciones ejecutivas tales como la inhibición, la flexibilidad mental (Lanfranchi et al., 2010; Tungate & Conners, 2021) y la memoria de trabajo (Daunhauer et al., 2014; Lanfranchi et al., 2009; Tomaszewski et al., 2018), lo que puede afectar su proceso de aprendizaje y su adaptación escolar. Además, se han reportado dificultades en la adquisición del lenguaje receptivo y expresivo lo que puede limitar su interacción social y el entendimiento de ciertos contextos (Naess et al., 2011), así como también se han constatado dificultades en el aprendizaje de áreas específicas, como las matemáticas (Monari & Benedetti, 2011; Sella et al., 2013).

Ahora bien, el efecto que produce la presencia de esta condición en cada persona es variable. Si bien existen ciertas características comunes, hay singularidades tanto en sus rasgos de personalidad, como en la adquisición de habilidades (Roberts et al., 2007; Saad, 2003).

A propósito de las dificultades mencionadas, uno de los principales desafíos en la vida de las personas con SD es alcanzar altos niveles de autonomía (Gilmore et al., 2016; Terrone et al., 2014), lo que se puede traducir en el derecho a participar en todos los entornos posibles de la vida, con el fin de ejercer y desarrollar al máximo sus habilidades sociales (Schalock et al., 2021), lo que es posible de alcanzar solo en una sociedad más inclusiva. Aunque ha habido grandes avances en la comprensión y el apoyo a las personas con esta condición, aún existen prejuicios y otras barreras sociales que dificultan su inclusión plena en la sociedad (Cantwell et al., 2015; Delgado et al., 2018; Farias De Amorim

& Shimizu, 2022; Hemmati et al., 2010) y más específicamente su inclusión al ámbito laboral (Kumin & Schoenbrodt, 2016).

El acceso al entorno laboral es uno de los principales mecanismos de inclusión social (Siegrist et al., 2004). Sus beneficios primordiales abarcan la mejora del bienestar, el acceso a fuentes de ingresos, el estímulo al desarrollo personal e identitario y la creación de relaciones interpersonales (Friedman, 2017; Nogueira, 2022; Santuzzi & Waltz, 2016; Saunders & Nedelec, 2014). Por tanto, no disponer de un trabajo implica que las personas con discapacidad (en adelante, PcD) además de no tener una fuente de ingresos, ven afectada su participación en la sociedad, su autonomía, autodeterminación y, en consecuencia, su calidad de vida (Beart et al., 2005; Blížková et al., 2022; Scott & Havercamp, 2014). En consiguiente, las dificultades que experimentan las PcD y, específicamente las personas con SD, para incluirse en entornos laborales, se convierte en un desafío social que no puede ser ignorado.

MODELOS DE DISCAPACIDAD Y LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL EN CHILE

Actualmente coexisten diversos modelos para comprender la discapacidad. El modelo social, desarrollado en la década de los 70 por un grupo de activistas británicos del movimiento de personas con discapacidad física (Finkelstein, 1980, 1981; Oliver, 1990), se caracteriza por situar la discapacidad directamente en la sociedad, declarando que la causa del problema no son las limitaciones individuales, sean estas de cualquier tipo, sino la incapacidad de la sociedad para prestar servicios adecuados y garantizar la atención a sus necesidades (Oliver, 1995). Este modelo se contrapone al modelo médico, ampliamente criticado por definir la discapacidad como consecuencia de una enfermedad (Brittain, 2004; Humpage, 2007; Unicef, 2014).

El año 2006, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (UNESCO, 2006), define discapacidad como el resultado de la interacción entre las deficiencias que poseen las personas y las barreras actitudinales y del entorno que evitan su participación plena, efectiva e igualitaria en la sociedad, acercándose al modelo social. Según Degener (2017), el principal elemento de la CDPD (UNESCO, 2006) es la incorporación de un enfoque de derechos humanos para comprender la discapacidad, lo que ha sido valorado como una respuesta de mejora al modelo social. Degener (2017), identifica seis motivos que explican la presencia del enfoque de derechos en la CDPD: (1) reconoce que la discapacidad no impide el ejercicio de ningún derecho humano; (2) la inclusión de derechos civiles, políticos, económicos,

sociales y culturales; (3) la valoración de la diferencia como parte de la diversidad humana, (4) la evaluación de la política de prevención de discapacidad, (5) el reconocimiento de la identidad de minorías y, (6) la lucha por la justicia social.

Como respuesta a la CDPD, en Chile, se han implementado nuevas acciones de inclusión laboral que buscan promover la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. Una de estas acciones es la ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral (Ley No 21015, 2017), cuyo fin es fomentar la inclusión laboral en el sector privado y en organismos públicos, y combatir la discriminación que históricamente han enfrentado las PcD. A través de esta normativa, se establecen cuotas de contratación obligatoria para empresas con 100 o más trabajadores, con el objetivo de que al menos un 1% de su dotación sean PcD.

INCLUSIÓN LABORAL EN CHILE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

En Chile, la disponibilidad de datos específicos sobre la participación laboral de PcD es limitada. La Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE, 2022) (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2022a) estima que un 17,6% de la población adulta del país presenta algún grado de discapacidad, lo que equivale a más de 2,7 millones de personas a nivel nacional. Además, según los datos de la Primera Encuesta de Bienestar Social (EBS, 2022) (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2022b), existe una marcada diferencia en la participación laboral entre las PcD y aquellas sin discapacidad. En el ámbito laboral, aproximadamente seis de cada diez personas con discapacidad se encuentran inactivas (59,1%), en contraste con tres de cada diez personas sin discapacidad que se encuentran en esta situación (29,3%). Entre las PcD empleadas, la mayoría trabaja en el sector privado (42,9%) o como trabajador independiente (33,8%).

Estos datos subrayan, que a pesar de la existencia de la ley de inclusión laboral (Ley No 21015, 2017), la incorporación de las PcD a entornos laborales sigue siendo limitada. Esto pone de manifiesto disparidades significativas en la inclusión laboral y resalta la necesidad de abordar y mejorar las oportunidades de empleo para las PcD. Una de las estrategias más utilizadas en la promoción de la inclusión laboral de PcD en el país ha sido el empleo con apoyo (Cea, 2021; Verdugo et al., 2009). Su objetivo principal es facilitar la inclusión de las PcD en contextos habituales de trabajo, permitiéndoles acceder a salarios y condiciones laborales en igualdad de condiciones que sus pares sin discapacidad. Datos internacionales han demostrado que esta modalidad de empleo ha permitido que las PcD

adquieran conocimientos técnicos específicos del puesto de trabajo, así como habilidades relacionadas con el uso del dinero y el establecimiento de relaciones sociales (Cea, 2021), lo que ha contribuido a su crecimiento personal, madurez y autonomía (Almalki, 2019; Jahoda et al., 2008).

Dado el escaso número de estudios que abordan la inclusión laboral de personas con DI en Chile, creemos relevante conocer la experiencia de inclusión laboral de personas con SD. Esto nos permitirá identificar elementos personales, contextuales y de apoyo que pueden tanto favorecer como dificultar su inclusión laboral. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo principal comprender la experiencia de inclusión laboral de personas con SD que trabajan en un servicio de comida que utiliza la estrategia del empleo con apoyo.

La relevancia de investigar cómo se da la inclusión laboral de personas con SD radica en que la igualdad de oportunidades es un principio fundamental en cualquier sociedad democrática y justa, y el acceso al empleo es un pilar clave para la autonomía y la autorrealización de cualquier individuo. Investigar las barreras que enfrentan las personas con SD en el ámbito laboral permitirá identificar los obstáculos que limitan sus posibilidades de inclusión y desarrollar estrategias efectivas para superarlos. Por otro lado, la investigación sobre la inclusión laboral de personas con SD también permitirá evaluar el impacto de las políticas públicas y privadas destinadas a fomentar la diversidad en el ámbito laboral. De esta manera, se podrá identificar qué prácticas son más efectivas y qué áreas necesitan mejoras para promover una inclusión verdaderamente significativa y duradera.

MÉTODO

El estudio sigue un diseño cualitativo de investigación, con el fin de proveer una descripción en profundidad sobre el fenómeno en cuestión, con su complejidad y debidamente contextualizado (Mertens, 2010). Se empleó un enfoque fenomenológico (Mertens, 2010) con el objetivo de comprender la experiencia de inclusión laboral de personas con SD que trabajaban en un servicio de comida que utilizaba la estrategia del empleo con apoyo, esto desde la experiencia de los propios trabajadores/as, y un/a compañero/a de trabajo. Para este fin se realizaron tres entrevistas semiestructuradas; dos entrevistas dirigidas a trabajadores/as con SD y una entrevista a un trabajador/a sin discapacidad durante el segundo semestre del año 2022. Cada entrevista tuvo una duración de 40 minutos.

Los guiones temáticos se derivan de un registro etnográfico previo efectuado en el lugar de trabajo que posteriormente fueron vinculados a la teoría relacionada a la inclusión laboral de PcD. Estos guiones fueron organizados según el destinatario, en el caso de los/as trabajadores/as con SD, se examinaron los siguientes aspectos: (1) tiempo que lleva trabajando y experiencias previas, (2) funciones que desarrolla en el trabajo actual, (3) dificultades que enfrenta en el trabajo, y (4) relaciones interpersonales. Mientras que, en el caso del/de la trabajador/a sin discapacidad, el guion estuvo organizado en torno a: (1) experiencia de trabajo con PcD, (2) facilitadores y barreras en el proceso de inclusión laboral y (3) relaciones interpersonales.

Muestra

La muestra estuvo conformada por tres participantes. Dos trabajadores/as con SD (T1-T2, respectivamente) y un/a trabajador/a sin discapacidad (T-3) (ver Tabla 1). La muestra fue intencionada, por conveniencia (Leech & Onwuegbuzie, 2007). El criterio de inclusión fue trabajar en un servicio de comida que utilizaba la estrategia del empleo con apoyo y aceptar participar en el estudio, mediante la firma de un consentimiento informado por parte de todos/as los/as participantes, además del cuidador/a en el caso de los/as trabajadores con SD. En el caso de los trabajadores/as con SD las entrevistas se desarrollaron fuera del servicio de comida, en compañía de su madre, una de ellas en formato online; mientras que, en el caso de la persona sin discapacidad, la entrevista se concertó en el servicio de comida.

Todos los funcionarios formaban parte del servicio de comida desde hacía más de tres años, lo que coincide con la inauguración del espacio. Ambos/as trabajadores/as con SD contaban con experiencia laboral previa. El objetivo del servicio de comida era generar espacios laborales inclusivos, particularmente considerando el acceso de personas con SD. En este contexto, las personas con SD se conocían hace años y expresaban tener una relación de amistad. Por su parte, el/la trabajador/a sin discapacidad indicó que no tenía experiencia previa trabajando con PcD.

Tabla 1. Caracterización de la Muestra

Nombre	Edad	Nº de años de trabajo
Persona con SD (T1) *	33	3
Persona con SD (T2) *	37	3
Persona sin Discapacidad (PsD) (T3) *	53	3

*T1=Trabajador 1. *T2=Trabajador 2. *T3=Trabajador 3. Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Datos

Se realizó un análisis temático (Braun & Clarke, 2006). Método analítico ampliamente utilizado, para identificar, analizar e informar sobre patrones (tema) en los datos. En este caso, se ha utilizado como un método contextualista, que da cuenta tanto de las experiencias, los significados y la realidad de los participantes y a su vez, las formas en que el contexto social más amplio influye en esos significados.

Se siguieron las recomendaciones de Braun y Clarke (2006) sobre análisis temático. Dicho modelo requiere (1) *familiarizarse con los datos*; en este caso, se transcribieron las entrevistas, realizando lecturas y relecturas de los datos y anotación de ideas principales. Luego (2) *generar códigos iniciales*; para esto se realizó una codificación teórica de forma sistemática. A continuación (3) *búsqueda de temas*: para ello se clasificaron los códigos en temas semánticos potenciales, siendo recopilados todos los datos pertinentes para cada tema potencial. El siguiente paso fue (4) *revisión de temas*; para lo que se comprobó si los temas funcionaban en relación con los extractos codificados, generando un mapa temático del análisis. Finalmente (5) denominación de temas y elaboración del informe; en este paso se elaboraron definiciones y nombres para cada tema, junto con la selección de extractos de las entrevistas y un análisis que integrara la pregunta de investigación y el marco teórico utilizado. Los análisis del corpus se realizaron con el uso del software Nvivo (versión 14).

RESULTADOS

El análisis temático realizado reveló la existencia de dos temas: a) experiencia de inclusión laboral y b) relaciones interpersonales. A continuación, se describen los principales resultados:

a) Experiencia de Inclusión laboral

Los participantes abordaron de manera diferente su experiencia de trabajo. En primer lugar, ambos trabajadores con SD expresaron una valoración positiva hacia su puesto laboral, manifestando un gusto por las funciones que ejecutan y evidenciando una alta autoeficacia de sus labores. En tanto, el/la compañero/a de trabajo se centró en la importancia de los ajustes razonables que se deben realizar con el fin de contar con una experiencia laboral más positiva.

En cuanto a las funciones que desempeñan en el puesto de trabajo, ambos funcionarios con SD identifican tareas similares, tales como: recibir a los clientes, retirar tazas y cubiertos de las mesas cuando se retiran y limpiarlas. Uno de ellos señaló:

T2: *“Atiendo gente, levanto las mesas, escucho la música, (...), limpio las mesas, llevo las bandejas con loza, (...), también tomo mi colación, saludo al público”*

Este resultado, se vincula con la literatura que reporta que las personas con SD insertas en entornos laborales lo hacen en servicios de atención al cliente (Kumin & Schoenbrodt, 2016; Shapiro, 1993). En tanto, las características del tipo de tarea que desempeñan, en este caso de apoyo o de simple ejecución, también se han reportado en otros estudios (Casco et al., 2021; Cuichan et al., 2020). Esto podría responder a características propias del funcionamiento intelectual de personas con SD, como el pensamiento más concreto que les permite asimilar y desarrollar con éxito sus actividades, cuando son sencillas o de colaboración, mediante la exposición directa al objeto de su trabajo.

Luego, ambos/as trabajadores/as con SD evaluaron positivamente su desempeño en relación con las funciones que le son solicitadas, mostrando una autoeficacia positiva de sus labores. Al respecto señalaron:

T1: *“me gusta todo, todas las cosas de acá (del lugar de trabajo). Me gusta ser trabajador” (...)* *“yo soy el mejor trabajador del mundo” (...)* *“porque yo sé manejar solo la bandeja, yo lo hago bien eso y no me gusta que me manden”*

T2: *“yo tengo mucha fuerza y puedo llevar la bandeja, mis tías del colegio me enseñaron a llevar cosas en la bandeja, voy con la bandeja arriba, subo la escalera y después voy a la cocina”.*

En tanto, la experiencia de inclusión laboral de la persona sin discapacidad se centró en aquellos aspectos que dificultan el trabajo, particularmente relacionados con la falta de competencias personales que le ayuden a trabajar de manera efectiva con personas que presentan SD.

T3: *“Yo me frustró porque digo ¿qué hago? ¿cómo lo trato? ¿qué le puedo pedir que hagan?, ¿qué es lo que no puedo pedirle?, y al final, a veces, con ensayo y error uno va aprendiendo, pero en el camino, muy muy solo/a, (...) para mí es difícil”.*

En el/la compañero/a sin discapacidad destacan sentimientos de frustración debido a la incertidumbre sobre cómo tratar a sus compañeros/as con SD, qué tipo de tareas les puede asignar y cuáles no, y cómo manejar la dinámica de trabajo de manera adecuada. Esta frustración puede derivar de la falta de experiencia previa o conocimientos específicos sobre el SD, lo que puede llevar a cuestionamientos constantes sobre cómo interactuar y colaborar de manera efectiva. Lo anterior, en parte, puede explicarse dadas las dificultades en las habilidades lingüísticas receptivas, expresivas y conversacionales que presentan las

personas con SD (Kumin, 2008; Santos & Bajo, 2011). Además, la frase *“con ensayo y error uno va aprendiendo”* indica que, si bien a pesar de los desafíos iniciales, la persona sin discapacidad manifiesta su apertura al aprendizaje y adaptación a la situación. En paralelo, expresa que se siente muy solo/a en este proceso, lo que sugiere que no ha recibido el apoyo o la formación adecuada para abordar las necesidades específicas que presentan sus compañeros/as con SD en el entorno laboral.

2) Relaciones Interpersonales

En el caso de los/as trabajadores/as con SD, las relaciones interpersonales estuvieron referidas al vínculo entre ellos/as y sus compañeros/as de trabajo. En tanto, la persona sin discapacidad se posicionó como un observador, refiriéndose solo a la relación entre los clientes que asisten al servicio de comida y los funcionarios con SD, no así a la relación entre compañeros/as de trabajo.

En el primer caso, estas relaciones son significativas y a menudo se basan en la amistad entre personas que también tienen SD. Los/as trabajadores/as con SD señalaron:

T1: *“Antes estaba (...), pero ya no está, quiero que vuelva, lo echo de menos, es un amigo que conozco de mi trabajo de antes”.*

T2: *“(...) era mi compañero en mi otro trabajo, él era mi amigo y se fue a (...) y me dijo que fuera a trabajar allá, entonces yo hablé con mi mamá y mi hermano y me cambié”.*

Los relatos de los trabajadores con SD enfatizan la importancia de estas conexiones, y expresan un deseo de mantener la amistad incluso si un compañero de trabajo se va a otro lugar. Lo que sugiere que, para ellos, la relación de amistad con otras personas con SD es una parte valiosa de su experiencia laboral. En contraste, la persona sin discapacidad centra las relaciones interpersonales en el contexto de la interacción entre los clientes que asisten al servicio de comida y los funcionarios con SD, sin hacer alusión a vínculos afectivos.

DISCUSIÓN

El presente estudio cualitativo de carácter exploratorio buscó comprender la experiencia de inclusión laboral de dos personas con SD que trabajan en un servicio de comida que utilizaba la estrategia del empleo con apoyo. Uno de los principales hallazgos es la presencia en las personas con SD de una valoración positiva respecto de su experiencia de trabajo. Se informa que, en estas experiencias laborales, los trabajadores con SD se sienten contentos y satisfechos y que perciben una autoeficacia laboral positiva.

Los resultados evidencian también que, a pesar de las experiencias positivas de los/as trabajadores con SD en el entorno laboral, todavía se enfrentan a desafíos relacionados con la persistencia de prejuicios y estereotipos (Alcover & Pérez, 2011; Gurdíán-Fernández et al., 2020). Estos prejuicios y estereotipos se manifiestan a través del desconocimiento por parte de los/as compañeros/as de trabajo acerca de las capacidades y competencias de los funcionarios con SD, lo que conduce a una subestimación de sus habilidades. Además, la falta de herramientas personales para abordar de manera efectiva la comunicación y las situaciones cotidianas en el entorno laboral y en las relaciones interpersonales, contribuye a que estas actitudes y creencias negativas perduren en el tiempo.

Esto implica la adopción de medidas concretas, tanto en la implementación de ajustes razonables para facilitar el acceso y la ejecución de funciones de su cargo (Arenas et al., 2022; Finsterbusch, 2016); así como instalar una cultura laboral realmente inclusiva que valore y respete la singularidad de cada individuo, reconociendo el potencial y las contribuciones que cada uno puede aportar al ambiente laboral y la entrega de mayores herramientas para el personal que trabaja con ellos, promoviendo una mayor comprensión y respeto hacia sus características individuales.

Frente a lo anterior, la ley del Gestor de Inclusión (Ley N° 21275, 2020) obliga a las empresas a contar con la presencia de un gestor que esté a cargo de los procesos de inclusión laboral dentro de las organizaciones, con el fin de promover políticas en materia de inclusión y diversidad al interior de la organización, así como ejecutar programas de capacitación de personal en materia de inclusión. Además, se encuentra en discusión legislativa el aumento del 1% al 2% de puestos laborales reservados a personas que presenten alguna discapacidad (Ley No 21015, 2017). Con estas acciones se espera promover entornos laborales inclusivos que valoren la diferencia y la promoción de oportunidades equitativas en los puestos laborales, tanto en las tareas a realizar como en los contratos de trabajo y las remuneraciones.

Los hallazgos de nuestro estudio en torno a las relaciones interpersonales que se desarrollan a partir de la experiencia de inclusión laboral dan cuenta que los trabajadores con SD reconocen la amistad entre iguales, expresando afecto, preferencia recíproca y apoyo. Al respecto, un estudio sobre relaciones interpersonales en personas con SD (Cuckle & Wilson, 2002), informó que ya en la adolescencia estos jóvenes tienen una idea muy clara de lo que significa la amistad, definiéndola como algo importante y positivo.

La principal limitación de la presente investigación radica en el bajo número de participantes, el que se restringe a tan solo tres personas, dos de ellas con SD. Aunque

este estudio puede proporcionar una visión sobre la inclusión laboral, resulta insuficiente para establecer conclusiones generalizables. Para obtener una comprensión más completa y precisa del proceso de inclusión laboral de las personas con SD, es crucial que futuras investigaciones aborden un tamaño muestral más amplio y representativo.

Además, se debe considerar la incorporación de otros agentes relevantes en el estudio, como la familia de las personas con SD, quienes pueden desempeñar un papel fundamental en su proceso de integración laboral. Asimismo, en el caso de trabajos asociados al área de servicios, resulta esencial incluir la perspectiva de los clientes, ya que ellos pueden aportar percepciones valiosas sobre las actitudes, prácticas y barreras de inclusión que se presentan en dicho entorno. De esta manera, al adoptar una mirada integral, será posible identificar con mayor precisión los factores que favorecen o dificultan la inclusión laboral de las personas con SD, contribuyendo así a promover entornos laborales más accesibles e igualitarios.

Pese a las limitaciones antes señaladas, esta investigación es un aporte importante a la comprensión del proceso de inclusión laboral de personas con SD, dado que es un fenómeno insuficientemente descrito hasta ahora en la literatura. En este sentido, nuestro estudio entrega luces respecto a algunos de los desafíos que pueden enfrentarse en este tema, pero sobre todo ilustra los efectos positivos que puede tener la inclusión para la autoestima y autonomía de estas personas.

REFERENCIAS

- Almalki, S. (2019). A qualitative study of supported employment practices in Project SEARCH. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(2), 140–150. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1627793>
- Antonarakis, S., Skotko, B., Rafii, M., Strydom, A., Pape, S., Bianchi, D., Sherman, S., & Reeves, R. (2020). Down syndrome. *Nature Reviews Dis Primers*, 6(1), 1–43. <https://doi.org/10.1038/S41572-019-0143-7>
- Arenas, A., Aldana, J., Garzón, E., & Lara, T. (2022). Esto implica la adopción de medidas concretas, tanto en la implementación de ajustes razonables para facilitar el acceso y la ejecución de funciones de su cargo (Arenas, 2022; . *Revista CEA*, 8(18), 21–28.
- Beart, S., Hardy, G., & Buchan, L. (2005). How People with Intellectual Disabilities View Their Social Identity: A Review of the Literature. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 18(1), 47–56. <https://doi.org/10.1111/J.1468-3148.2004.00218.X>
- Blížkovská, M., Martínez-Tur, V., Pátras, L., Moliner, C., Gracia, E., & Ramos, J. (2022). Using Autonomous Teams to Improve Quality of Life of People with Intellectual Disabilities. *Applied Research in Quality of Life*, 17(4), 2387–2403. <https://doi.org/10.1007/S11482-021-10034-8/FIGURES/2>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706QP0630A>
- Brittain, I. (2004). Perceptions of Disability and their Impact upon Involvement in Sport for People with Disabilities at all Levels. <Http://Dx.Doi.Org/10.1177/0193723504268729>, 28(4), 429–452. <https://doi.org/10.1177/0193723504268729>
- Cantwell, J., Muldoon, O., & Gallagher, S. (2015). The influence of self-esteem and social support on the relationship between stigma and depressive symptomology in parents caring for children with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 59(10), 948–957. <https://doi.org/10.1111/JIR.12205>
- Casco, R., Ferreira, P., Copit, C., Karsumi, G., & Cruz, R. (2021). Professional Inclusion of Down Syndrome workers in the city of Sao Paulo: Personal achievement, productivity, and social relationships in the work environment. *Revista Lusófona de Estudos Culturais*, 8(2), 79–98.
- Cea, J. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 227–249. <https://doi.org/10.7770/CUHSO.V31I1.2415>
- Cuckle, P., & Wilson, J. (2002). Social relationships and friendships among young people with Down's syndrome in secondary schools. *British Journal of Special Education*, 29(2), 66–71. <https://doi.org/10.1111/1467-8527.00242>
- Cuichan, D., Moreira, T., & Calle, A. (2020). Actividades pre-laborales en usuarios con Síndrome de Down. *Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, 4(4), 73–80.
- Degenere, T. (2017). A New Human Rights Model of Disability. In V. Della Fina (Ed.), *The United Nations Convention on the Rights of Persons* (pp. 1–19). Springer International Publishing.
- Delgado, N., Ariño, E., Betancor, V., & Rodríguez-Pérez, A. (2018). Confianza y ansiedad intergrupala: los dos lados del estigma hacia las personas con síndrome de Down. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 34(1), 117–122. <https://doi.org/10.6018/ANALES.34.1.267311>
- Farias De Amorim, B. Y., & Shimizu, H. E. (2022). Estigma, cuidador y niño con síndrome de Down: análisis bioético. *Rev. Bioét. (Impr.)*, 30(1). <https://doi.org/10.1590/1983-80422022301508ES>
- Finkelstein, V. (1980). *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion* (World Rehabilitation). International Exchange of Information in Rehabilitation.

- Finkelstein, V. (1981). Disability and the helper/helped relationship. An historical view . In A. Brechin, P. Liddiard, & J. Swain (Eds.), *Handicap in a social world*, Hodder and Stoughton.
- Finsterbusch, C. (2016). La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo al enfoque social de derechos humanos. *Revista Ius et Praxis*, 22(2), 227–252.
- Friedman, C. (2017). People with disabilities` access to their own money. *International Journal on Disability and Human Development*, 18(1), 00–00.
- Gilmore, L., Ryan, B., Cuskelly, M., & Gavidia-Payne, S. (2016). Understanding Maternal Support for Autonomy in Young Children with Down Syndrome. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(2), 92–101. <https://doi.org/10.1111/JPPI.12163>
- Hemmati, S., Soleimani, F., Seyednour, R., & Dadkhah, A. (2010). Stigma in Iranian Down Syndrome. *Iranian Rehabilitation Journal*, 8(1), 13–18. <http://irj.uswr.ac.ir/article-1-87-en.html>
- Humpage, L. (2007). Models of disability, work and welfare in Australia. *Social Policy and Administration*, 41(3), 215–231. <https://doi.org/10.1111/J.1467-9515.2007.00549.X>
- Ijezie, O. A., Healy, J., Davies, P., Balaguer-Ballester, E., & Heaslip, V. (2023). Quality of life in adults with Down syndrome: A mixed methods systematic review. *PLOS ONE*, 18(5), e0280014. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0280014>
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/J.1468-3148.2007.00365.X>
- Kumin, L. (2008). *Helping children with Down syndrome communicate better : speech and language skills for ages 6-14*. Woodbine House.
- Kumin, L., & Schoenbrodt, L. (2016). Employment in Adults with Down Syndrome in the United States: Results from a National Survey. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities : JARID*, 29(4), 330–345. <https://doi.org/10.1111/JAR.12182>
- Lanfranchi, S., Jerman, O., Dal Pont, E., Alberti, A., & Vianello, R. (2010). Executive function in adolescents with Down Syndrome. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(4), 308–319. <https://doi.org/10.1111/J.1365-2788.2010.01262.X>
- Leech, N., & Onwuegbuzie, A. (2007). An array of qualitative data analysis tools: a call for data analysis triangulation. *School Psychology Quarterly*, 22(4), 557–584. <https://doi.org/10.1037/1045-3830.22.4.557>
- Luckasson, R., Coulter, D., Polloway, E., Reiss, S., Schalock, R., & Snell, M. (1992). *Mental retardation: definition, classification, and systems of supports*. American Association on Mental Retardation. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1168567](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1168567)
- Mertens, D. M. (2010). Transformative mixed methods research. *Qualitative Inquiry*, 16(6), 469–474. <https://doi.org/10.1177/1077800410364612>
- Ley N°21015, Pub. L. No. 21015, Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral (2017). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022a). *ENDIDE*.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022b). *Participación en el mercado laboral y bienestar de las personas con discapacidad*.
- Ley N° 21275, Pub. L. No. 21275 (2020).
- Monari, E., & Benedetti, N. (2011). Learning mathematics in mainstream secondary schools: experiences of students with Down's syndrome. *European Journal of Special Needs Education*, 26(4), 531–540. <https://doi.org/10.1080/08856257.2011.597179>

- Naess, K.-A. B., Lyster, S.-A. H., Hulme, C., & Melby-Lervå, M. (2011). Language and verbal short-term memory skills in children with Down syndrome: A meta-analytic review. *Research in Developmental Disabilities, 32*, 2225–2234. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.05.014>
- Nazer, J., & Cifuentes. (2011). Estudio epidemiológico global del síndrome de Down. *Revista Chilena Pediatría, 82*(2), 105–112.
- Nogueira, M. (2022). Interpersonal communication in the workplace in the perspective of people with disability co-workers. *International Journal of Engineering Business Management, 6*(3), 23–27.
- Oliver, M. (1990). *Politics of Disablement*. Red Globe Press London. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-20895-1>
- Oliver, M. (1995). *Understanding Disability*. Red Globe Press London. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-24269-6>
- Roberts, J. E., Price, J., & Malkin, C. (2007). Language and communication development in down syndrome. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews, 13*(1), 26–35. <https://doi.org/10.1002/MRDD.20136>
- Saad, S. N. (2003). Preparing the inclusion way: dissolving myths and prejudices in relation to individuals with down syndrome. *Revista Brasileira de Educação Especial, 09*(01), 57–78. http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382003000100007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Santos, M., & Bajo, C. (2011). Alteraciones de lenguaje en pacientes afectos de síndrome de down. *Revista de La Sociedad Otorrinolaringológica de Castilla y León, Cantabria y La Rioja, 2*(9), 1–19.
- Santuzzi, A. M., & Waltz, P. R. (2016). Disability in the Workplace. *Https://Doi.Org/10.1177/0149206315626269, 42*(5), 1111–1135. <https://doi.org/10.1177/0149206315626269>
- Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: a scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 24*(1), 100–110. <https://doi.org/10.1007/S10926-013-9436-Y>
- Schalock, R., Luckasson, R., & Tassé, M. (2021). Twenty questions and answers regarding the 12th edition of the AAIDD manual: Intellectual disability: definition, diagnosis, classification, and systems of supports. In *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* (pp. 1–5).
- Scott, H., & Haverkamp, S. (2014). Mental Health for People With Intellectual Disability: The Impact of Stress and Social Support. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities, 119*(6), 552–564. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-119.6.552>
- Sella, F., Lanfranchi, S., & Zorzi, M. (2013). Enumeration skills in Down syndrome. *Research in Developmental Disabilities, 34*(11), 3798–3806. <https://doi.org/10.1016/J.RIDD.2013.07.038>
- Shapiro, J. (1993). *No pity: people with disabilities forging a new civil rights movement*. Three Rivers Press. <https://facultyaffairs.ku.edu/book/no-pity-people-disabilities-forging-new-civil-rights-movement>
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine, 58*(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Terrone, G., Sarno, V. Di, Ferri, R., & Lucarelli, L. (2014). Development of personal and social autonomy in teenagers and young adults with Down Syndrome: an empirical study on self-representations in family relationships. *Life Span and Disability XVII, 2*, 223–244.
- Tungate, A., & Conners, F. (2021). Executive function in Down syndrome: A meta-analysis. *Research in Developmental Disabilities, 108*, 103802. <https://doi.org/10.1016/J.RIDD.2020.103802>
- UNESCO. (2006). *United nations convention on the rights of persons with disabilities*. <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm>

Unesco. (2017). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Unicef. (2014). *Definición y clasificación de la discapacidad*.

Verdugo, M., Jordán, F., & Vicent, C. (2009). *Desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente de Programas de Empleo con Apoyo (SEMECA)*. INICO. <http://www.usal.es/inico>