



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Ciencias de la Educación y Psicopedagogía

La inclusión laboral de una joven con Síndrome de Down dentro de la Provincia
de Bs As, Zona Oeste.

Trabajo final para optar por el título de Licenciada en Psicopedagogía

Estudiante: Arrigoni, María Luján

Febrero 2024

Resumen

El presente trabajo se llevó a cabo teniendo en cuenta la inclusión laboral de una joven con síndrome de down en una empresa de ámbito privado de la localidad de Morón, la importancia del acompañamiento recibido en ese proceso, tanto de su AT, como miembros de la empresa, como así también de posibles desafíos que haya tenido que afrontar para su incorporación y permanencia en la misma.

Para llevar a cabo dicho trabajo, se realizó una investigación cualitativa de alcance exploratorio-descriptivo, con una muestra no probabilística, obteniendo una selección previa de las personas en cuestión y de acuerdo a las características de esta investigación. Se realizaron entrevistas semi-estructuradas. La muestra se conformó por empleados de una empresa privada ubicada en la localidad de Morón, jefe, compañero de trabajo, una joven con Síndrome de Down y su Acompañante terapéutico.

Los resultados arrojados por las entrevistas y el análisis de datos de las mismas, permiten observar sobre los pocos conocimientos que los empleados de la empresa tienen acerca del Síndrome de Down, y las pocas capacitaciones que la joven, a quien llamaremos “L” recibió para su inserción y permanencia en la misma, con el fin de poder priorizar sus capacidades y necesidades. Si bien, en la empresa manifiestan que se realizan anualmente capacitaciones generales a todo el personal, éstas no están focalizadas en los desafíos que presenta la joven y de esta manera queda inconcluso el poder potenciar sus capacidades para obtener una mejor calidad laboral.

Palabras clave: Síndrome de Down - Inserción laboral - derechos - acompañamiento terapéutico - clima laboral

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Estado del Arte	6
3.1 Características del Síndrome de Down	10
3.1.1 ¿Qué es el Síndrome de Down?	10
3.1.2 Aspectos cognitivos.	11
3.1.3 Aspectos sociales.	12
3.2 Inclusión laboral	13
3.2 Procesos de selección de personal con discapacidad intelectual de empresas de la Ciudad de Buenos Aires.	13
3.2.1 Derechos laborales	14
3.2.3 Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down.	16
3.3 Aportes de la psicopedagogía en inclusión laboral	17
3.3.1 Rol del psicopedagogo en la inclusión laboral	17
4. Encuadre metodológico	21
5. Análisis e interpretación de datos	22
5.1 El Síndrome de Down y la obtención de empleo de una joven en una empresa del ámbito privado de la localidad de Morón.	22
5.2 Los derechos de las personas con Síndrome de Down en el ámbito laboral y su inclusión en la misma. Relaciones interpersonales en la empresa.	25
5.3 El desempeño laboral de una joven con síndrome de Down y la importancia del acompañamiento terapéutico en el empleo.	27
Conclusiones	30
Bibliografía	32
Anexos	34
Modelo de entrevista	

Tema

La inclusión laboral de una joven con Síndrome de Down dentro de la Provincia de Bs As, Zona Oeste.

Pregunta

¿Cuál es el proceso por el cuál debió atravesar una persona con Síndrome de Down al momento de insertarse laboralmente en una empresa y cuál fue el acompañamiento terapéutico que precisó en su inserción laboral?

Objetivo general

-Analizar el proceso que una persona con Síndrome de Down debió afrontar para la obtención de un empleo y explorar cuál fue el rol del acompañante terapéutico en su inserción laboral dentro de una empresa ubicada en zona oeste de la Provincia de Buenos Aires.

Objetivos específicos

- Analizar cuáles fueron los desafíos presentados en un sujeto con Síndrome de Down al momento de buscar y de iniciar un empleo en relación a las barreras sociales.

- Indagar acerca del proceso de selección de una empresa en relación a un sujeto con Síndrome de Down, situado en la localidad de Morón.

- Explorar acerca del rol que cumple el AT de un sujeto con Síndrome de Down dentro del ámbito laboral.

Introducción

El siguiente trabajo tiene como objetivo dar conocimiento acerca de los desafíos que se presentan y cuáles son las barreras sociales que una persona con Síndrome de Down debe afrontar al momento de comenzar su desempeño dentro del ámbito laboral, realizando un estudio de caso.

ASDRA (S/F) en su página oficial “Asociación Síndrome de Down de la República Argentina” plantea que las personas con síndrome de Down son diferentes entre sí como cualquier persona, presentan una discapacidad intelectual y esto hace que les lleve más tiempo aprender sobre una tarea que a la mayoría. Entre sus características se destaca que suelen ser ordenadas, responsables y poseen buena predisposición para colaborar con los demás.

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación cabe destacar en un principio el concepto de discapacidad intelectual e inclusión. Mencionando que éste último comienza desde el hogar y en la sociedad para lograr el desarrollo de sus potencialidades dentro de un contexto donde se brinde comprensión y contención. ASDRA (Asociación de Síndrome de Down de la República Argentina, S/F), aborda la inclusión en el ámbito laboral destacando que ésta va a permitir que las personas con discapacidad intelectual puedan mejorar su calidad de vida, formando parte del mercado laboral y realizando tareas en conjunto a sus compañeros. Fomentando así su autonomía y convivencia con distintos grupos de personas.

La inserción laboral de personas con Síndrome de Down es un tema que requiere de especial atención, ya que, es un tema de mucha relevancia en nuestra sociedad actual, en la cual también se presenta como un gran desafío. Pronadis y Udelar (2015) afirman que una persona con discapacidad suele tener mayores dificultades para insertarse en el mundo del trabajo. Las barreras u obstáculos a los que se enfrentan las otras personas con discapacidad para acceder a un empleo son múltiples, tales como los problemas para acceder a la educación, la falta de accesibilidad del sistema de transportes e información, los prejuicios acerca de la discapacidad, entre otros aspectos.

Por esto, resulta relevante destacar como indica Pablo Pineda (2018), que es importante demostrar la necesidad de enfocarse en las habilidades y capacidades de las personas, más allá de sus limitaciones.

Desde esta perspectiva, todas las personas conviven, se desarrollan juntas, toman decisiones y comparten. Si alguien tiene dificultades para participar de alguna manera, entonces el ambiente es el que debe ser modificado. (UNCUYO, 2019).

En este trabajo se va a hacer referencia a la problemática que un sujeto con discapacidad intelectual haya tenido que afrontar como desafío sobre algunas de las siguientes barreras sociales , de comunicación, físicas, sociales y de transporte, las cuales haya tenido que superar para la búsqueda y obtención de algún empleo laboral. Identificando así las habilidades y destrezas que las personas con Síndrome de Down poseen.

También se tendrá en cuenta el proceso de selección de una Pyme familiar, la cual se dedica a la fabricación de mermeladas, aderezos, alimentos lácteos y endulzantes, destinados al consumo local e internacional, respecto a sujetos con discapacidad intelectual, y dar cuenta sobre qué requerimientos son necesarios para la contratación de dicho sujeto, como así también el rol que juega el AT dentro del ámbito laboral, durante cuánto tiempo es necesario su acompañamiento dentro y cómo es su desempeño. En este estudio de caso, se harán encuestas a la persona con Síndrome de Down, a su acompañante terapéutico y a la empresa en la cual se encuentra actualmente desempeñando tareas, ubicado en la zona de Morón, zona Oeste de la Provincia de Buenos Aires.

Estado del arte

Para la realización del estado del arte del presente trabajo de investigación se ha realizado una búsqueda y selección sobre informes finales de investigación, tesis de grado y artículos de revistas a partir del año 2013 hasta el año 2020 en la república Argentina. La búsqueda se basó acerca de la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down dentro del país. Se detallará a continuación de manera breve, las ideas más importantes de dichas investigaciones y conclusiones relevantes de cada uno.

Para comenzar se desarrollará el artículo de la revista "Síndrome de Down vida adulta" (2018) de María Eugenia Yadarola, quien menciona la importancia acerca de que las personas con Síndrome de Down puedan acceder al derecho de pertenecer al ámbito laboral abierto e inclusivo. Así mismo, revaloriza la discriminación por motivos de discapacidad respecto a empleos y su continuidad dentro de los mismos. De acuerdo al rol de las empresas, hace hincapié en que éstas se deben capacitar para poder tener empleados con discapacidades.

En su artículo valoriza el compartir experiencias y reconocer los derechos de vivir una vida plena otorgándole igualdad de condiciones y de oportunidades a todas las personas con discapacidad intelectual. De acuerdo a su investigación cualitativa, basada en entrevistas, asegura que se debe poder obtener un buen clima de trabajo en el ámbito laboral y otorgarles a las personas con Síndrome de Down un apoyo contextual y capacitaciones, manteniendo una actitud abierta dentro del contexto de trabajo donde se los incentive diariamente a continuar aprendiendo.

A modo de conclusión, María Eugenia Yadarola hace mención a que aún existen barreras sociales, las cuales actúan como obstaculizadoras para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down, si bien reconoce que ha habido un gran avance y logros en los últimos años, todavía queda mucho por seguir mejorando para que de esta manera no queden en desventaja laboral. y que esta inclusión se pueda lograr de manera real, sirviendo para mejorar la calidad de vida de las mismas contribuyendo de manera positiva dentro del mercado laboral y la sociedad.

Natalia Noemí Cruz, en su tesis de grado de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires titulada "Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down. Un estudio de caso" (2014), plantea como objetivo principal analizar un programa destinado a la inclusión laboral, factores sociales, educativos y laborales que tienen relación sobre la

inclusión del ámbito laboral de personas con Síndrome de Down. Destaca la problemática social como un "interés creciente". Por otro lado, menciona a las barreras sociales como obstaculizadores del mundo laboral respecto a las personas con Síndrome de Down. Con esta investigación, se pudieron destacar como palabras claves "inclusión laboral", haciendo referencia a la importancia de la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down, lograr la autonomía que esto conlleva para favorecer su desarrollo dentro del mismo, centrarse en sus capacidades y habilidades sociales, y así lograr una mejor calidad de vida. Continúa haciendo referencia a que obtener un empleo no solo significa tener un trabajo en sí mismo, sino que se ponen en juego el reconocimiento social, lo organizativo, independencia económica, como así también las relaciones sociales con las personas que diariamente se convive.

La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque socio crítico, teniendo como base una metodología cualitativa, construida desde la realidad social, educativa y situacional.

Para concluir con esta investigación lo que la autora aborda es la importancia de generar empatía y sensibilización social, en donde las personas con Síndrome de Down también puedan adquirir un empleo y pertenecer al ambiente laboral, realizando trabajos de manera satisfactoria como cualquier otro empleado de una empresa. Promoviendo de esta manera una mayor autonomía en ellas, perteneciendo a una sociedad más democrática y sensibilizada.

Por otro lado, en su tesis de la Universidad del Salvador, titulada "Inclusión de personas con síndrome de Down en el ámbito laboral formal privado" (2019). La autora Luciana Belén Fűresz, comienza a desarrollar su investigación manifestando como se debería insertar en la sociedad una persona con Síndrome de Down, afirma que desde su nacimiento, es importante adquirir una pronta estimulación temprana, pertenecer a una escolaridad en donde se atiendan sus necesidades, asistir a tratamientos, y encontrarse inmerso en una familia en la cual se brinde contención y se tengan en cuenta los cuidados necesarios para su buen desarrollo. Menciona que aquellas personas que presentan este Síndrome, en la niñez pueden adquirir la igualdad de beneficios que niños que no lo poseen, debido a que mediante una estimulación adecuada, pueden llevar una vida similar al resto de los niños. Pero que se presentan mayores desafíos, cuando estos niños comienzan a crecer y llegan a la adolescencia, donde prontamente van a necesitar de la obtención de una salida laboral.

De acuerdo a la obtención de empleos, las personas con discapacidad intelectual se encuentran en desventaja por la escasez de oportunidades laborales a las que pueden acceder. Destaca en su investigación, que solo el 10% de la población de personas con Síndrome de Down logran acceder a un puesto trabajo, mencionando a La Asociación de Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA, S/F)) quien atribuye a que esto se debe por la falta de información, capacitación y apertura de las empresas nacionales del sector privado. La autora afirma la importancia de un plan de intervención, para así adecuar las demandas por parte del empleador con los recursos del empleado.

En su investigación, se realizaron entrevistas de manera presencial a los responsables de Recursos Humanos de dos empresas con experiencia en inclusión laboral, y a 3 de sus empleados, con el fin de observar y conocer la formación y los lugares de trabajo.

Concluyendo con entrevistas de personas con Síndrome de Down que se encuentran trabajando en distintas empresas de la provincia de Buenos Aires, como Mc Donald's, y Axió Energy, en la cuales a través de encuestas que se realizaron a los encargados de dichas empresas, se pudo llegar a la conclusión que hubo una notoria mejoría en el clima laboral de las empresas en cuanto a la inserción de personas con síndrome de Down.

En Trabajo Final Integrador "Inclusión laboral y responsabilidad social empresarial: estudio de caso de una adulta joven con síndrome de Down" (2020). Jimena Soledad Barrera plantea como objetivo principal conocer cómo impactó en la vida de un sujeto con Síndrome de Down la incorporación en el ámbito laboral de una empresa y cómo repercutió tanto en sus vínculos más íntimos en relación a su familia, como así también con sus compañeros de trabajo y la sociedad.

La presente investigación se realizó en tres tramos, el primero, en donde se hace hincapié en la inclusión laboral de la república argentina y las características generales del Síndrome de Down. En una segunda instancia, se desarrolló acerca de la ética, valores y principios de los negocios, los derechos humanos y el empleo, en donde se destaca el rol de las empresas y la importancia de brindar oportunidades laborales para personas con Síndrome de Down. En una tercera y última instancia, se evaluó la inclusión laboral como incorporación de dichas personas al mundo del trabajo. La autora realizó un estudio de caso como eje principal con metodología cualitativa, se realizaron entrevistas acerca de la vida personal de una persona con Síndrome de Down, a una ex compañera de trabajo y a sus médicos. Entre las

conclusiones que se pudieron arrojar, se destaca como principal objetivo, el impacto en la vida del sujeto con Síndrome de Down en cuestión, tanto en su vida personal como social y en su ámbito laboral, arrojando estos, resultados positivos en cuanto al desarrollo de sus habilidades y la interacción con sus compañeros de trabajo, logrando cierto grado de autonomía. Se destacó el buen clima laboral en la empresa desde su comienzo allí, generando un ambiente más desestructurado y un clima más distendido.

El siguiente artículo de la revista titulado "Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en la Patagonia Argentina" (marzo 2013). Armando Dall'Armellina, plantea que en la Patagonia se fundó Apasino, la Asociación Patagónica de Síndrome de Down, por un grupo de padres con el fin de mejorar la calidad de vida de sus hijos, presentándose desafíos al momento de seleccionar el dictado de cursos o seminarios dentro de dicha asociación. Lo que llevó a la creación en General Roca (Rio Negro), el Centro de Inclusión Social y Laboral, con el principal objetivo de brindar apoyo a jóvenes con Síndrome de Down, como así también a las empresas comunes de la zona. El autor se basó en la metodología de empleo con apoyo, para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad intelectual, favoreciendo de esta manera su pronta inserción laboral, con el propósito de que la búsqueda sea lo más "normalizada" posible.

Para concluir, hace mención a la ilusión de los padres por ver logrado el sueño de la inclusión total en la sociedad a sus hijos, perteneciendo al mundo laboral, impartiendo sus derechos como cualquier otro ciudadano, como seres autónomos, tenidos en cuenta por la sociedad en la que se encuentran inmersos.

Luego de realizar este recorrido por los diferentes trabajos de investigación, se puede llegar a la conclusión que los diversos autores coinciden en la importancia de que los sujetos con Síndrome de Down puedan acceder a oportunidades laborales dentro de la sociedad sin tener que atravesar por mayores desafíos como lo son las barreras sociales, los cuales actúan como obstaculizadores. Si bien, los autores mencionan que ha habido un gran avance en los últimos años referido al tema inclusión laboral, pero que aún queda mucho camino por recorrer. También fue notorio en lo investigado, el buen clima que se genera en las empresas con la incorporación de personas con discapacidad intelectual, generando así mayor empatía y socialización entre los empleados de las empresas.

Es importante poder avanzar en esta investigación acerca de los derechos laborales que las personas con Síndrome de Down poseen como ciudadanos, cursos y capacitaciones a los que pueden y deben concurrir para la preparación de una salida laboral, analizar cómo impacta en su vida personal el cumplir con sus derechos y obligaciones laborales, como así también el rol que deben cumplir las empresas en cuanto a la inclusión y el acompañamiento que deben brindar para el bienestar de las personas con discapacidad intelectual dentro de las mismas.

3.1 Características del Síndrome de Down.

3.1.1 ¿Qué es el Síndrome de Down?

Para comenzar se desarrollará brevemente las características propias del Síndrome de Down. Barrera (2020) define al Síndrome de Down como una discapacidad intelectual, en donde se encuentra alteración en los cromosomas. Considerando que se encuentran afectadas por diversos síntomas, entre ellos, cognitivos, referidos al nivel intelectual, y fisonómicos, obteniendo características comunes de acuerdo a la forma de los ojos, la nariz y orejas, como así también médicos, compartiendo características como cardiopatías.

La autora menciona a Jerome Lejuene (1959) quien realiza el descubrimiento de que las personas con Síndrome de Down son afectadas por un cromosoma más, es decir, material genético extra. Lo que implica un desequilibrio y alteración en los órganos, por lo que se reflejará en sus funciones.

Destaca en su estudio, la importancia de la estimulación en niños con estas características desde edades tempranas, incrementando así el desarrollo de sus habilidades y capacidades, los cuales se verán beneficiados en la calidad de vida. Teniendo las familias un rol fundamental, como así también el ambiente que los rodea.

Como indica María Constanza Robledo (2020), la concepción de discapacidad intelectual a lo largo de los últimos años ha evolucionado generando una mejor comprensión de ésta. Antes se llamaba “debilidad mental” a la deficiencia que los niños obtenían como resultados bajos en diversos tests psicológicos. Hoy en día, luego de producirse un cambio de paradigma hacia el pensamiento moderno, se dejó de lado la concepción tradicional de la discapacidad

intelectual como rasgo de las personas, sino que esta concepción se basa en la interacción entre el contexto y el ser humano.

La Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA, S/F) considera al Síndrome de Down como "una característica de algunas personas", los cuales poseen discapacidad intelectual. Debido a esta discapacidad intelectual, indica que a las personas "les cuesta aprender algunas cosas o necesitan más tiempo para aprender".

Aún hoy en día, no se sabe el por qué ocurre que nacen personas con Síndrome de Down. ASDRA hace mención a que 1 de cada 1000 bebés nace con este síndrome, producto de la unión de las células de un hombre y una mujer.

Por lo expresado anteriormente, aunque no se sepa el por qué ocurre, lo que se puede mencionar es que si se tiene conocimiento acerca de sus características. Los sujetos con Síndrome de Down, tienen 3 cromosomas más en el par 21, llamado de otra manera (Trisomía 21). De acuerdo a que en los cromosomas se encuentran nuestras características físicas, en las personas con Síndrome de Down, aunque éstas se parezcan a sus familias, hay características que se comparten. Mencionando algunos ejemplos como: músculos blandos al nacer, nariz chata, ojos alargados y finos, orejas pequeñas, estatura baja y boca pequeña.

Para finalizar, se destaca la importancia de los apoyos tanto profesionales como sociales sobre las personas con síndrome de Down desde su nacimiento, para favorecer así su calidad de vida.

3.1.2 Aspectos cognitivos.

Kumin (2017) identifica a las capacidades cognitivas, como el razonamiento, la comprensión de los conceptos y la memoria, todo lo referido al "pensar". Sostiene que generalmente desde la infancia de las personas con Síndrome de Down, se comienza a evidenciar dificultades para adquirir el lenguaje. Esto se debe a los problemas intelectuales que poseen, los cuales generan ciertas dificultades en cuanto a las habilidades comunicativas. De acuerdo a estas características, el autor afirma que en el proceso de crecimiento va a haber una mejora en sus habilidades comunicativas de manera notoria. Valorizando el acompañante de las familias para la pronta apropiación de las habilidades del lenguaje y ejerciendo la práctica utilizando como por ejemplo, diferentes tipos de palabras.

Adiorante (2014) considera que dentro de los aspectos cognitivos de las personas con Síndrome de Down, se ven afectadas la memoria, la atención y el lenguaje. Una característica es la memoria a corto plazo, requiriendo de apoyos visuales para lograr su mejora, como así también el uso de estrategias para lograr asimilar e integrar la información recibida, en los cuales se presentan mayores desafíos. Respecto a la falta de atención, hace mención a que no se realiza de manera consciente, sino que tiene relación con la madurez cerebral. Lo que esto conlleva a que haya dispersión en los jóvenes y no se logre la motivación necesaria para que ocurra el aprendizaje, evitando así situaciones referidas a éste. Por último, destaca la importancia de la repetición en el accionar.

3.1.3 Aspectos sociales.

Ortiz (2012) hace mención a que cuando se establece una interacción positiva entre pares, beneficia la autoestima y el bienestar de las personas con Síndrome de Down. Las habilidades sociales son aquellas que se van desarrollando desde la niñez, entre grupos de pares y con adultos significativos, como lo son la familia por ejemplo, siendo parte del desarrollo "deseable". El autor menciona las funciones que cumplen las habilidades sociales según Monjas (1993, S/P):

- 1- Aprendizaje de la reciprocidad: En las relaciones con los iguales se aprecia la importancia de la reciprocidad entre lo que se da y lo que se recibe.
- 2- Adopción de roles: Se aprende a asumir el rol que corresponde en la interacción, la empatía, la toma de perspectivas, el ponerse en el lugar del otro, etc.
- 3- Control de situaciones: Se aprende a asumir distintas situaciones en el grupo como pueden ser la posición de dirección o el seguimiento de instrucciones.
- 4- Comportamientos de cooperación: La interacción con el grupo permite el aprendizaje de destrezas de colaboración, compartir tareas, trabajar en equipo, establecimiento de acuerdos, expresión de diferencias, etc.
- 5- Autocontrol y regulación de la conducta: En función del feedback recibido de los demás.

6- Apoyo emocional de los iguales: La expresión de sentimientos tales como: afecto, alianza, ayuda, apoyo, compañía, aumento del valor, etc.

7- Aprendizaje del rol sexual: Se desarrollan los criterios morales y el sistema de valores.

Para concluir, se hace destaca a la importancia del rol de la familia y de la sociedad en la cual se encuentran inmersos las personas con Síndrome de Down, para el pronto desarrollo de las habilidades sociales comenzando desde la niñez hasta la adultez. En donde se logre interactuar de manera positiva, generando vínculos, los cuales van a formar parte del bienestar en la convivencia de la vida diaria en la sociedad.

3.2 Inclusión laboral

3.2.1 Procesos de selección de personal con discapacidad intelectual de empresas de la Ciudad de Buenos Aires

María Laura Escudero (2017) en su trabajo integrador "Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en pequeñas y medianas empresas", indica que el proceso de selección de personal comienza con el recibimiento de los curriculums, su lectura, clasificación, comparaciones y toma de decisiones, con el fin de otorgar un buen funcionamiento de la vacante que se va a cubrir. De acuerdo a la administración, esta implica un esfuerzo de comprensión constante, también de fluctuaciones, de necesidades, de emociones, tanto en dimensiones externas como internas.

La autora se hace la siguiente pregunta ¿Cuánto más compleja será la gestión de encontrar el puesto idóneo para un trabajador con discapacidad? A su respuesta, agrega que se necesita contar con una serie de técnicas, las cuales hagan sentir a los sujetos cómodos en el proceso de selección, y que al mismo tiempo se les debe demostrar interés en sus perfiles. Con el fin de eliminar las posibles frustraciones que puedan surgir en el proceso de selección de acuerdo a las instancias de evaluaciones por las que deben afrontar. Luego, se procederá a continuar

con la administración del instrumento y las instancias de prueba, las cuales juegan un rol fundamental en este proceso, comenzando con las entrevistas, en donde el entrevistador ya debe tener definido qué va a preguntar y cómo va a hacerlo, entablando de esta manera una conversación con el entrevistado para que sea lo más fluido posible, estableciendo un clima de confianza, el cual favorezca el intercambio entre ambos. Una vez finalizado este proceso, el trabajo que realiza el reclutador se vuelve más específico, en donde debe constatar que toda la información obtenida es verídica.

Por su parte, Lozar Saez (2009), indica que los procedimientos por los cuales se deben atravesar en las entrevistas, son sumamente discriminatorios, aun así sin tener la intención de serlo. Es por ello, que menciona que se debe evitar citar por ejemplo a una persona en silla de ruedas a que concurra a la entrevista, si es que la empresa no cuenta con los accesos necesarios para su óptimo desplazamiento en la misma.

.

Jimena Soledad Martín Barrera (2020) señala que cuando una empresa toma la decisión de contratar a una persona con síndrome de Down, ésta debe estar capacitada para poder incluirlos dentro del ámbito laboral. Menciona al Ministerio de Desarrollo Social de la Nación y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, los cuales hacen referencia a los valores éticos de las personas inmersas dentro de una comunidad en donde se debe concebir el respeto y brindar contención hacia las personas con discapacidades. Reconociendo las normas legales y laborales, las cuales se deben cumplir, al mismo tiempo que se deben brindar capacitaciones a los trabajadores de manera constante por parte de las empresas, eliminando de esta manera la discriminación en el empleo.

Por lo tanto, las empresas son las que deben abordar procesos de selección de empleados con síndrome de Down y garantizarles su bienestar dentro de la misma, brindando igualdad de oportunidades, ofreciendo flexibilidad dentro del entorno, creando buenas condiciones de trabajo en donde se propicie la salud y la seguridad de los empleados, como así también, incentivando y fomentando el desarrollo profesional.

3.2.1 Derechos laborales

María Eugenia Yadarola (2018) afirma que todas las personas con discapacidad tienen derecho de formar parte dentro del mercado laboral, el cual debe ser inclusivo y ser abierto. Así mismo, éste debe dar cuenta de aquellas posibilidades que poseen cada uno de los

individuos, y brindarles ajustes y accesos en los espacios que se necesiten para su eficaz desenvolvimiento. La autora hace mención a la ley 27.044/2014 "La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", la cual implica el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, promulgando el derecho a igualdad de oportunidades de todas las personas, en donde cada uno tenga la posibilidad de elegir de manera libre y pertenecer a un trabajo de manera inclusiva.

Por lo tanto, si se habla de inclusión laboral, se habla de derecho a pertenecer a un trabajo, en el cual se le otorguen la igualdad de condiciones, como así también de oportunidades, ya que se requieren ciertos ajustes para que las condiciones de trabajo se brinden de manera equitativa. En referencia a la igualdad de condiciones, éstas se deben brindar como se mencionó anteriormente de manera equitativa y son las empresas e instituciones las que deben "preparar" los puestos de empleos, en donde estos se adapten a las necesidades de las personas y no sea al revés. Por lo tanto, como es un derecho, se debe garantizar su cumplimiento y obligaciones por parte del Estado. Las empresas públicas y privadas deben incluir de manera mínima un 4% de personas con discapacidad dentro de su plantel de empleados. Cabe destacar que esta equidad, si no es "obligada" a ser cumplida y no se realiza el seguimiento y control necesario hacia las empresas, estas posibilidades quedan inhabilitadas por no ser cumplidas.

Entonces, para pensar cualquier sociedad en la actualidad, se debe garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual, para ello, es importante poder generar conocimientos acerca de los derechos que se tienen como ciudadanos y poder llevarlos a cabo, formar parte de una sociedad más equitativa en donde haya "justicia" para todos.

La autora menciona a las personas con discapacidad como sujetos que sufren ciertas limitaciones en cuanto a lo mental, físico, intelectual o sensorial, y que genera obstáculos para el desarrollo de una vida plena.

Jimena Soledad Martín Barrera (2020), define a la inclusión laboral como un derecho que tienen las personas con discapacidad intelectual, el cual requiere de apoyos necesarios y afirma que deben contar con condiciones favorables en el ámbito en donde se desempeñen. Debiendo priorizar la equidad y asegurando que su remuneración sea justa en relación a los demás empleados de una empresa.

Destaca por último, la importancia de brindar estimulación temprana desde la niñez hacia la adultez. En relación a la adultez, menciona que ésta se debe presentar mediante capacitaciones por profesionales dentro del ámbito laboral.

3.2.3 Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down.

María Eugenia Yadarola (2018) respecto a la inclusión laboral, hace mención a que aún hoy en día, todavía es necesario seguir avanzando en este aspecto, debido a que su proceso avanza pero de manera lenta. A su vez, indica que la Ley 22.431 (Art.8) considera que toda aquella empresa, ya sea dentro del ámbito privado que brindan servicios públicos, como empresas del Estado, deben contar con empleados con discapacidad intelectual, en un porcentaje del 4% del total de su personal, y las mismas deben contar con reducción impositiva (Ley N° 23.021, Art. 23).

Otro punto importante a destacar por la autora, es el de desarrollar programas con el objetivo de brindar apoyo a los jóvenes con discapacidad intelectual que comienzan a iniciarse en el mundo laboral, dado que el Estado durante un período de tiempo es el encargado de cubrir con las remuneraciones de los trabajadores con discapacidad desde que comienzan a iniciarse en el trabajo. Sin embargo, a pesar de la existencia de estas leyes, solo se ven beneficiados un número reducido de personas con discapacidad intelectual, que en definitiva se encuentran inmersos dentro del mercado laboral obteniendo una inclusión "real". La autora arroja como resultados que el 86,5% de las personas con discapacidades mayores de 14 años no cuentan con un empleo.

Por lo que se refiere a inclusión, Yadarola considera que las personas con discapacidad intelectual deben ser incluidas en la sociedad comenzando por la familia, el colegio, el trabajo, en donde se puedan desenvolver con un otro, sintiéndose de esta manera, incluidos en todos los ámbitos mencionados, logrando la pronta interacción con diferentes personas respetando sus diferencias y semejanzas. Por último, destaca el trabajo como un "proceso de vida inclusivo", el cual puede enriquecer a la sociedad formando parte dentro del ámbito laboral.

Jimena Soledad Martín Barrera (2020) en su Trabajo final integrador "Inclusión laboral y responsabilidad social empresarial", en primer lugar, menciona a la inclusión laboral como la

manera en la que las personas con Síndrome de Down se incorporan al ámbito laboral. Para ello, es necesario de acuerdo a sus habilidades, que logren desempeñarse de manera autónoma, incrementado su autoestima, aumentando la confianza en sí mismos para la toma de decisiones, como por ejemplo, en lo económico. La autora concluye con el objetivo de que una vez insertos en el mundo del trabajo, se les brinde acompañamiento en las tareas en las cuales se desempeñan, y por lo tanto, que esas tareas se brinden de acuerdo a sus posibilidades.

3.3 Aportes de la psicopedagogía en inclusión laboral

3.3.1 Rol del psicopedagogo en la inclusión laboral

Para comenzar a hablar del concepto de psicopedagogía, es importante mencionar que es una disciplina que según María Constanza Robledo (2020), está asociada al imaginario del trabajo con niños, ya sea, en consultorios particulares y en gabinetes escolares.

Hoy en día, existen diversos campos para la psicopedagogía, la cual se logra insertar en el ámbito laboral siendo “desconocida” para la mayoría de la población.

Para poder conocer cuál es el rol de la psicopedagogía en el ámbito laboral, primero es necesario destacar acerca de lo que se ocupa esta disciplina. La cual se encarga de estudiar los comportamientos humanos en situaciones de aprendizajes. Esto es denominado como indica la autora como un proceso complejo, individual e irracional. En donde se debe tener en cuenta al contexto socio cultural como un factor importante para que las personas creen e incorporen conocimientos, construyendo de esta manera aprendizajes a lo largo de la vida, realizando interacciones con otros.

Uno de los principales objetivos de la psicopedagogía es dar cuenta de las dificultades por las que el sujeto atraviesa, los cuales se ven como obstaculizadores para la adquisición de nuevos aprendizajes. Centrando su labor en realizar intervenciones, las cuales sirvan para superar las dificultades presentadas, logrando de esta manera aprendizajes más sólidos.

Por lo tanto, a raíz de lo expresado anteriormente, se puede evidenciar que el psicopedagogo se encarga de la observación e intervención en relación al comportamiento con los aprendizajes. Éste se puede brindar tanto en ámbitos educativos con niños, como así también con adultos en empresas laborales, éste último se seguirá desarrollando a continuación.

El rol del psicopedagogo en el ámbito laboral, tiene relación con los conflictos en los aprendizajes para producir cambios, es decir, el psicopedagogo brinda a los sujetos que trabajan en una empresa asistencia para que éstos se desempeñen en su labor con eficacia y eficiencia, brindando también espacios de intercambios en donde se pueda reflexionar de acuerdo a la función de cada trabajador y su rol dentro del ámbito laboral, como así también las maneras de relacionarse con los demás actores dentro de la empresa.

Alicia Fernández (2008) remarca que la psicopedagogía laboral invita a reflexionar en cada sujeto para re descubrirse, considerando al aprendizaje como un proceso que se da a lo largo de toda la vida de las personas, como así también en las organizaciones.

De la cual es necesario involucrarse con la realidad para así poder transformarla y de esa manera transformarse.

Como menciona Cardozo, Patricia (2018), en relación a la psicopedagogía en el ámbito laboral hace hincapié en sus comienzos en la década del 80, la cual tiene como objetivo estudiar el aprendizaje de los sujetos dentro del ámbito laboral.

Indica que se vio modificado el paradigma tradicional de la psicopedagogía hacia una mirada moderna, en donde existen aportes de la psicopedagogía que presentan desafíos en cuanto a la inserción laboral y permanencia de los sujetos dentro de las empresas.

Por lo tanto, siguiendo con los dichos de D'Anna y Hernández (2006), se puede agregar que la labor del psicopedagogo en el ámbito laboral debe estar relacionada con el acompañamiento en cuanto al desarrollo profesional de los empleados, realizando evaluaciones en su desarrollo y potenciando sus habilidades, creando cursos de capacitaciones. En otras palabras, enfocándose en el aprendizaje del trabajo.

Barrionuevo Mariana Pamela, Flores, Érica Lorena, Ortiz, Mercedes Antonella. (2022) en su tesina "Concepciones de psicopedagogos acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad", señalan en una primera instancia, la importancia de indagar acerca del rol del psicopedagogo en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidades. Luego hacen mención de 4 subcategorías, la primera, es el área de promoción, el cual indica el acompañamiento mediante asesoramientos para favorecer los procesos de aprendizaje y lograr de esta manera condiciones óptimas de acuerdo a empleos en donde se brinden igualdad de condiciones para personas con discapacidades, fomentando la autonomía e independencia, dentro de un contexto donde haya confianza entre sus grupos de pares. La segunda, es el área preventiva, en donde se produce la detección de anomalías en cuanto al proceso de aprendizaje, concluyendo con la implementación de estrategias para favorecer el entorno de trabajo, basado en un clima de confianza y buena actitud. Siguiendo con el área asistencial, el cual se encarga de los procesos de aprendizaje, de la realización de diagnósticos, con el fin de brindar orientaciones en dichos procesos de aprendizaje. Concluyendo con el área de investigación, el cual es el encargado de realizar estudios e investigaciones mediante equipos interdisciplinarios, cuyo objetivo es dar cuenta de los factores intrapersonales, como interpersonales que infieren en los procesos de aprendizaje de cada sujeto.

En cuanto al rol del psicopedagogo en relación a la inclusión laboral, las autoras hacen hincapié en la importancia de brindar acompañamientos, asesoramientos, orientaciones, y realizar evaluaciones entre otros aspectos para lograr un buen desempeño laboral, en donde las personas se puedan desenvolver con total confianza y autonomía, recibiendo igualdad de condiciones y de oportunidades en los puestos de trabajo.

Siguiendo con el rol del psicopedagogo dentro del ámbito laboral, se menciona que cada profesional trabaja de manera distinta de acuerdo a sus conocimientos y experiencias, como así también aprendizajes que van adquiriendo a lo largo de su carrera. Se consideran los aportes de Flor Galvarini (2019), quien expresa que la inclusión laboral no es sinónimo de "caridad". Sino, que ésta, se debe ofrecer para que todas las personas que quieran ocupar un puesto de trabajo, lo puedan hacer sin importar las condiciones con las que se encuentran, haciendo valer sus derechos como ciudadanos, en donde se puedan desenvolver con total autonomía, sin recibir ningún tipo de discriminación.

Es importante poder evaluar y conocer las habilidades, capacidades y destrezas de cada empleado, para poder de esta manera potenciarlos dentro del ámbito laboral, de acuerdo a los puestos en los que se desarrollen.

Por lo tanto, afirman que el rol del psicopedagogo es fundamental en la selección del personal, ya que una de sus funciones más importantes, es la de brindar capacitaciones y orientaciones laborales. Deben propiciar también, un buen clima laboral, en el cual se puedan desarrollar las habilidades de los empleados, con el fin de que puedan desempeñarse cada uno en su área de la manera más efectiva.

Para finalizar, se menciona la importancia de elaborar programas para abordar las distintas maneras de aprender y de resolver problemas que puedan surgir, teniendo en cuenta la diversidad de cada empleado. Y para ello, es necesario abordar una mirada atenta y escucha activa en relación a las necesidades de los trabajadores. Sara D'Anna y Liliana Hernández (2006), afirman que la psicopedagogía laboral tiene como fin el asesoramiento y la orientación en los adultos en relación al aprendizaje en las empresas, como así también, forma parte del proceso de selección y permanencia de los sujetos, fomentando sus habilidades y destrezas.

Encuadre metodológico

El presente trabajo se desarrolla teniendo en cuenta una investigación cualitativa de alcance exploratorio-descriptivo. El corte temporal en el que se encuentra ubicado es transversal, debido a que el presente estudio se realiza en la actualidad. La técnica con la cual se va a llevar a cabo es la de recolección de datos mediante entrevistas individuales a los empleados de una empresa de Zona Oeste de la provincia de Buenos Aires, a un sujeto que trabaja allí con Síndrome de Down, sus compañeros, su A.T y su jefe. Las mismas se realizarán de manera semi estructurada, con el objetivo de poder realizar ciertas intervenciones e incorporaciones de acuerdo a las necesidades de los elementos, en caso de así requerirlo.

La unidad de análisis se seleccionará de manera no probabilística, obteniendo una selección previa de las personas en cuestión y de acuerdo a las características de esta investigación. En la cual se definirá un muestreo por conveniencia.

El criterio de inclusión se decidió en referencia a personas que trabajan en una empresa ubicada en la localidad de Morón, en la cual se indagará acerca de la inclusión de una joven con Síndrome de Down que allí se desempeña laboralmente. Con el objetivo de dar cuenta de su recorrido acerca de los obstáculos que tuvo que atravesar para su pronta inserción en el ámbito laboral.

Las entrevistas mencionadas anteriormente se realizarán en este trabajo de investigación a partir de un consentimiento informado de los participantes a entrevistar, en el cual se les brindará información y se garantizará la confidencialidad y respeto por su integridad general, en otras palabras, se resguardará el anonimato, como así también toda la información que sea brindada.

A partir de la información obtenida de las entrevistas, se realizará con aquellos datos recolectados un análisis para dar sentido y elaborar conclusiones en relación a esta investigación.

Análisis de datos

Para la realización del siguiente análisis de datos, se decidió dividir la información recabada de las entrevistas en tres categorías de análisis:

“El Síndrome de Down y la obtención de empleo de una joven en una empresa del ámbito privado de la localidad de Morón”, “Los derechos de las personas con Síndrome de Down en el ámbito laboral y su inclusión en la misma, relaciones interpersonales en la empresa”, y “El desempeño laboral de una joven con síndrome de down y la importancia del acompañamiento terapéutico en el empleo”.

A continuación se va a realizar un desarrollo acerca de las categorías mencionadas, nombrando a la joven con Síndrome de Down como “L” cada vez que se busque referirse a la misma.

El Síndrome de Down y la obtención de empleo de una joven en una empresa del ámbito privado de la localidad de Morón.

De acuerdo a las entrevistas realizadas al jefe de una empresa de gestión privada ubicada en la localidad de Morón y a un empleado, se puede inferir que los entrevistados señalan tener un leve conocimiento acerca del Síndrome de Down, coincidiendo en que se debe a una discapacidad intelectual, sin indicar mayor información sobre las características que presenta este Síndrome.

Barrera (2020) define al Síndrome de Down como una discapacidad intelectual, en donde se presenta una alteración en los cromosomas. Considerando que se encuentran afectadas por diversos síntomas, entre ellos, cognitivos, referidos al nivel intelectual, y fisonómicos, obteniendo características físicas comunes de acuerdo a la forma de los ojos, la nariz y orejas, como así también médicos, compartiendo características como cardiopatías.

La autora menciona a Jerome Lejuene (1959) quien realiza el descubrimiento de que las personas con Síndrome de Down son afectadas por un cromosoma más, es decir, material genético extra. Lo que implica un desequilibrio y alteración en los órganos, por lo que se reflejará en sus funciones.

Siguiendo a ASDRA (La Asociación Síndrome de Down de la República Argentina) se puede considerar al Síndrome de Down como "una característica de algunas personas", las cuales poseen discapacidad intelectual. Por lo tanto, coincide con lo expresado por los entrevistados, tanto el jefe y el compañero, acerca de las características del síndrome de Down, indicando también lo mencionado por ASDRA que esta discapacidad intelectual, produce que a las personas "les cueste aprender algunas cosas o necesiten más tiempo para aprender", siendo en el caso de L, que en el área en donde se encuentra trabajando es porque es el "más sencillo", para que ella pueda realizar esas tareas de armado de cajas de cartón, en donde no se necesita una mayor coordinación, ni demasiado esfuerzo físico en su accionar.

En relación a la búsqueda y obtención de empleo de una joven con Síndrome de Down de la localidad de Morón, se puede mencionar que la búsqueda del empleo en el cual se encuentra desempeñándose al día de la fecha, fue cuando se encontraba cursando el último año de su formación escolar. Se le propuso a la empresa mediante la familia de la joven, la posibilidad de que comience a trabajar allí. Es decir, fue una idea de la familia de la joven con Síndrome de Down, que cuando termine de estudiar pudiera comenzar a trabajar en una empresa, ya que el padre de la misma era dueño de una farmacia en la cual trabajaba, y diariamente L lo ayudaba a realizar algunas tareas, pero por cuestiones personales la tuvo que vender, por lo tanto, L no iba a poder realizar ningún "trabajo" más.

A raíz de lo mencionado, la familia participó de una reunión con el personal de la formación de estudio de la joven, en donde los diferentes miembros se pusieron de acuerdo y se logró presentar una propuesta a una empresa de gestión privada de la localidad de Morón solicitando de esta manera, empleo para la joven.

La propuesta obtenida fue bien recibida por la empresa, la cual decidió otorgarle a la joven la posibilidad de realizar una pasantía de 6 meses mediante una práctica profesionalizante, intercambiando opiniones y sugerencias con el centro de formación de la joven a la que asistía en ese entonces.

Dicha práctica profesionalizante duró el tiempo estimado y pasado este período, debido a su buen desempeño laboral, se le ofreció a la joven la oportunidad de efectivizarse para su continuidad dentro de la empresa.

Para acudir a esta práctica, la joven asistía todos los días junto a su AT a la empresa, la cual ayudaba a la joven en caso de así requerirse, con un horario de ingreso a las 10.00hs y de

egreso a 14.00hs, lo cual requería que la joven al mediodía almorzara allí en la empresa y luego continuara realizando las tareas establecidas por los empleadores (armado de cajas de cartón para edulcorantes/aderezos).

Por lo tanto, se puede señalar los dichos de Barrera (2020) quien indica que las empresas son las que deben abordar los procesos de selección de empleados con síndrome de Down y garantizarles su bienestar dentro de la misma, brindando igualdad de oportunidades, ofreciendo flexibilidad dentro del entorno, creando buenas condiciones de trabajo en donde se propicie la salud y la seguridad de los empleados, como así también, incentivando y fomentando el desarrollo profesional. De este modo, en esta empresa ubicada en la localidad de Morón, en la cual L se encuentra desempeñándose laboralmente, se puede indicar que desde un comienzo se le ha brindado igualdad de oportunidades a la joven, ofreciendo flexibilidad y buenas condiciones de trabajo, estableciendo acuerdos como por ejemplo, en cuanto al horario de ingreso de la práctica profesionalizante, en donde no se le exigió que el horario de ingreso fuera a las 8.00am sino a las 10.00am, debido a una sugerencia por parte del centro de formación escolar de la joven, para que de esta manera, L se fuera acomodando “de a poco” a la rutina del empleo.

Ahora bien, tomando en cuenta lo enunciado por María Eugenia Yadarola (2018) en relación a las barreras sociales, las cuales actúan como obstaculizadoras para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down, reconoce que ha habido un gran avance y logros en los últimos años, pero que todavía queda mucho por seguir mejorando para que de esta manera no queden en desventaja laboral, y que esta inclusión se pueda lograr de manera real, sirviendo para mejorar la calidad de vida de las mismas contribuyendo de manera positiva dentro del mercado laboral y la sociedad. Relacionando sus dichos con los de los entrevistados, se puede mencionar que en este caso, no han ocurrido mayores desafíos por los que la joven haya tenido que afrontar en relación a las barreras sociales para la búsqueda y obtención de un empleo. Debido a que su incorporación a la empresa no ha presentado dificultades y su continuidad en la misma se ha brindado de manera satisfactoria, permaneciendo en la misma con un buen desempeño y sintiéndose cómoda en su lugar de trabajo..

Los derechos de las personas con Síndrome de Down en el ámbito laboral y su inclusión en la misma. Relaciones interpersonales en la empresa.

Tomando en cuenta lo expresado en las respuestas obtenidas sobre los derechos laborales de las personas con Síndrome de down, el jefe de la joven hace hincapié en que es conocedor de sus derechos laborales y que se basaron en los mismos para la inclusión de la joven en la empresa y su permanencia en la misma. También mencionó, que se tuvieron en cuenta estos derechos para la extensión del horario laboral que le corresponde según por ley, así mismo no se realizó una respuesta extensa acerca de lo mencionado anteriormente, ni explicitando sobre las leyes mencionadas.

Siguiendo a María Eugenia Yadarola (2018), quien afirma que todas las personas con discapacidad tienen derecho de formar parte dentro del mercado laboral, el cual debe ser inclusivo y ser abierto. Así mismo, éste debe dar cuenta de aquellas posibilidades que poseen cada uno de los individuos, y brindarles ajustes y accesos en los espacios que se necesiten para su eficaz desenvolvimiento. La autora hace mención a la ley 27.044/2014 "La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", la cual implica el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, promulgando el derecho a igualdad de oportunidades de todas las personas, en donde cada uno tenga la posibilidad de elegir de manera libre y pertenecer a un trabajo de manera inclusiva.

La joven con Síndrome de Down, manifestó estar conforme en su trabajo, sintiéndose cómoda e incluida por parte de los jefes como de sus compañeros también, en donde afirmó que se le otorgan igualdad de oportunidades como a sus pares. Se puede destacar que la joven con Síndrome de Down manifestó no tener mucho conocimiento acerca de la ley mencionada anteriormente N°27.044/2014 sobre la Convención de los derechos de las personas con discapacidad, la cual se considera que es de suma importancia que la pueda conocer, para que de este modo, pueda hacer valer sus derechos en todos los ámbitos en los cuales trabaje y se desempeñe.

Por lo tanto, de acuerdo a las entrevistas realizadas, se puede inferir que L forma parte del plantel del personal como “un empleado más”, el cual recibe la misma atención y capacitaciones que sus compañeros a lo largo del año y solo cuando son necesarias.

Entonces, a raíz de lo analizado, se puede destacar el “buen clima laboral” al que apuntan los entrevistados luego de la llegada de L a la empresa, en donde día a día se promulga la empatía y el compañerismo entre ellos, indicando así un gran crecimiento de la misma.

Se destaca de igual modo, un buen desempeño de la joven en el rol en el cual se desempeña, también se destaca la puntualidad con la que asiste todos los días y el esfuerzo con el cual realiza las tareas encargadas por sus jefes de la mejor manera posible. De igual modo, se puede destacar el buen vínculo con sus compañeros de área, con los cuales mantiene una relación cordial, donde se prioriza el respeto por el otro, estableciendo de esta manera vínculos positivos. Si bien, se apuntó a que este vínculo se fue formando de manera paulatina, ya que de a poco la joven fue generando más confianza en sí misma y junto a su grupo de pares.

Es por ello, que se puede mencionar a Ortiz (2012), quien señala que cuando se establece una interacción positiva entre pares, se beneficia la autoestima y el bienestar de las personas con Síndrome de Down. Reconoce a las habilidades sociales como aquellas que se van desarrollando desde la niñez, entre grupos de pares y con adultos significativos, como lo son la familia por ejemplo, siendo parte del desarrollo "deseable". El autor menciona las funciones que cumplen las habilidades sociales según Monjas (1993, S/P):

- 1- Aprendizaje de la reciprocidad: En las relaciones con los iguales se aprecia la importancia de la reciprocidad entre lo que se da y lo que se recibe.
- 2- Adopción de roles: Se aprende a asumir el rol que corresponde en la interacción, la empatía, la toma de perspectivas, el ponerse en el lugar del otro, etc.
- 3- Control de situaciones: Se aprende a asumir distintas situaciones en el grupo como pueden ser la posición de dirección o el seguimiento de instrucciones.
- 4- Comportamientos de cooperación: La interacción con el grupo permite el aprendizaje de destrezas de colaboración, compartir tareas, trabajar en equipo, establecimiento de acuerdos, expresión de diferencias, etc.
- 5- Autocontrol y regulación de la conducta: En función del feedback recibido de los demás.
- 6- Apoyo emocional de los iguales: La expresión de sentimientos tales como: afecto, alianza, ayuda, apoyo, compañía, aumento del valor, etc.

Pudiendo desarrollar en este caso, el desempeño de L y el de sus compañeros de trabajo al igual que con sus jefes, los cuales adoptaron un rol significativo en su vida, compartiendo la cotidianidad en el ambiente laboral desde los comienzos de la joven en la empresa, favoreciendo de tal manera la interacción con su grupo de pares, como así también la empatía

entre ellos y la posibilidad de poder brindarle seguridad y acompañamiento al momento de que puedan surgir distintas situaciones, en las cuales pueda asumir un rol activo, brindando de esta manera compañía, y herramientas para su buen desarrollo. Es decir, que la joven tiene la libertad de acudir a los jefes cuando ella lo considere necesario, ya sea para pedir ayuda, opiniones, o simplemente hablar.

Por lo tanto, a raíz de todo lo evidenciado en las entrevistas, se puede apreciar que en la empresa prevalece un buen clima laboral y existe un buen trabajo en equipo, en donde la interacción con su grupo de pares cumple un rol fundamental para el buen desempeño de L en la empresa, el cual se ve impactado en su bienestar y en sus deseos por continuar en la empresa.

El desempeño laboral de una joven con síndrome de down y la importancia del acompañamiento terapéutico en el empleo.

A lo largo de estos últimos 8 años en los que la joven con Síndrome de Down se encuentra desempeñando sus tareas laborales en una empresa del ámbito privado ubicado en la localidad de Morón, y a raíz de las entrevistas realizadas, se puede evidenciar que la joven ha tenido un gran desempeño en cuanto a las tareas que desarrolla, el cual es el “armado de cajas” ubicada en el área productiva, debido a que no puede tener presión, ni realizar fuerza. Por lo tanto durante todos estos años ha realizado la misma tarea sin tener la posibilidad de realizar alguna rotación de área, aunque en un comienzo también realizó armado de “tapitas” junto con el de cajas.

Así mismo, se puede destacar la responsabilidad de la joven y la puntualidad en el horario de ingreso a la empresa.

Desde un principio, la joven comenzó en la empresa realizando las pasantías de prácticas profesionalizantes junto a su acompañante terapéutico, quien asistía acompañándola solo 3

veces por semana, durante la jornada completa, desde las 8.00hs hasta las 12.00hs que finaliza su horario laboral.

La AT no se encontraba dentro del área de trabajo todo el tiempo junto a ella, sino que solía darle “espacio” a la joven, brindando de esta manera confianza, seguridad y su acompañamiento en caso de ser necesario. Por lo tanto, si la joven así lo necesitase, acudía a ella llamándola.

Si bien, no fue un requisito por parte de la empresa la incorporación de la AT para lograr su inserción laboral, así lo decidió la familia, ya que la AT ayudaba a la joven en los quehaceres de la casa y pasaba tiempo junto a la misma durante la semana.

Luego del primer año de trabajo, y una vez que la joven quedó efectiva en la empresa, se decidió que la joven continuara su labor sin necesidad de contar con su acompañamiento.

Por lo tanto, luego de haber trabajado en forma conjunta la empresa con la AT, se tuvieron en cuenta las habilidades de L, y por parte del personal de la empresa se la continuó incentivando a desempeñarse de manera autónoma, incrementado de esa manera su autoestima y aumentando la confianza en sí misma para la toma de decisiones.

En este sentido, L logró continuar su desempeño de manera autónoma y ante cualquier emergente o duda que le surja tiene la posibilidad de acudir tanto a sus jefes como a sus compañeros y así logra realizarlo sin presentar desafíos en su accionar.

Respecto al buen acompañamiento laboral por parte de la empresa, se pueden destacar los dichos de la autora Jimena Becerra (2020) quien resalta que los jóvenes con Síndrome de Down una vez insertos en el mundo del trabajo, deben recibir un acompañamiento constante en las tareas en las cuales se desempeñan, y por lo tanto, que esas tareas se brinden de acuerdo a sus posibilidades. De esta manera, garantizar el bienestar de los sujetos dentro de la empresa, creando buenas condiciones de trabajo en donde se priorice la igualdad de condiciones, y fomentar así su desarrollo profesional. La joven con síndrome de Down, en este caso, según lo relatado por el jefe, recibe acompañamiento diario por parte del personal de la empresa, quienes manifiestan estar al pendiente de L, pero solo en caso de que ella lo necesite. Este acompañamiento de acuerdo a los dichos de la joven no se realiza de acuerdo a las tareas en las que desempeña su rol en el área de producción, sino que tiene que ver más con lo “emocional”.

Así mismo, la joven ha manifestado sentirse “cómoda” en el empleo, destacando que le gusta ir a trabajar todos los días allí, y que le gusta compartir tiempo con sus compañeros.

Flor Galvarini (2019) destaca la importancia de que los jóvenes con síndrome de Down que se encuentran inmersos en el mundo laboral se puedan desenvolver con total autonomía, sin recibir ningún tipo de discriminación. Es por ello, que es importante poder evaluar y conocer las habilidades, capacidades y destrezas de cada empleado, para poder potenciarlas dentro del ámbito laboral, de acuerdo a los puestos en los que se desarrollen. Al comienzo de L en la empresa, junto a su AT, se puede destacar que su acompañamiento favoreció en el accionar diario de la joven y en su autonomía, la cual se fue incrementando con el pasar de los días, junto a su buen desempeño en su rol de trabajo. Por lo tanto, el rol de la AT fue fundamental para la inserción de la joven en el mundo laboral y en la interacción con sus compañeros de área.

A modo de conclusión, se considera importante poder brindar capacitaciones y orientaciones laborales a los empleados, contando con un equipo interdisciplinario dentro de la empresa en donde pueda cobrar relevancia el rol del psicopedagogo, el cual debe propiciar un buen clima laboral, y en donde se puedan desarrollar las habilidades de los empleados, con el fin de que puedan desempeñarse cada uno en su área de la manera más efectiva. A pesar de que esta empresa no cuenta con dicho equipo de trabajo, y que L ya no necesita del acompañamiento de su AT, se puede observar a raíz de los dichos de los entrevistados que se ejerce por parte de los miembros de la empresa un acompañamiento acorde a las necesidades de L.

Para finalizar, es importante destacar los dichos de Flor Galvarini (2019), quien hace hincapié en la importancia de elaborar programas para abordar las distintas maneras de aprender y de resolver problemas que puedan surgir, teniendo en cuenta la diversidad de cada empleado. Es decir, como se mencionó anteriormente, que a través de capacitaciones y reuniones de trabajo, se pueda potenciar las habilidades con la que cada uno cuenta y de esa manera generar un mejor desempeño laboral en cada empleado, como así también teniendo en cuenta las diversas maneras de aprender. Abordando no sólo los desafíos que presenta L en la empresa, sino lograr potenciar sus habilidades y capacidades.

Conclusiones finales

Luego de realizar el análisis de los datos obtenidos mediante entrevistas cualitativas, a los empleados de una empresa privada ubicada en la localidad de Morón respecto a la inclusión de personas con Síndrome de Down, y a la joven que allí se encuentra trabajando actualmente hace ya 8 años, desempeñándose en el área de producción (armado de cajas para edulcorantes y aderezos), se puede indicar que los hallazgos principales se encuentran dentro del lineamiento del rol de la joven “L” con síndrome de Down y cómo fue su desarrollo para la obtención de un empleo teniendo en cuenta las barreras sociales, las cuales pueden actuar como obstaculizadores, siendo que en este caso no fue así. La joven no presentó dificultades para su inserción en el ámbito laboral, debido a que a través de su familia, junto con su colegio de formación secundaria, fueron los responsables de acercarse a una empresa del ámbito privado de la localidad de Morón, con el fin de solicitar empleo para la joven.

La empresa accedió a dicho pedido, interiorizándose sobre la discapacidad de la joven, ya que, ésta sería la primera vez que contratarían a una persona con síndrome de Down para formar parte del plantel de empleados. Su inserción fue favorable, junto a su AT, la cual la acompañó durante un periodo corto de tiempo, en sus inicios en la empresa, realizando junto a la joven una pasantía profesionalizante el primer año de empleo.

Las limitaciones que se pueden mencionar podrían tener relación a la escasa capacitación que reciben los empleados de la empresa de acuerdo a las discapacidades y el cómo trabajar junto a un compañero con síndrome de Down en este caso, por ejemplo, el estar atentos a sus capacidades o posibles desafíos que presentan en cuanto a lo laboral y también a lo social, con el fin de poder brindar su ayuda y acompañamiento en caso de ser necesario.

La inserción laboral de la joven no presentó como requisito para su ingreso el acompañamiento terapéutico, pero este fue fundamental para brindarle seguridad a la joven en su accionar al comienzo de su desempeño y accionar en la empresa. Luego de que la AT no asistiera más a la empresa junto a la joven, los jefes fueron quienes a través de los relatos intercambiados con ella, siguieron su acompañamiento desde “otro lugar” hacia “L”, pero aun así sin recibir, ni brindar capacitaciones al respecto.

Para finalizar, uno de los interrogantes que se abren desde mi punto de vista, sería el de qué pasaría si se brindaran capacitaciones a la joven con síndrome de Down, de manera mensual, en donde se creen espacios de intercambios con el fin de que se pueda poner en común el desempeño laboral de la misma, como así también el de sus compañeros, espacios en donde se pueda acercar para realizar pedidos y/o sugerencias, coordinados por un equipo en donde la psicopedagogía haga sus aportes, que se tengan en cuenta sus capacidades, en vez de los desafíos que la joven presenta, como por ejemplo, para poder realizar rotaciones dentro de la empresa en distintas áreas de trabajo, y no realizar siempre la misma tarea, como así lo hacen sus compañeros.

Referencias

- Adiorante (2014) "Sexualidad en el síndrome de Down: incidencia de las actitudes del entorno en el comportamiento sexual"
<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC116704.pdf>
- Barrera (2014) "inclusión laboral y responsabilidad social empresarial: estudio de caso de una adulta joven con síndrome de Down".
<http://repositorio.umaza.edu.ar/>
- Barrionuevo, Mariana Pamela (2022) "Concepciones de psicopedagogos acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad"
<https://rid.ugr.edu.ar/bitstream/handle/20.500.14125/486/Inv.%20D-191%20MFN%207405%20tesis%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bugacoff, Soledad. (S/F) "Discapacidad, síndrome de Down, comunicación e inclusión. Guía básica para comunicaciones acerca de personas con discapacidad y con síndrome de Down".
- www.asdra.org.ar
-
- Cruz (2014) "*Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down. Un estudio de caso*".
- Dall'Armellina (2013). "Inclusión labora de personas con discapacidad intelectual en la Patagonia argentina".
<https://www.sindromedownvidaadulto.org>

- Füresz (2019). *“Inclusión de personas con síndrome de Down en el ámbito laboral formal privado”*.
- Ortiz (2012) *“el modo de relacionarse de las personas con Síndrome de Down”*.
- Pineda, Pablo (2018). *“Asociación de Síndrome de Down de la República Argentina”*.
- UNCUIYO (2019). “Síndrome de Down: Todos debemos proporcionar una sociedad inclusiva” - Hospital Universitario.
<http://www.un.org/es/events/downsyndromeday/>.
- Kumin (2017) “Características físicas y cognitivas en niños con Síndrome de Down”
<https://www.down21.org/revista-virtual/1736-revista-virtual-2017/revista-virtual-sindrome-de-down-octubre-2017-n-197/3115-articulo-profesional-caracteristicas-fisicas-y-cognitivas-de-los-ninos-con-sindrome-de-down.html>
- Yaradola, M. Eugenia (2018) “Inclusión laboral: del derecho a las prácticas”.
<https://www.sindromedownvidaadulto.org/wp-content/uploads/2018/10/Inclusion-laboral-sindrome-de-down.pdf>

Entrevistas

Entrevista a Jefe

- 1) ¿Considera que ésta es una empresa inclusiva? Por qué?
- 2) ¿A cuántas personas con discapacidades contrataron en esta última década?
- 3) ¿Tiene conocimientos acerca de lo que es el Síndrome de Down? ¿Qué es?
- 4) ¿Hoy en día tienen solo a una persona con Síndrome de Down trabajando en la empresa o
- 5) ¿Desde hace cuánto tiempo L. forma parte del personal?
- 6) ¿Cómo llegó a la empresa?
- 7) Tienen políticas elaboradas acerca de la incorporación de personas con discapacidades?
- 8) ¿Quién decidió incorporar a L a la empresa? ¿Cómo fue el proceso de selección?
- 9) ¿Ingresó junto a un acompañante terapéutico? ¿Contaba como requisito para su inserción laboral? En caso de ser así, ¿por qué?
- 10) ¿En qué área se desempeña hoy en día?
- 11) ¿Trabaja la misma cantidad de horas que sus compañeros? ¿Por qué?
- 12) ¿Siempre se desempeñó realizando el mismo trabajo? ¿O fue cambiando a lo largo del tiempo? ¿Por qué?
- 13) ¿Se le brinda capacitaciones a L? ¿Cada cuánto?
- 14) ¿Cómo considera que es el desempeño de L. dentro de la empresa?

15) ¿Cuán importante es para usted haberle brindado la posibilidad a L de desempeñarse laboralmente en esta empresa?

Entrevista a Compañero

- 1) ¿Tenés conocimientos acerca del Síndrome de Down? ¿Qué es?
- 2) ¿Cómo es tener de compañera a L? ¿Es la primera vez que tienen un compañero con Síndrome de Down?
- 3) ¿Se realizó alguna capacitación de acuerdo a la inclusión en el ámbito laboral? ¿Consideras que es importante?
- 4) ¿Cómo es la relación que tienen con L?
- 5) ¿Cómo observas que es su desenvolvimiento dentro de la empresa de acuerdo a las tareas que realizan?
- 6) ¿Cómo observas en este caso que es su desenvolvimiento de acuerdo a su grupo de pares?
- 7) ¿Cómo es o fue tu experiencia teniendo a L como compañera de trabajo?
- 8) ¿Consideras que algo cambió en el ámbito laboral desde la llegada de L? ¿Por qué?

Entrevista a L.

- 1) ¿Después de que terminaste de estudiar, querías comenzar a trabajar? ¿De qué?
- 2) ¿Fue sencillo la búsqueda de un empleo? ¿Por qué?
- .
- 3) ¿Cuál fue tu primer empleo?
- .
- 4) ¿Cómo encontraste este trabajo?
- 5) ¿Hace cuánto tiempo que formas parte de esta empresa?
- 6) ¿Comenzaste sola o estuviste con un acompañante terapéutico? En caso de ser así, ¿por qué?
- 7) ¿Seguís trabajando junto al acompañante terapéutico? En caso de sí o por no, ¿por qué consideras que debe ser?
- No. Ya no la veo más. estuvo conmigo cuando empecé a trabajar después no.
- 8) ¿En qué área comenzaste a desempeñarte?
- Haciendo cajas y también tapitas.
- 9) Antes de iniciar en el trabajo, ¿tuviste que realizar alguna capacitación acerca de lo que tenías que hacer?
- 10) ¿Cuál es tu rol dentro de la empresa hoy en día?
- 11) ¿Si tienes algún inconveniente a quien recurrís?
- 12) ¿Cuántas horas por día trabajas?
- 13) ¿Cómo fue tu adaptación?
- 14) ¿Cómo fue el día a día junto a tus compañeros de trabajo? ¿Cómo te llevas con ellos?

15) ¿Recibiste algún acompañamiento por parte de los empleadores?

Entrevista a Acompañante Terapéutico

1) ¿Desde cuándo conoces a L?.

2) ¿Cómo comenzaste a trabajar con ella?

3) ¿Cuál es tu rol en relación a L?

4) ¿Cómo fue su comienzo en la empresa junto a vos?

5) ¿Cómo se desempeña en el ámbito laboral?

6) ¿Cuál es la relación con sus compañeros de trabajo? ¿La observas incluida con su grupo de pares?

7) Si vos no estás, ¿ella puede desempeñarse de manera autónoma en el trabajo? Por qué?

8) Al iniciar en la empresa, ¿asistías todos los días y la misma cantidad de horas que ella trabaja? ¿Por qué?

9) ¿Actualmente seguís trabajando junto a ella? ¿Por qué?