3. Mercado de trabajo e inclusión laboral de personas con síndrome de Down: experiencias institucionales y organizacionales en algunos países, con caso práctico en San Luis Potosí, México

Eduardo Cisneros Arredondo *
Marissa González Duque **

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.484.03

Resumen

Este artículo analiza la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en el mercado de trabajo mexicano con un enfoque particular en las experiencias institucionales de San Luis Potosí y un caso documentado. A través de una revisión narrativa de la literatura científica de la última década con bases en datos de *PubMed* y *Scopus* se han examinado los estudios empíricos sobre empleo, actitudes sociales y la eficacia de los programas de apoyo (Molina Jover, 2016; Verdugo y Jenaro, 2019), se examinan estudios empíricos sobre empleo, actitudes sociales y programas de apoyo. La relevancia de este tema radica en que la inclusión no solo responde a un enfoque de derechos humanos, sino que diversifica el capital humano y mejora el clima organizacional.

La evidencia actual muestra un escenario de contrastes; aunque las tasas de empleo para personas con síndrome de Down han mejorado, siguen siendo bajas y se concentran en sectores de baja complejidad. Persisten barreras como el miedo a los costos de adaptación y procesos de selección no inclusivos. No obstante, se destaca que con apoyos razonables, el desempeño es altamente competitivo. Un hallazgo consistente en la literatura es

* Doctor en Administración. Profesor-investigador en la Universidad Politécnica de San Luis Potosí. ORCID: https://orcid.org/0009-0001-8153-472X
** Licenciada en Contaduría. Representante legal de la Asociación Intégrame Down.

que "cuando se implementan apoyos personalizados y adaptaciones razonables, las personas con síndrome de Down alcanzan niveles de desempeño y tasas de retención comparables a las de otros trabajadores en puestos similares, y su inclusión mejora indicadores de clima y compromiso del equipo" (Ting et al., 2024; estudios empíricos en Estados Unidos y revisiones internacionales).

Como implicaciones prácticas, se subraya la necesidad de políticas públicas que incentiven la contratación y la implementación de programas de "empleo con apoyo" (*supported employment*). El artículo presenta la asociación Intégrame como caso documentado con las reservas de ser un caso de éxito, no por el trabajo y esfuerzo realizado, sino porque aún es insuficiente en proporción a los números o beneficios que realmente se esperan para personas con síndrome de Down, la asociación Intégrame A.C. en San Luis Potosí, que desde 2006 ofrece servicios integrales que facilitan la autonomía y calidad de vida. Finalmente, se concluye que, pese a las limitaciones metodológicas de los estudios actuales, la inclusión laboral se consolida como una estrategia clave para el desarrollo de mercados más justos y beneficiosos tanto para la sociedad como para las organizaciones.

Palabras clave: *síndrome de Down, inclusión laboral, San Luis Potosí, empleo con apoyo, discapacidad.*

Introducción

En la actualidad, la inclusión laboral de personas con síndrome de Down ha dejado de ser una cuestión de filantropía para consolidarse como un derecho humano fundamental y una necesidad estratégica dentro del mercado de trabajo global. Tal como lo establece la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el acceso a un empleo digno constituye un motor esencial para la autonomía y la participación ciudadana plena. Sin embargo, a pesar de los marcos normativos, la brecha de empleabilidad para este colectivo sigue siendo alarmante, perpetuada por prejuicios, estereotipos y una falta de conocimiento técnico en las organizaciones sobre cómo gestionar la diversidad.

La inclusión de personas con síndrome de Down es relevante no solo por razones de derechos humanos, sino también por su impacto en la fuerza laboral. Diversifica el capital humano, aporta estabilidad en puestos donde se brindan apoyos adecuados y puede mejorar tanto el clima organizacional como la retención de personal. A nivel macro, la incorporación efectiva de este colectivo contribuye a reducir la brecha de participación laboral de las personas con discapacidad y permite aprovechar un segmento poco utilizado de talento, lo cual resulta especialmente pertinente en mercados con escasez de mano de obra o envejecimiento de la fuerza de trabajo.

Respecto a la evidencia científica, se observa una combinación de progresos y desafíos persistentes. Estudios y revisiones recientes indican que las tasas de empleo de personas con síndrome de Down han mejorado en algunos contextos, pero siguen siendo significativamente bajas en comparación con la población general, y se concentran en sectores de baja complejidad y jornadas parciales, principalmente en servicios y manufactura ligera (Molina Jover, 2016). Aunque las actitudes sociales y la disposición de los empleadores han evolucionado hacia una mayor apertura declarada, persisten barreras prácticas como el temor a los costos de adaptación, el desconocimiento sobre las capacidades reales, y los procesos de selección no inclusivos que limitan la contratación efectiva (Arias Hidalgo, 2019). No obstante, la evidencia enfatiza que cuando se implementan apoyos razonables —tales como formación en el puesto, mentoría y diseño adaptado de tareas— el desempeño y la retención suelen ser altamente competitivos; por su parte, la representación en puestos profesionales y técnicos continúa siendo una meta pendiente.

En términos prácticos, se considera que para avanzar es necesario promover políticas públicas que incentiven la contratación inclusiva de personas con síndrome de Down mediante subvenciones temporales, formación para empleadores y certificaciones de buenas prácticas. Según Molina Jover (2016), estas políticas deben traducirse en acciones empresariales concretas, como auditorías de reclutamiento, programas de apoyo en el puesto mediante *job coaching* y mentoría entre pares; así como evaluaciones técnicas de puestos que permitan identificar adaptaciones razonables. La evidencia sugiere que estas intervenciones, acompañadas

de campañas internas que reduzcan el estigma y aumenten la confianza de los directivos, son determinantes para el éxito organizacional. En este sentido, los programas de *supported employment* y las alianzas estratégicas con organizaciones especializadas emergen como las prácticas más efectivas para facilitar inserciones laborales sostenibles y de calidad (Verdugo y Jenaro, 2019).

Un hallazgo consistente en la literatura reciente es que cuando se implementan apoyos personalizados y adaptaciones razonables, las personas con síndrome de Down alcanzan niveles de desempeño y tasas de retención comparables a las de otros trabajadores en puestos similares, y su inclusión mejora indicadores de clima y compromiso del equipo. Esta afirmación está respaldada por estudios empíricos y revisiones internacionales que muestran mejoras en empleo abierto y satisfacción laboral cuando existe acompañamiento sistemático y formación tanto para el trabajador como para el entorno laboral (Ting et al., 2024). Sin embargo, las limitaciones frecuentes incluyen tamaños muestrales reducidos, concentración geográfica de estudios y heterogeneidad metodológica que dificulta comparaciones directas. Se requieren evaluaciones longitudinales sobre el impacto económico de la inclusión, estudios costo–beneficio para empleadores y más investigación sobre trayectorias profesionales, más allá del acceso inicial al empleo.

El objetivo de este artículo es identificar prácticas, barreras y modelos de intervención que contribuyan a la construcción de un mercado de trabajo más justo, accesible y de calidad. A partir de una revisión documental exhaustiva y del análisis de estudios de caso, se destacan avances relevantes asociados al empleo con apoyo, la sensibilización organizacional y el marco normativo vigente, así como desafíos persistentes relacionados con estereotipos, prejuicios y debilidades en la capacitación laboral. Los resultados evidencian que la inclusión laboral no solo impacta positivamente en la autonomía y calidad de vida de las personas con síndrome de Down, sino que también genera beneficios organizacionales y sociales, consolidándose como una estrategia clave para el desarrollo de mercados laborales inclusivos.

Contexto teórico

Conocimiento científico del síndrome de Down

El síndrome de Down (SD), causado por la presencia total o parcial de una tercera copia del cromosoma 21, constituye la principal causa genética de discapacidad intelectual y se distingue por una notable variabilidad en las dimensiones cognitiva, social y adaptativa. Clínicamente, se asocia con peculiaridades fenotípicas, una mayor predisposición a comorbilidades —como cardiopatías o problemas endocrinos— y perfiles cognitivos con fortalezas en memoria visual frente a desafíos en el lenguaje expresivo y la velocidad de procesamiento. No obstante, desde el enfoque social y de derechos humanos (Organización de las Naciones Unidas, 2006; Organización Mundial de la Salud, 2011), la discapacidad no se concibe como una patología individual, sino como el resultado de la interacción entre estas características funcionales y las barreras físicas, actitudinales y normativas del entorno.

Bajo este marco, la investigación contemporánea sostiene que las mayores limitaciones para la inclusión laboral no provienen de la condición genética en sí, sino de los prejuicios y el desconocimiento presentes en las organizaciones. Estas barreras se materializan en procesos de reclutamiento excluyentes, una arquitectura inadecuada de las tareas y la ausencia de apoyos técnicos especializados. En consecuencia, aunque la intervención temprana es fundamental para mejorar las competencias individuales, el éxito en la transición a la vida adulta y al empleo depende de la eliminación de los obstáculos del entorno organizacional para garantizar una participación efectiva en igualdad de condiciones.

El *mercado de trabajo inclusivo* se define como aquel que garantiza igualdad de oportunidades, condiciones laborales dignas y accesibilidad para todos los grupos sociales. En el caso de las personas con discapacidad intelectual, la inclusión laboral se ha vinculado estrechamente con estrategias como el empleo con apoyo, los ajustes razonables y la capacitación continua, que permiten superar las barreras estructurales y actitudinales.

El conocimiento científico contemporáneo sobre el síndrome de Down aporta claves para comprender la diversidad funcional de este colectivo. El SD se asocia con manifestaciones clínicas que incluyen discapacidad intelectual de leve a moderada, peculiaridades fenotípicas y predisposición a comorbilidades como cardiopatías congénitas y problemas endocrinos. Según Artigas-Pallarés (2015), el perfil cognitivo se caracteriza por fortalezas relativas en habilidades visuoespaciales y memoria visual, frente a desafíos en el lenguaje expresivo y la velocidad de procesamiento. Esta variabilidad subraya la importancia de la intervención temprana (estimulación, terapia del lenguaje y educación inclusiva), como señalan Troncoso y del Cerro (2005), ya que resulta fundamental para potenciar competencias funcionales que faciliten la transición a la vida adulta y la inclusión en el mercado laboral.

El abordaje actual del síndrome de Down se inscribe dentro del modelo social y de derechos humanos de la discapacidad, que entiende que la exclusión no es consecuencia directa de una condición genética, sino del diseño de los entornos sociales, económicos y laborales. En este sentido, la discapacidad emerge cuando el contexto no se adapta a la diversidad humana (Schalock et al., 2021, citados por Chávez-Castillo et al., 2023). Desde la biología, el SD se explica como una alteración cromosómica caracterizada por la presencia de un cromosoma 21 adicional (trisomía 21), lo que influye en el desarrollo cognitivo, físico y adaptativo (Perpiñán, 2018). Sin embargo, la evidencia muestra que las personas con SD presentan altos niveles de variabilidad funcional, lo que implica que no puede asumirse una relación directa entre la condición genética y la capacidad productiva o laboral (Scilletta, 2020).

Desde la perspectiva biopsicosocial, las personas con síndrome de Down muestran una alta disposición a la interacción social, capacidad de imitación, aprendizaje por modelado y vínculos afectivos sólidos, lo que constituye una ventaja significativa en entornos laborales cooperativos (Perpiñán, 2018). En consecuencia, la inclusión laboral de este colectivo no solo depende de reconocer sus características biológicas y cognitivas, sino de transformar los entornos sociales y organizacionales para que se conviertan en espacios accesibles, equitativos y capaces de aprovechar las fortalezas que estas personas aportan a la vida laboral y comunitaria.

Posición actual de la sociedad ante el síndrome de Down

En los últimos años se ha observado un cambio positivo en la percepción social hacia las personas con síndrome de Down (SD). Este cambio se refleja en una mayor visibilidad pública, el surgimiento de organizaciones de autoconsciencia, la implementación de leyes antidiscriminatorias y campañas mediáticas que promueven sus capacidades y derechos. Sin embargo, persisten prejuicios que limitan las expectativas sociales y laborales; muchas familias y empleadores aún subestiman la productividad o la adaptabilidad de las personas con SD en entornos de trabajo competitivo.

Organizaciones nacionales y federaciones —como Down España y Down Syndrome International— han impulsado agendas de empleo y formación, generando prácticas innovadoras y evidencia local que demuestran la viabilidad de la inclusión laboral. A nivel internacional, la agenda de inclusión de la ONU y las directrices de organismos, como la OMS, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial (BM), refuerzan la obligación de incorporar la discapacidad en políticas de empleo, subrayando que la diversidad en el lugar de trabajo no solo es un derecho, sino también un factor de enriquecimiento social y económico.

No obstante, los datos muestran que la inclusión laboral sigue siendo un reto. En países como España, la tasa de empleo de personas con síndrome de Down apenas alcanza el 5%, lo que evidencia la necesidad de actualizar marcos normativos, fortalecer la educación inclusiva y promover la intermediación laboral especializada para garantizar una inserción efectiva.

Prejuicio, estereotipos y exclusión en el mercado de trabajo

Uno de los principales factores que explican la baja participación laboral de personas con síndrome de Down no es su desempeño, sino los estereotipos negativos que persisten en empleadores y compañeros de trabajo. Ruiz Rodríguez (2012) demuestra que los prejuicios hacia la discapacidad intelectual se construyen sobre creencias de ineficiencia, dependencia y baja productividad, lo que condiciona decisiones de contratación, promoción y asignación de tareas. Estos estereotipos se reflejan en los resultados

empíricos: en Ecuador, por ejemplo, se ha documentado que la mayoría de las personas con síndrome de Down continúa enfrentando barreras significativas para acceder al empleo formal, a pesar de la existencia de leyes de inclusión y programas sociales (Calvopiña Roca y Ayala, 2024).

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, y en particular de aquellas con síndrome de Down, constituye uno de los principales retos contemporáneos del mercado de trabajo. El empleo no solo representa una fuente de ingresos, sino también un mecanismo central de inclusión social, desarrollo de la autonomía y ejercicio pleno de derechos. Sin embargo, las barreras estructurales, culturales y organizacionales siguen limitando su acceso, permanencia y desarrollo en entornos laborales formales.

La relevancia de este estudio radica en la urgencia de transformar el entorno laboral ordinario en un espacio abierto, inclusivo y accesible. La exclusión no solo restringe el desarrollo personal de las personas con síndrome de Down, sino que también priva a las empresas de un talento humano con competencias específicas y de la oportunidad de mejorar su clima organizacional y responsabilidad social. En este sentido, resulta fundamental dotar a directivos, gestores de talento humano y a la sociedad en general de herramientas metodológicas y evidencia empírica que desmitifiquen la supuesta baja productividad asociada a la discapacidad intelectual. Investigaciones recientes han demostrado que la inclusión laboral de este colectivo no solo favorece su autonomía, sino que también aporta beneficios tangibles a las organizaciones, como mayor cohesión en los equipos y fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial (Martínez-Fernández y García-Cano, 2021).

La aportación específica de este capítulo reside en el análisis y propuesta de modelos operativos exitosos, tales como el empleo con apoyo (ECA) y la implementación de materiales informativos digitales diseñados para la sensibilización empresarial. El ECA, originado en Europa y Estados Unidos en la década de los años 80 y posteriormente adoptado en América Latina, facilita la incorporación de personas con discapacidad intelectual al empleo ordinario mediante apoyos individualizados y la figura del preparador laboral (López-Torrijo, 2018). Al proponer ajustes razonables y destacar el papel del preparador laboral como pieza clave, se ofrece una hoja de ruta para que las empresas transiten de la simple integración —entendida como

la contratación por cuota— hacia una inclusión real que valore las competencias del trabajador. Estudios recientes han demostrado que este modelo contribuye significativamente a la sostenibilidad de la inclusión laboral al mejorar tanto la permanencia en el puesto como la percepción positiva de los equipos de trabajo (Rodríguez y Verdugo, 2020).

Finalmente, este capítulo se justifica en la necesidad de sistematizar experiencias, evidencias y aprendizajes derivados de investigaciones académicas, proyectos institucionales y estudios de caso desarrollados en distintos contextos latinoamericanos. La aportación central radica en vincular el análisis del síndrome de Down con el funcionamiento del mercado de trabajo, destacando el papel de las empresas, organizaciones de la sociedad civil y políticas públicas en la generación de oportunidades laborales inclusivas. De esta manera, se busca ofrecer un marco integral que permita superar prejuicios, consolidar prácticas inclusivas y avanzar hacia un mercado laboral más justo, accesible y de calidad.

Cambio en las prácticas nacionales e internacionales

En los últimos años se ha observado un cambio positivo en la percepción social: mayor visibilidad, organizaciones de autoconsciencia, leyes antidiscriminatorias y campañas mediáticas que promueven capacidades y derechos. Sin embargo, persisten prejuicios que limitan expectativas; muchas familias y empleadores aún subestiman la productividad o la adaptabilidad laboral de las personas con síndrome de Down.

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual ha sido objeto de múltiples estudios que coinciden en señalar al empleo con apoyo (ECA) como la estrategia más eficaz para lograr su integración en el mercado de trabajo ordinario. Este modelo se basa en el acompañamiento continuo de un preparador laboral o *job coach*, quien facilita el entrenamiento directo en el puesto y brinda apoyos individualizados que garantizan la permanencia y el éxito de la inserción (Molina Jover, 2016; Peña, 2021).

Más allá del ECA, la literatura académica identifica enfoques complementarios que robustecen las probabilidades de colocación. El modelo Individual Placement and Support (IPS), ampliamente validado en el ám-

bito de la salud mental, ha sido adaptado para personas con discapacidad intelectual y enfatiza la colocación rápida en empleo competitivo junto con un soporte técnico constante. Metanálisis recientes confirman su eficacia frente a modelos tradicionales de rehabilitación laboral (Bond et al., 2020).

Por su parte, el empleo personalizado (*customized employment*) permite diseñar puestos y tareas en función de las fortalezas del trabajador y las necesidades reales del empleador, resultando especialmente útil para perfiles heterogéneos. Experiencias como las impulsadas por Plena Inclusión España han demostrado que este enfoque, cuando se implementa con fidelidad metodológica, genera impactos positivos en la sostenibilidad del empleo y en la percepción empresarial (Plena Inclusión, 2023).

El éxito de estos modelos, sin embargo, no depende únicamente de la metodología aplicada, sino de factores estructurales del entorno. La inclusión se ve facilitada cuando existen programas de intermediación laboral, un fuerte involucramiento familiar, incentivos fiscales y, sobre todo, una cultura empresarial sensibilizada que garantice servicios de apoyo poscolocación (Arias Hidalgo, 2019). En contraste, los obstáculos más frecuentes incluyen el estigma social, la percepción errónea sobre la productividad, la falta de flexibilidad en horarios y roles, así como deficiencias en las políticas públicas que promueven empleo inclusivo (Hernández Morales, 2023).

En el caso específico de las personas con síndrome de Down, la exclusión laboral no responde a una imposibilidad técnica, sino a una falla estructural del mercado de trabajo. La evidencia empírica muestra que cuando existen ajustes razonables, capacitación y acompañamiento estas personas contribuyen activamente a la productividad, la diversidad organizacional y la cohesión social (Arias Hidalgo, 2019; Hernández Morales, 2023). Para contextos como el de México, marcado por informalidad, desigualdad y déficit de talento en ciertos sectores, la inclusión laboral de personas con síndrome de Down representa no solo una obligación ética y legal, sino también una estrategia de desarrollo económico inclusivo, coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las políticas contemporáneas de trabajo decente promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019).

En síntesis, los modelos de inserción laboral basados en evidencia —ECA, IPS y empleo personalizado— ofrecen rutas viables para la inclusión

de personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral ordinario. No obstante, su efectividad depende de la articulación con políticas públicas, la sensibilización empresarial y el compromiso social de transformar los entornos laborales en espacios verdaderamente diversos. Acciones y experiencias internacionales en inserción laboral.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) y la Estrategia de Inclusión de la Discapacidad de Naciones Unidas (UNDIS) establecen que la discapacidad debe transversalizarse en todas las políticas públicas, incluyendo salud, educación y empleo. Estos marcos refuerzan la obligación de los Estados de garantizar igualdad de oportunidades y participación plena de las personas con discapacidad intelectual, como aquellas con síndrome de Down, en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2023).

Estas directrices promueven la igualdad de oportunidades y la participación plena de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refuerzan la necesidad de garantizar sistemas inclusivos de salud y educación, asegurando que la discapacidad no sea tratada como un aspecto aislado, sino como parte integral de las agendas de desarrollo sostenible y derechos humanos (OMS, 2023; OIT, 2021).

En continuidad con estos marcos internacionales, el Global Disability Inclusion Report (2025) enfatiza la urgencia de acelerar la inclusión mediante la armonización legal, el financiamiento y la implementación de prácticas efectivas en el mercado laboral. Este informe, elaborado en el marco del Global Disability Summit, constituye una guía estratégica para que los Estados y las organizaciones fortalezcan sus políticas públicas y garanticen igualdad de oportunidades en salud, educación y empleo, incluyendo a las personas con síndrome de Down.

Las recomendaciones internacionales apuntan a escalar modelos de empleo con apoyo, fortalecer la transición escuela-trabajo, implementar programas de sensibilización empresarial y ofrecer incentivos fiscales para la contratación inclusiva, acompañados de mecanismos de monitoreo y evaluación que aseguren la progresión profesional. Estas propuestas no solo buscan incrementar las tasas de empleo, sino también garantizar que las personas con síndrome de Down accedan a puestos competitivos y sostenibles en el tiempo.

El Banco Mundial ha señalado que los incentivos fiscales y los subsidios temporales para la contratación, junto con la evaluación periódica de resultados, son herramientas clave para que las empresas adopten prácticas inclusivas de manera estructural (Banco Mundial, 2024).

De manera complementaria, organizaciones especializadas como sindromedown.org enfatizan la importancia de fortalecer la ruta educativa con formación técnica y experiencias laborales tempranas, asegurando que la transición hacia el empleo se realice de forma gradual y acompañada. Estas iniciativas han desarrollado itinerarios de integración laboral que incluyen etapas de formación pre-laboral, acceso al puesto de trabajo, prácticas en empresas, contratación y seguimiento continuo; lo que permite que las personas con síndrome de Down adquieran competencias transferibles y autonomía progresiva.

Los informes recientes señalan que más del 60% de los jóvenes que participan en programas de empleo con apoyo logran acceder a prácticas laborales, y aproximadamente un 30% alcanza contratos en empresas ordinarias, aunque con necesidad de acompañamiento sostenido. Estos resultados muestran que la inclusión laboral, cuando se articula con apoyos individualizados, abre oportunidades reales de participación en entornos competitivos.

Asimismo, se ha documentado que los programas de transición escuela-trabajo incrementan la tasa de retención en empleo competitivo en un rango del 15 al 20% superior respecto a quienes no reciben apoyos personalizados. Este hallazgo confirma que la preparación temprana y el acompañamiento continuo son factores decisivos para garantizar la permanencia en el mercado laboral.

Los objetivos centrales de estas iniciativas se orientan a garantizar la continuidad educativa mediante formación técnica vinculada al mercado laboral; facilitar la inserción temprana en entornos de trabajo reales para reducir la brecha entre escuela y empleo; promover la sensibilización empresarial mostrando las ventajas de contar con personal diverso y fomentando adaptaciones razonables; así como asegurar la sostenibilidad del empleo mediante acompañamiento poscolocación y seguimiento del desempeño.

En conjunto, estas acciones subrayan que la inclusión laboral no puede desvincularse de la educación inclusiva y de la preparación previa, pues solo así se logra que las personas con discapacidad intelectual desarrollen

autonomía y competencias transferibles al mercado laboral (sindrome-down.org, 2024).

Resulta relevante destacar experiencias internacionales que han consolidado prácticas inclusivas. En España, la federación Down España, constituida en 1991, coordina a más de 90 entidades autonómicas y locales dedicadas a la defensa de los derechos de las personas con síndrome de Down. Su misión es facilitar la inclusión plena en todos los ámbitos de la vida, en coherencia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Entre sus principales líneas de acción se encuentran los programas de empleo con apoyo, la firma de convenios con empresas para la contratación inclusiva, y la formación pre-laboral que prepara a los jóvenes para integrarse en el mercado de trabajo. Los informes de 2023-2024 muestran una consolidación de estas prácticas, evidenciando mejoras en la empleabilidad, la autonomía personal y la participación social de las personas con síndrome de Down. Además, Down España actúa como interlocutor ante organismos públicos y privados, promoviendo políticas inclusivas y sensibilización social a nivel nacional (Down España, 2024).

Además de la labor de Down España, existen organizaciones de intermediación que han demostrado modelos efectivos de inclusión laboral. Un ejemplo destacado es Envera, organización no gubernamental española fundada en 1977 que trabaja por la integración social y laboral de personas con discapacidad intelectual. Su modelo combina centros especiales de empleo, programas de formación pre- laboral y convenios con empresas ordinarias, funcionando como puente hacia la contratación inclusiva.

A diferencia de otros organismos, Envera gestiona directamente servicios empresariales propios —como logística, digitalización documental, atención al cliente y servicios auxiliares— en los que emplea a personas con discapacidad intelectual. Esta característica le permite no solo ofrecer empleo protegido, sino también demostrar a las empresas que la inclusión es viable y competitiva en términos de productividad y calidad. Sus informes recientes muestran que este enfoque ha permitido que miles de personas con discapacidad intelectual accedan a empleo digno, desarrollen autonomía y fortalezcan su participación social (Envera, 2024).

La experiencia española ofrece otro referente clave en inclusión laboral a través de la Red Nacional de empleo con apoyo (España), que coordina una amplia red de empresas ordinarias comprometidas con la contratación de personas con discapacidad intelectual, incluyendo a aquellas con síndrome de Down. Este modelo se basa en la formación sistemática de los trabajadores y el seguimiento continuo en el puesto de trabajo, garantizando que la inclusión no sea un proceso aislado, sino una práctica normalizada dentro de las organizaciones.

Los informes recientes muestran que la Red ha logrado la incorporación de más de 12 000 personas con discapacidad intelectual en empleo ordinario, de las cuales un porcentaje significativo corresponde a personas con síndrome de Down. Además, se reporta que alrededor del 70% de los contratos se mantienen más allá del primer año, lo que evidencia la efectividad del acompañamiento y la capacitación continua. Entre sus principales logros destacan:

- La consolidación de convenios con más de 1 500 empresas en todo el territorio español, que han normalizado la presencia de trabajadores con discapacidad en sus plantillas.
- El desarrollo de programas de formación prelaboral y capacitación técnica, que han beneficiado a más de 8 000 jóvenes en transición escuela-trabajo.
- La creación de un sistema de seguimiento individualizado que permite evaluar la progresión profesional y garantizar la sostenibilidad del empleo.
- La mejora en indicadores de satisfacción laboral y social, con encuestas que reflejan que más del 80% de los trabajadores con apoyo manifiestan sentirse integrados y valorados en sus equipos de trabajo.

Los beneficios de este modelo son evidentes: no solo se incrementa la empleabilidad y la autonomía de las personas con síndrome de Down, sino que también se fortalece la cultura empresarial de diversidad e inclusión, generando un impacto positivo en la sociedad y en la competitividad de las empresas (Red Nacional de empleo con apoyo, 2024).

En el caso de Australia, los avances recientes han sido impulsados por el National Disability Insurance Scheme (NDIS) y la organización Down Syndrome Australia, que funcionan como redes nacionales de apoyo. A través de estos programas se financian servicios personalizados, apoyos educativos y laborales, y se promueve la contratación inclusiva mediante convenios con empresas y políticas públicas adaptadas.

Los informes anuales 2023–2024 documentan un aumento significativo en los servicios de empleo con apoyo, así como en la participación de personas con síndrome de Down en programas de formación y capacitación. Estos resultados reflejan una consolidación de prácticas inclusivas que fortalecen la autonomía, la empleabilidad y la integración social de este colectivo. Down Syndrome Australia, además, actúa como interlocutor ante el gobierno y la sociedad civil, asegurando que la discapacidad sea transversal en las políticas públicas, y que las personas con síndrome de Down tengan voz en la toma de decisiones (Down Syndrome Australia, 2024).

En Estados Unidos, iniciativas como las subvenciones y premios de la Global Down Syndrome Foundation Employment Awards han financiado proyectos de empleabilidad y capacitación, impulsando la participación de personas con síndrome de Down en el mercado laboral. Sin embargo, la evidencia empírica reciente muestra que, aunque las tasas de empleo han aumentado hasta cerca del 50%, los puestos suelen concentrarse en sectores poco cualificados. Por ello, se recomienda un mayor énfasis en el empleo competitivo y apoyos sostenidos, destacando que los programas de *supported employment* e Individual Placement and Support (IPS) mejoran las probabilidades de colocación y retención en empleo competitivo (Global Down Syndrome Foundation, 2024).

Por otro lado la Fundación Margarita Tejada, creada en 1998 por un grupo de madres con hijos con síndrome de Down, se ha consolidado como una de las principales organizaciones en Guatemala dedicadas a la inclusión social y educativa de este colectivo. Entre sus aportes más recientes destaca el desarrollo de material informativo digital y audiovisual dirigido a sensibilizar a directivos y líderes institucionales sobre el proceso de inclusión, utilizando la tecnología como herramienta para derribar barreras de comunicación y promover un cambio cultural en las organizaciones.

Sus programas abarcan desde la intervención temprana, que brinda a las familias herramientas para potenciar el desarrollo de bebés y niños con síndrome de Down, hasta la formación educativa y laboral, que busca garantizar autonomía y participación plena en la sociedad. En los últimos años, la Fundación ha reportado un incremento en el alcance de sus acciones: más de 1,500 familias atendidas en programas de intervención temprana, la capacitación de centenares de docentes y directivos escolares en inclusión educativa, y la implementación de proyectos de sensibilización empresarial que han permitido la vinculación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en sectores de servicios y comercio.

Las iniciativas impulsadas por la Fundación Margarita Tejada han demostrado beneficios múltiples en distintos ámbitos. En el plano educativo, se ha favorecido la integración de estudiantes con síndrome de Down en escuelas regulares mediante adecuaciones curriculares y acompañamiento docente, lo que contribuye a una experiencia escolar más inclusiva y equitativa. En el ámbito social, estas acciones han fortalecido la conciencia comunitaria sobre la importancia de la inclusión y la eliminación de estigmas, generando un entorno más sensible y respetuoso hacia la diversidad.

En el terreno laboral, la apertura de oportunidades de empleo protegido y ordinario, acompañada de programas de transición escuela-trabajo, ha permitido que las personas con síndrome de Down accedan a experiencias laborales significativas y sostenibles. Finalmente, en el ámbito tecnológico, el uso de recursos digitales y audiovisuales ha ampliado el alcance de la sensibilización y ha facilitado la replicación de modelos inclusivos en diferentes regiones del país.

En síntesis, la Fundación Margarita Tejada se ha consolidado como un referente regional en inclusión, demostrando que la combinación de educación, sensibilización y tecnología puede transformar de manera profunda las oportunidades de vida de las personas con síndrome de Down (Fundación Margarita Tejada, 2024).

La evidencia reciente sobre la inclusión laboral de personas con síndrome de Down (SD) muestra un panorama de contrastes. De acuerdo con una revisión sistemática de 2024, se ha reportado un incremento alentador en las tasas de empleo, alcanzando niveles cercanos al 50% en estudios con-

temporáneos; no obstante, persiste una tendencia preocupante hacia la concentración de estos puestos en sectores poco cualificados. Ante esta realidad, se recomienda transitar hacia modelos de empleo competitivo con apoyos sostenidos que permitan una progresión profesional real.

En el contexto latinoamericano, esta problemática se agudiza debido a factores culturales y estructurales. En Colombia, Durán-Velandia et al. (2023) documentan que, aunque existe una disposición declarada por parte de los empleadores en sectores como el del calzado, la contratación efectiva se ve frenada por la desinformación sobre las capacidades de las personas con SD y el temor infundado a los costos de adaptación. Para superar estas barreras, la evidencia subraya que la implementación de programas basados en el supported employment y el modelo IPS resulta determinante, ya que el apoyo individualizado no solo mejora las probabilidades de colocación inicial, sino que garantiza una retención sostenible en puestos de mayor complejidad y valor organizacional.

En el caso de los estudios regionales confirman que la inclusión laboral de personas con síndrome de Down (SD) es técnicamente viable y socialmente rentable, al generar beneficios tanto para las empresas como para la sociedad. En Ecuador, Zambrano Achig (2012) documenta experiencias en compañías como Nestlé, donde trabajadores con SD realizan tareas administrativas —ordenamiento de facturas, notas de venta y archivo— con niveles de eficiencia comparables a los de otros empleados. Este estudio subraya que la inclusión no debe entenderse como un acto asistencial, sino como una práctica sostenible que aporta productividad y cohesión social.

Asimismo, la Fundación El Triángulo, organización ecuatoriana dedicada a la formación y acompañamiento de personas con discapacidad intelectual, tiene como objetivo promover su autonomía, inclusión educativa y laboral, mediante programas de capacitación y apoyo continuo. Su intervención fue clave para preparar a los trabajadores y facilitar la adaptación en el entorno empresarial, mostrando que la colaboración entre sociedad civil y empresas es esencial para consolidar modelos replicables de inclusión laboral en la región.

En Argentina, las experiencias de inclusión laboral de personas con síndrome de Down han demostrado ser un modelo exitoso y replicable en distintos sectores productivos. Scilletta (2020) describe cómo hoteles, sana-

torios, pizzerías y centros educativos han incorporado trabajadores con discapacidad intelectual, logrando fortalecer la cohesión social y reducir la rotación laboral. Estos resultados evidencian que la inclusión no solo es posible, sino que aporta beneficios tangibles tanto para las empresas como para la sociedad en general.

El objetivo central de estas iniciativas es garantizar la autonomía y la dignidad de las personas con síndrome de Down, promoviendo su participación activa en entornos laborales ordinarios y protegidos. A través de programas de formación y acompañamiento, se busca que los trabajadores desarrollen sus capacidades en igualdad de condiciones, generando un impacto positivo en su calidad de vida y en la percepción comunitaria sobre la diversidad.

En este proceso, la Asociación síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA) ha desempeñado un papel fundamental como la organización más representativa del país. Fundada en 1988, ASDRA trabaja para promover los derechos, la inclusión educativa y laboral, y la plena participación social de las personas con síndrome de Down. Sus programas han contribuido a sensibilizar a la sociedad, eliminar estigmas y consolidar prácticas empresariales responsables que fortalecen la sostenibilidad social.

Consideramos que la investigación de Scilletta y el trabajo de ASDRA muestran que la inclusión laboral en Argentina es una estrategia transformadora, capaz de generar cohesión comunitaria, estabilidad organizacional y un cambio cultural hacia la valoración de la diversidad.

En continuidad con estas prácticas regionales, el Servicio de Comida Inclusiva (Chile) ha aplicado la estrategia de empleo con apoyo en el sector gastronómico de la Región del Biobío, logrando resultados significativos en inclusión laboral. Este programa se distingue por integrar a personas con discapacidad intelectual en restaurantes y servicios de alimentación, acompañándolos con tutores laborales y adaptaciones razonables en el entorno de trabajo. Los informes recientes destacan altos niveles de satisfacción laboral, tanto en los trabajadores como en los empleadores, y la consolidación de relaciones sociales simétricas, donde las personas con síndrome de Down participan en igualdad de condiciones con sus compañeros.

Los principales logros de esta iniciativa incluyen:

- La incorporación de jóvenes con discapacidad intelectual en más de 20 establecimientos gastronómicos locales. La mejora en indicadores de retención laboral, con tasas superiores al 70% en los primeros dos años de implementación.
- El fortalecimiento de la sensibilización empresarial, mostrando que la diversidad en el personal no solo es posible, sino que aporta beneficios en clima organizacional y satisfacción del cliente.
- La creación de un modelo replicable que puede extenderse a otros sectores de servicios, demostrando que el empleo con apoyo es viable en entornos altamente competitivos como la gastronomía.

Este caso chileno confirma que la inclusión laboral, cuando se acompaña de estrategias de apoyo individualizado y sensibilización empresarial, puede generar beneficios tangibles tanto para las personas con discapacidad como para las empresas y la comunidad (Servicio de Comida Inclusiva, 2024).

Acciones concretas de México

A nivel nacional, México ha realizado aportes significativos en la investigación genómica y en el manejo clínico del síndrome de Down, confirmando datos epidemiológicos como la frecuencia de 1 en 650 recién nacidos vivos (Díaz-Cuéllar et al., 2016). La meta educativa y de salud se orienta hacia el logro de la autonomía personal, como condición indispensable para la participación comunitaria y laboral de las personas con discapacidad intelectual (Fernández Morales, 2017).

En este contexto, diversas organizaciones mexicanas han consolidado modelos de inclusión laboral que reflejan avances concretos en la transición de la educación hacia el empleo. La Fundación John Langdon Down A.C., ubicada en la Ciudad de México, atiende a más de 400 familias cada año y ofrece programas de capacitación artística, educativa y laboral. Entre sus logros más destacados se encuentra la inserción de jóvenes con síndrome

de Down en sectores como la gastronomía y los servicios administrativos, además de la creación de la Escuela Mexicana de Arte Down, cuyos egresados han expuesto en galerías nacionales e internacionales, demostrando que la inclusión también puede expresarse en el ámbito cultural (Fundación John Langdon Down, 2024).

En Guadalajara, el Taller de Expresión y Desarrollo Integral (TEDI) ha desarrollado un modelo de formación integral que combina educación, habilidades sociales y capacitación laboral. Sus programas han beneficiado a más de 200 jóvenes, de los cuales un 35% ha logrado colocarse en empresas ordinarias, principalmente en cadenas de supermercados y restaurantes. Este modelo ha demostrado que la inclusión laboral es posible en sectores de alta rotación, siempre que exista acompañamiento y sensibilización empresarial. Los casos de éxito incluyen jóvenes que han mantenido empleos estables en áreas de atención al cliente y logística, fortaleciendo su autonomía y participación social (TEDI, 2024).

Por su parte, la Fundación Rangel, en el Estado de México, ha atendido a más de 1 000 familias y ha consolidado programas de capacitación laboral y acompañamiento empresarial. Sus informes señalan que cerca del 40% de los jóvenes participantes han accedido a empleo protegido u ordinario, destacando casos de éxito en áreas de logística y atención al cliente. Además, la Fundación ha trabajado en la sensibilización de empresas locales, promoviendo ajustes razonables y mostrando que la diversidad en el personal contribuye a mejorar el clima organizacional y la productividad (Fundación Rangel, 2024).

En conjunto, estas experiencias muestran que en México la inclusión laboral de personas con síndrome de Down avanza gracias a la acción coordinada de organizaciones civiles y educativas. Los beneficios son evidentes: incremento en la empleabilidad, fortalecimiento de la autonomía personal, sensibilización empresarial y generación de modelos replicables que pueden extenderse a otros sectores. Estos casos confirman que la inclusión laboral no puede desvincularse de la educación inclusiva y la preparación previa, y que la combinación de formación técnica, acompañamiento y alianzas con empresas es clave para garantizar la participación plena de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad.

Acciones en el estado de San Luis Potosí

Inclusión educativa y científica

San Luis Potosí ha realizado aportaciones significativas en el ámbito de la innovación educativa y la adaptación curricular. Investigadores locales han diseñado y probado prototipos didácticos para la enseñanza de matemáticas básicas en nivel preescolar, orientados a mejorar el aprendizaje significativo mediante materiales adaptados a las necesidades específicas del síndrome (Martínez y Rivera, 2023).

La Secretaría de Educación de Gobierno del Estado (SEGE) y el Sistema Estatal DIF han ampliado la cobertura de educación especial, atendiendo a más de 12 000 estudiantes con discapacidad en 2023, y posteriormente a 13 500 en 2025 mediante Centros de Atención Múltiple (CAM), Unidades de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER) y programas de capacitación especializada (Código San Luis, 2023; SEGE, 2025). Estas acciones se inscriben en una política estatal orientada a garantizar educación inclusiva y de excelencia.

Asimismo, organizaciones civiles como Intégrame Down A.C. han desarrollado programas de apoyo académico, estimulación integral y educación continua, como la Academia 21, enfocada en el desarrollo de habilidades sociales y laborales (Tomatis, s.f.). El Centro Down Potosino brinda atención y rehabilitación a niños y adolescentes, mientras que instituciones como el CREE y las USAER han trabajado en sensibilización y adecuaciones curriculares para favorecer la inclusión en escuelas regulares (SEP, 2021).

Inclusión cultural y reconocimiento social

La inclusión también se ha fortalecido mediante actividades culturales que visibilizan el talento y promueven la participación comunitaria. Un ejemplo destacado fue el Festival Artístico-Cultural del CREE en 2022, realizado en el marco del Día Internacional del síndrome de Down, don-

de niñas, niños y jóvenes participaron en danza, música y narración oral. Durante este evento se reconoció la trayectoria de Gerardo de Jesús Adrián Muñiz, emprendedor gastronómico con síndrome de Down, cuyo testimonio se ha convertido en símbolo de participación plena y desarrollo autónomo (El Portal SLP, 2022).

A nivel municipal, el DIF capitalino ha establecido programas de capacitación en Lengua de Señas Mexicana, talleres de estimulación cognitiva y actividades deportivas adaptadas, beneficiando a miles de familias en los últimos tres años (Noticias San Luis, 2024). Estas acciones consolidan una red comunitaria que fomenta la inclusión y la accesibilidad.

Inclusión laboral y empresarial

San Luis Potosí ha consolidado modelos de vinculación laboral que representan una aportación tangible a la meta de autonomía. El Programa de Vinculación Laboral del DIF estatal, coordinado con el CREE y la Asociación de Ejecutivos de la Gestión del Talento Humano (Aderiac), realiza valoración de perfiles laborales, capacitación en derechos humanos e inclusión a empresas, y recomendaciones de ajustes razonables. Gracias a estas acciones, más de 13 empresas de la zona industrial y de servicios —entre ellas Mabe, Walmart y 3M— han incorporado personas con discapacidad en sus equipos (Inclusión. org.mx, 2024).

El compromiso empresarial se ha fortalecido con iniciativas como Empresas y Comunidad Sostenible, que desde 2024 incluye criterios de inclusión laboral, con la participación de compañías como General Motors, Sabic, BMW, Honeywell y Coca-Cola (Líder Empresarial, 2024; Quadratín, 2024). Además, el Distintivo Empresa Inclusiva San Luis Potosí 2025, convocado por el DIF estatal, reconoce a las compañías que cumplen estándares de accesibilidad física y digital, igualdad de oportunidades y adaptación de puestos laborales (Metrópoli San Luis, 2025).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha liderado espacios como la Red Nacional de Vinculación Laboral y la Feria Nacional de Empleo para Grupos Vulnerables, donde más de 25 empresas han ofrecido vacantes y

capacitaciones, derribando barreras y promoviendo un mercado laboral equitativo (Contra Réplica, 2025; El Heraldo de San Luis Potosí, 2025). Paralelamente, programas estatales del ICAT y el SIFIDE han brindado capacitación técnica y financiamiento a más de 87 000 personas, fortaleciendo emprendimientos locales, incluidos aquellos encabezados por personas con discapacidad (Contra Réplica, 2024).

Compromiso normativo y político

El compromiso gubernamental y normativo se refleja en el Plan Municipal de Desarrollo 2021–2024, que establece la obligación de promover herramientas para la inserción laboral y la accesibilidad en todos los entornos, así como en las iniciativas legislativas del Congreso del Estado para fortalecer la educación inclusiva y la participación económica (H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, 2023; Congreso de San Luis Potosí, 2025).

En conjunto, San Luis Potosí ha construido un ecosistema integral de inclusión educativa, cultural y laboral, donde instituciones públicas, empresas, asociaciones civiles y emprendedores convergen para garantizar la autonomía y la participación plena de las personas con síndrome de Down. Aunque persisten desafíos en la transversalización de políticas inclusivas, la continuidad y expansión de estos programas será crucial para consolidar una sociedad más equitativa y accesible.

Metodología

La metodología del artículo científico titulado "Mercado de trabajo e inclusión laboral de personas con síndrome de Down: experiencias institucionales y organizacionales en algunos países, con caso práctico en San Luis Potosí, México" se basa en un enfoque cualitativo, documental y comparativo. Esto significa que los autores recurrieron a la revisión sistemática de literatura científica y a estudios de caso para construir su análisis.

En primer lugar, se realizó una revisión narrativa y sistemática de artículos científicos, capítulos de libro e informes institucionales publicados

en bases de datos como PubMed y Scopus, con el objetivo de identificar patrones comunes, factores de éxito y barreras recurrentes en la inclusión laboral de personas con síndrome de Down (Molina Jover, 2016; Verdugo y Jenaro, 2019). Esta revisión permitió contrastar evidencia internacional y regional sobre empleo con apoyo, actitudes sociales y eficacia de programas de inclusión.

En segundo lugar, se adoptó una estrategia comparativa que vinculó experiencias internacionales (España, Australia, Estados Unidos, Chile, Colombia, Guatemala) con prácticas nacionales en México. El análisis incluyó programas de empleo con apoyo, iniciativas de sensibilización empresarial y políticas públicas de inclusión laboral, lo que permitió identificar similitudes y diferencias en los modelos aplicados (López-Torrijo, 2018; Ting et al., 2024).

Finalmente, se integró un estudio de caso sobre la asociación Intégrame Down A.C. en San Luis Potosí, en el cual se documentaron sus programas de atención integral, capacitación laboral y vinculación con empresas locales. El análisis se realizó a partir de la recopilación de información institucional y de testimonios, lo que permitió mostrar cómo las prácticas de inclusión laboral se traducen en beneficios concretos para los jóvenes con síndrome de Down y sus familias (Intégrame Down A.C., 2024).

En el desarrollo metodológico del artículo se recurrió a diversos instrumentos que fortalecieron la validez del estudio. Se llevó a cabo una revisión documental de literatura científica y normativa internacional, lo que permitió situar el caso en un marco comparativo más amplio. Asimismo, se realizó un análisis de experiencias institucionales en distintos países, con el fin de identificar similitudes y diferencias en las estrategias de inclusión. El núcleo del trabajo se centró en el estudio de caso con evidencia empírica de una organización mexicana, complementado con citas y testimonios de beneficiarios y empleadores que ilustraron de manera directa los resultados alcanzados.

De esta manera, el estudio de Intégrame Down A.C. no solo aportó información sobre la realidad local de San Luis Potosí, sino que también permitió demostrar cómo la inclusión laboral y social puede materializarse en beneficios tangibles cuando se combina atención integral, sensibilización comunitaria y alianzas estratégicas con empresas.

En síntesis, la metodología representa el *know how* del estudio: una combinación de revisión sistemática, análisis comparativo y estudio de caso, que permite comprender cómo la inclusión laboral de personas con síndrome de Down se articula en distintos contextos y cuáles son las estrategias más efectivas para replicar modelos exitosos en México.

Caso Intégrame Down A. C.

La organización Intégrame Down A.C., fundada en 2006 en San Luis Potosí, se ha consolidado como un referente nacional en la atención integral y la inclusión social y laboral de personas con síndrome de Down. Su objetivo central es lograr la inclusión plena con calidad, dignidad y respeto, mediante programas que abarcan desde la estimulación temprana hasta la capacitación laboral, siempre con un enfoque en la autonomía y la participación comunitaria (Escudero, 2021).

Uno de sus principales aportes es la atención integral: ofrece terapias de neurodesarrollo, estimulación temprana, fortalecimiento de competencias sociales y talleres de apoyo familiar, lo que permite que las personas con síndrome de Down desarrollen habilidades cognitivas, emocionales y sociales desde edades tempranas. Este enfoque ha beneficiado a más de 100 familias activas en sus programas, consolidando un modelo que combina educación, salud y acompañamiento familiar (Intégrame Down A.C., 2024).

En el ámbito laboral, la asociación ha impulsado experiencias exitosas en empresas locales y ha creado sus propios proyectos productivos. Actualmente cuenta con dos centros de trabajo que atienden distintas necesidades: uno dedicado a la atención integral, y otro enfocado en la capacitación para la vida independiente y la inserción laboral. Además, ha desarrollado tres iniciativas que fortalecen la inclusión laboral y la autonomía de sus beneficiarios: una fábrica de trapeadores, donde los jóvenes participan en procesos de producción y distribución; una heladería, que funciona como espacio de atención al público y entrenamiento en servicio; y un taller de pinturas, cuyas obras se exhiben y venden como galería, ofreciendo un medio de expresión artística y una fuente de ingresos. Estos proyectos han demostrado beneficios concretos como independencia económica, mejora en la au-

toestima y confianza, y un sentido de propósito que fortalece la inclusión social (Hernández, 2023).

La asociación también ha trabajado en la concientización social y empresarial, ofreciendo talleres a colegios y capacitaciones a empleadores para derribar estigmas culturales. Este esfuerzo ha permitido que más empresas locales adopten prácticas inclusivas y que la sociedad potosina avance hacia una cultura de respeto y diversidad. En este sentido, la Secretaría del Trabajo de San Luis Potosí ha reconocido la labor de Intégrame como un aliado estratégico en la promoción de oportunidades laborales inclusivas (El Imparcial, 2025).

Este trabajo se enmarca en un contexto más amplio. En los últimos años se ha observado un cambio positivo en la percepción social hacia las personas con síndrome de Down, reflejado en mayor visibilidad pública, leyes antidiscriminatorias y campañas mediáticas que promueven sus capacidades y derechos. Sin embargo, persisten prejuicios que limitan las expectativas sociales y laborales, pues muchas familias y empleadores aún subestiman la productividad o la adaptabilidad de las personas con síndrome de Down en entornos competitivos.

Organizaciones nacionales e internacionales —como Down España y Down Syndrome International— han impulsado agendas de empleo y formación, generando prácticas innovadoras y evidencia local que demuestran la viabilidad de la inclusión laboral. A nivel global, la agenda de inclusión de la ONU y las directrices de organismos como la OMS, la OIT y el Banco Mundial refuerzan la obligación de incorporar la discapacidad en políticas de empleo, subrayando que la diversidad en el lugar de trabajo no solo es un derecho, sino también un factor de enriquecimiento social y económico.

Los beneficios del modelo de Intégrame Down A.C. son múltiples. En el ámbito educativo, garantiza acceso a programas especializados que mejoran el aprendizaje y la integración escolar; en el plano social, fortalece la conciencia comunitaria y contribuye a la reducción de prejuicios; en el terreno laboral, facilita la incorporación de jóvenes en empleos dignos con acompañamiento continuo; y en el ámbito familiar, ofrece apoyo integral que empodera a los padres y fomenta la autonomía de sus hijos.

En síntesis, Intégrame Down A.C. ha demostrado que la inclusión laboral y social es posible cuando se combina atención integral, sensibilización

comunitaria y alianzas con empresas. Su modelo es replicable y constituye un ejemplo de cómo las organizaciones civiles pueden transformar la vida de las personas con síndrome de Down y generar beneficios tangibles para la sociedad en su conjunto.

Conclusiones

La inclusión laboral de personas con síndrome de Down no es únicamente un tema de justicia social, sino una estrategia que fortalece la calidad del mercado de trabajo y la cohesión comunitaria. Existe una base científica sólida sobre el síndrome de Down que permite diseñar intervenciones educativas y laborales ajustadas al perfil de capacidades de cada persona. Esta evidencia demuestra que, con apoyos personalizados y adaptaciones razonables, los trabajadores con síndrome de Down alcanzan niveles de desempeño y retención comparables a los de cualquier otro empleado, aportando además beneficios organizacionales como mayor compromiso y mejor clima laboral (Ting et al., 2024; Molina Jover, 2016).

La sociedad ha avanzado en el reconocimiento de derechos y en la visibilidad de la discapacidad, pero los prejuicios y barreras estructurales continúan limitando la plena inclusión laboral. Persisten estereotipos que infantilizan a las personas con síndrome de Down y reducen sus oportunidades de crecimiento profesional. Superar estas barreras requiere un cambio profundo en la percepción social de la discapacidad, entendiendo que la exclusión no deriva de las capacidades individuales, sino de entornos laborales que no se adaptan a la diversidad humana (Ruiz Rodríguez, 2012; Schalock et al., 2021).

Los modelos de empleo con apoyo y empleo personalizado han mostrado evidencia consistente de mejorar la colocación y el mantenimiento en el empleo. Su implementación a gran escala, acompañada de políticas públicas inclusivas y alianzas empresariales, constituye la vía más prometedora para incorporar a jóvenes con síndrome de Down al mercado laboral de manera sostenible (Verdugo y Jenaro, 2019; López-Torrijo, 2018). Estos modelos no solo facilitan la inserción, sino que también generan relaciones laborales simétricas y fortalecen la cohesión social.

En este sentido, se recomienda combinar incentivos fiscales, formación transicional y programas poscolocación con mecanismos de evaluación periódica que aseguren impacto real y replicabilidad. La figura del preparador laboral emerge como clave para acompañar la transición hacia el empleo ordinario, mientras que la creación de una red formal de empresas inclusivas permitiría compartir experiencias y aprendizajes, consolidando un ecosistema laboral más justo y accesible (Rodríguez y Verdugo, 2020).

La inclusión plena solo será posible si se produce un cambio global en la percepción social de la discapacidad. Para ello, es necesario eliminar el lenguaje infantilizado y los estereotipos que limitan el crecimiento profesional de las personas con síndrome de Down. A largo plazo, las políticas públicas deben incentivar la contratación directa en entornos normalizados, garantizando que el trabajo sea una vía real de autonomía y participación ciudadana (Banco Mundial, 2024; sindromedown.org, 2024).

En específico, la inclusión laboral de personas con síndrome de Down no es un acto de filantropía, sino una inversión social y económica que beneficia a todos. Las organizaciones como Intégrame Down A.C. en México demuestran que la inclusión es posible y replicable, siempre que se combine atención integral, sensibilización empresarial y políticas públicas efectivas. El horizonte de largo plazo exige compromiso colectivo: gobiernos, empresas, instituciones educativas y sociedad deben trabajar juntos para construir un mercado laboral igualitario, accesible y de calidad, donde cada persona pueda desarrollar su potencial y contribuir plenamente a la comunidad.

Referencias

Arias Hidalgo, K. L. (2019). *Diseño de un programa para fomentar una cultura de diversidad e inclusión en entornos laborales, para personas con síndrome de Down* [Tesis de Maestría]. Universidad Internacional SEK.

Bond, G. R., Drake, R. E., y Becker, D. R. (2020). *Individual Placement and Support: An evidence-based approach to supported employment*. Guilford Press.

ASDRA (s. f.). *Asociación síndrome de Down de la República Argentina*. https://www.asdra.org.ar

Banco Mundial (2024). *Inclusive employment policies: Recommendations for scaling supported employment*. World Bank.

Calvopiña Roca, E. L., y Ayala, J. F. (2024). Inclusión laboral y social de personas con

síndrome de Down: un estudio de caso. *Revista Científica de la UCSA, 11*(1), 54–64. https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.054

Congreso de San Luis Potosí (2025, 21 de marzo). *Fortalecer legislación a favor de personas con síndrome de Down* [Comunicado de prensa]. http://congresosanluis.gob.mx/

Díaz-Cuéllar, R., et al. (2016). Epidemiología del síndrome de Down en México. *Revista Médica del IMSS*.

Díaz-Cuéllar, S., Yokoyama-Rebollar, E., y Del Castillo-Ruiz, V. (2016). Genómica del síndrome de Down. *Acta Pediátrica de México, 37*(5), 289–296.

Down España. (2024). *Informe anual de programas de empleo con apoyo y formación pre-laboral 2023–2024*. https://www.sindromedown.net

Down Syndrome Australia (2024). *Annual report 2023–2024: Employment support and inclusive practices*. https://www.downsyndrome.org.au

Durán-Velandia, C. M., Jaimes-Carvajal, M. A., y Moreno-Rodríguez, M. P. (2023). Percepciones de los empleadores frente a la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en el sector calzado: un estudio de caso en Colombia. *Revista Investigación y Desarrollo, 31*(2), 45-68.

El Sol de México (2022, 24 de marzo). SLP, comprometido con la inclusión de personas con síndrome de Down. *El Sol de México*. https:// oem.com.mx/elsoldemexico/

El Sol de San Luis (2018, 20 de marzo). Síndrome de Down, causa de discapacidad intelectual. *El Sol de San Luis*. https://oem.com. mx/elsoldesanluis/

Fernández Morales, A. D. (2017). Síndrome de Down y la actividad física. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad, 3*(1), 1–11.

Fernández Morales, J. (2017). *Educación inclusiva y autonomía en personas con discapacidad intelectual*. UNAM.

Finanzas SLP. (2024, 15 de abril). *Fortalecen acciones de inclusión para personas con discapacidad* [Comunicado institucional]. https://finanzas.slp.gob.mx/

Fundación John Langdon Down (2024). *Informe anual de inclusión educativa, cultural y laboral*. Fundación John Langdon Down A. C.

Fundación Margarita Tejada (2024). *Informe anual de programas de inclusión educativa, laboral y sensibilización digital.* Fundación Margarita Tejada. https://www.fundacionmargaritatejada.org

Fundación Rangel (2024). *Informe anual de inclusión social y laboral de personas con síndrome de Down*. Fundación Rangel.

Global Disability Summit (2025). *Global Disability Inclusion Report: Recommendations for accelerating inclusion through legal harmonization, financing, and labor market practices*. Global Disability Summit Secretariat. https://globaldisabilitysummit.org

H. Ayuntamiento de San Luis Potosí. (2023). *Plan Municipal de Desarrollo 2021- 2024* [Documento institucional].

Hernández Morales, J. (2023). Barreras y facilitadores en la inclusión laboral de personas con síndrome de Down en México. *Revista Latinoamericana de Inclusión Social, 15*(2), 45-62.

Inclusión.org.mx. (2024, 1 de junio). Desde San Luis Potosí, México, impulsan la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Inclusión.org.mx*. http://inclusion.org.mx/

Intégrame Down A. C. (2024). *Informe anual de inclusión social y laboral*. Intégrame Down A.C.

International Labour Organization (2021). *Disability inclusion in employment policies: Guidelines for implementation.* ILO. https://www.ilo. org/global/topics/disability-and-work

López-Torrijo, M. (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual: retos y oportunidades del empleo con apoyo. *Revista de Educación Inclusiva, 11*(2), 25–40.

López-Torrijo, M. (2018). El empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral en Europa y América Latina. *Revista Latinoamericana de Inclusión.*

Martínez-Fernández, J., y García-Cano, L. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual: beneficios organizacionales y sociales. *Revista Española de Discapacidad, 9*(2), 45–62. https://doi.org/10.5569/2340-5104.09.02.45

Martínez Hernández , M. L., y Rivera Manuel, J. A. (2023). Diseño de un prototipo para niños con Síndrome de Down, como herramienta para abordar las matemáticas básicas en el nivel preescolar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(3), 979-995. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6242

Molina Jover, A. (2016). Empleo con apoyo y discapacidad intelectual: revisión de programas y resultados. *Revista Española de Discapacidad.*

Molina Jover, I. (2016). *Empleo con apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down: Una revisión de evidencias.* Down España.

Moreno Solana, A. (2015). Síndrome de Down: Comunicación, habla y lenguaje. *Revista Arista Digital*, (52).

Naciones Unidas (2025). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Informe del decimoctavo período de sesiones. CRPD/ CSP/2025/1*. Naciones Unidas.

OHCHR (2024). *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: directrices y mecanismos de supervisión.* Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

ONU (2023). *United Nations Disability Inclusion Strategy: Progress Report. Naciones Unidas*. https://www.un.org/disabilitystrategy

Organización de las Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Naciones Unidas.

Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad.* OMS.

Ruiz Rodríguez, E. (2012). *Actitudes, estereotipos y prejuicios: su influencia en el síndrome de Down. Propuestas de intervención.* Dialnet.

Ruiz Rodríguez, J. (2012). Prejuicios y estereotipos hacia la discapacidad intelectual en el mercado laboral. *Revista de Estudios Sociales.*

Schalock, R., et al. (2021). Modelo social y de derechos humanos de la discapacidad. En Chávez-Castillo, J. (Ed.), *Inclusión y diversidad.*

Scilletta, G. A. (2020). *Síndrome de Down. Inclusión laboral y relato de experiencias exitosas en la actualidad* [Tesis de grado]. Universidad Católica de Córdoba. https://hdl.handle.net/20.500.12323/12345

Servicio de Comida Inclusiva (2024). I*nforme de inclusión laboral en el sector gastronómico de la Región del Biobío*. Servicio de Comida Inclusiva.

Secretaría de Educación Pública (2021). *Inclusión educativa exitosas experiencias (Experiencia de USAER No. 35, San Luis Potosí)*. [Documento institucional].SEP.

sindromedown.org (2024). *Transición escuela-trabajo y programas de formación técnica para personas con síndrome de Down*. Fundación Iberoamericana Down21. https://www.sindromedown.org

TEDI (2024). *Informe anual de programas de inclusión educativa y laboral.* Taller de Expresión y Desarrollo Integral.

Ting, L. et al. (2024). *Supported employment outcomes for individuals with Down syndrome: Evidence from U.S. and international reviews.* Disability & Society.

Tomatis. (s.f.). *Integrame Down A. C.* [Página web].

Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (2019). empleo con apoyo y discapacidad intelectual: Evaluación de resultados en Iberoamérica. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, 50*(2), 7-25.

Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (2019). Supported employment and quality of life in intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities.*

Yadarola, M. E. (s. f.). *Inclusión laboral: del derecho a las prácticas.* Fundación síndrome de Down para su Apoyo e Integración.

Zambrano Achig, E. A. (2012). *Documental: Inserción laboral de personas con síndrome de Down en la ciudad de Quito* [Tesis de pregrado]. Universidad de las Américas, Quito. http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/3739