



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Ciencias de la Educación y Psicopedagogía

Desarrollo de los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la provincia de Buenos Aires y qué aportes realiza la psicopedagogía en dichos contextos

Alumna: Aymarà Belén Failace

Trabajo Final para optar por el título de Licenciada en Psicopedagogía

Diciembre 2025

Agradecimientos

En principio a mi mamá, por su apoyo incondicional y por hacer posible este logro, en todos los sentidos. Gracias por la confianza, por el empuje constante y por enseñarme, con su ejemplo, que los sueños también se sostienen con trabajo y amor. Este objetivo cumplido es, en gran parte, fruto de su esfuerzo.

A Mora, por acompañarme incluso cuando no hacía falta decir nada. Por las conversaciones que siempre llegan en el momento justo y por ese cariño que sostiene sin preguntar. Gracias por estar de maneras que sólo quienes se quieren de verdad pueden estar.

A Gael, por su ternura espontánea, por las risas y por recordarme, sin proponérselo, que siempre existe un espacio para la alegría y el juego, incluso en los días más cansados. Gracias por iluminar el camino.

A mis gatos, por su compañía silenciosa y constante, por dormirse al lado de mis apuntes y aparecer en cada madrugada de estudio recordándome que todo proceso necesita ternura.

A mis amigas, compañeras y docentes, quienes con sus palabras, gestos y enseñanzas aportaron claridad y motivación. Gracias por construir conmigo un recorrido lleno de aprendizaje, afecto y encuentros que transforman.

A quien me acompañó con su paciencia infinita, por alentarme y estar presente en cada logro y en cada cansancio.

A cada una de las personas que me rodearon en estos años, a quienes me brindaron apoyo, cariño y compañía en sus múltiples formas. Soy un pedacito de todas las personas que quiero, y me alegra saber que muchas de ellas se volvieron parte esencial de quien soy hoy.

Y finalmente, a mí. Por el esfuerzo sostenido, por no rendirme incluso cuando parecía difícil, por confiar en mis procesos, reinventarme las veces que hizo falta y llegar hasta acá.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual (PCDI) en la provincia de Buenos Aires, con especial énfasis en el rol de la psicopedagogía en el acompañamiento de dichas trayectorias.

Para llevarlo a cabo se empleó una metodología cualitativa exploratorio-descriptivo. La muestra consistió en cinco entrevistas abiertas con actores clave. El estudio explora las experiencias de profesionales y familias de personas con discapacidad intelectual, identificando los principales facilitadores y barreras que inciden en el acceso a empleos significativos y sostenibles. Los resultados evidencian la relevancia del trabajo interdisciplinario, la necesidad de fortalecer la formación en habilidades sociolaborales y la importancia de las redes colaborativas entre instituciones, familias y empleadores. Asimismo, se destaca el aporte de la intervención psicopedagógica, tanto en la evaluación como en el diseño de estrategias de apoyo individualizadas, siendo este rol un componente central para promover la autonomía, la sostenibilidad, la participación y la igualdad de oportunidades. En conjunto, el estudio contribuye a los debates actuales sobre inclusión y subraya la urgencia de consolidar políticas públicas y prácticas comunitarias que garanticen acceso al trabajo para las personas con discapacidad intelectual.

Palabras clave: discapacidad intelectual, inclusión laboral, inserción laboral, psicopedagogía, empleo con apoyo.

Índice

1. Introducción.....	3
2. Estado del arte.....	8
3.1. Discapacidad intelectual: conceptualizaciones y abordajes.....	11
3.1.1. Conceptualizaciones de la discapacidad intelectual. Definición y criterios diagnósticos.....	11
3.1.2. Paradigmas y modelos teóricos de la discapacidad.....	13
3.1.3. La discapacidad en el marco de los derechos humanos.....	15
3.2. Inclusión laboral de personas con discapacidad.....	17
3.2.1. El trabajo como derecho y su impacto en la calidad de vida.....	17
3.2.2. Barreras y facilitadores para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Accesibilidad, ajustes razonables y condiciones del entorno. Factores que inciden en la sostenibilidad.....	19
3.2.3. Políticas públicas y programas específicos para PCD.....	20
3.3. Aportes de la psicopedagogía a los procesos de inclusión laboral.....	23
3.3.1. La psicopedagogía en los procesos de inclusión laboral: enfoques y estrategias de intervención.....	23
3.3.2. La intervención psicopedagógica como acompañamiento integral del aprendizaje a lo largo de la vida.....	26
4. Encuadre Metodológico.....	29
5. Análisis e interpretación de datos.....	31
5.1. El objeto de intervención en la inclusión laboral.....	31
5.2. El rol del psicopedagogo y la dinámica interdisciplinaria.....	33
5.3. Las estrategias de intervención en un sistema en tensión: entre la formación, la búsqueda de empleo y la cultura laboral.....	35
5.4. Barreras: la tríada del obstáculo (familia, sociedad y política).....	37
Conclusiones.....	42
Bibliografía:.....	44
Anexos.....	48

1. Introducción

La discapacidad intelectual es una de las condiciones reconocidas por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este tipo de discapacidad, históricamente comprendida desde una mirada clínica, ha transitado por distintas definiciones. El Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5) define a la discapacidad intelectual como un trastorno que incluye limitaciones en el funcionamiento intelectual, tales como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio y el aprendizaje académico, además de limitaciones en el funcionamiento adaptativo en las áreas conceptual, social y práctica (APA, 2014). Desde la perspectiva psicopedagógica, este concepto no puede abordarse únicamente desde los criterios clínicos, sino que es imprescindible considerar el impacto que estas limitaciones tienen en el acceso al aprendizaje significativo, a la participación social y al desarrollo del proyecto de vida.

En las últimas décadas, se ha avanzado hacia un nuevo paradigma en relación con la discapacidad. Del enfoque médico-asistencial centrado en el déficit individual, se ha avanzado hacia el Modelo Biopsicosocial de la Discapacidad el cual sostiene que la discapacidad no reside en la persona ni en su condición física o cognitiva, sino en las barreras sociales, físicas y actitudinales que impiden su plena participación en la sociedad. Este enfoque resalta que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a sus comunidades, siempre que se eliminen las barreras que las excluyen y se promueva una sociedad inclusiva. (Palacios, 2008). Esta mirada cobra especial relevancia en la labor psicopedagógica, que no solo busca favorecer los procesos de aprendizaje, sino también intervenir sobre los contextos en los que estos ocurren, promoviendo entornos accesibles e inclusivos.

La Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad fue creada en 2006 en la Asamblea General de las Naciones Unidas, su propósito fue promover, proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad. En Argentina, fue aprobada bajo la Ley 26.378 en 2008. La misma contempla cincuenta artículos. El artículo 27 “Trabajo y Empleo” reconoce el derecho de las PCD a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado con un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

El empleo constituye uno de los ejes centrales de la vida adulta y un componente clave en el desarrollo del sentido de identidad, autonomía y pertenencia. Para las personas con

discapacidad, el acceso al empleo no solo representa un derecho fundamental reconocido internacionalmente, sino también un factor clave para su inclusión social, bienestar integral y desarrollo personal. En este sentido, no solo constituye el desarrollo de un proyecto de vida, sino también la posibilidad de construir vínculos, asumir responsabilidades y participar activamente en la sociedad.

Actualmente en Argentina, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad está respaldado por un marco normativo que busca promover la inclusión laboral —como las leyes 26.378, 22.431 y 10.592, entre otras—. Sin embargo, persiste la incertidumbre respecto de cuán efectiva resulta la implementación de estas leyes en relación con las necesidades específicas de las personas con discapacidad intelectual. Asimismo, es necesario indagar qué estrategias se están llevando a cabo para garantizar una inclusión laboral que sea sostenida en el tiempo y verdaderamente significativa, así como también comprender qué aportes concretos realizan los profesionales del campo psicopedagógico en estos procesos.

En Argentina, aproximadamente 1.680.723 personas tienen algún tipo de discapacidad y un 10,2% de ellos presentan discapacidad intelectual (INDEC, 2022). Según datos del Registro Nacional de Personas con Discapacidad (2022), solo el 13,9% de las personas con certificado único de discapacidad mayores de 14 años se encuentran trabajando. Dentro de este grupo, quienes poseen discapacidad intelectual representan uno de los sectores con menor participación en el mercado laboral. Esto evidencia no solo las barreras de acceso, sino también una falta de sostenimiento y acompañamiento adecuados en los procesos de inserción. Aquí es donde la intervención psicopedagógica puede jugar un rol estratégico, al propiciar dispositivos de orientación, seguimiento y adaptación del entorno laboral a las características y potencialidades de cada persona.

La psicopedagogía como disciplina se ocupa de los procesos de aprendizaje desde una perspectiva integral, a lo largo de toda la vida y en contextos diversos, tal como lo establece la Resolución N.º 146-SSGEC/14, implica una comprensión profunda de los procesos de aprendizaje y de la influencia del contexto en los mismos. Desde esta mirada, se vuelve relevante pensar en intervenciones que acompañen a las personas con discapacidad intelectual no solo en la adquisición de competencias laborales, sino también en el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y adaptativas necesarias para una inclusión sostenida. Desde una perspectiva psicopedagógica, esto implica no solo trabajar sobre los procesos individuales de aprendizaje, sino también intervenir en el entramado relacional y contextual que incide en la inclusión laboral. El acompañamiento psicopedagógico puede colaborar en la identificación de fortalezas, el diseño de ajustes razonables que favorezcan una inclusión

auténtica y generando articulaciones con empleadores, equipos interdisciplinarios y familias, promoviendo redes de apoyo que potencien experiencias laborales significativas. Sin embargo, la presencia del rol psicopedagógico en este ámbito sigue siendo poco explorada en términos de investigaciones académicas, especialmente a nivel local.

Frente a este panorama, se vuelve necesario analizar cómo se desarrollan los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la provincia de Buenos Aires, Argentina. Al mismo tiempo, se considera pertinente identificar los aportes que puede realizar la psicopedagogía en estos procesos.

Pregunta general:

¿De qué manera se desarrollan los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la provincia de Buenos Aires, y qué aportes realiza la psicopedagogía en dichos contextos?

Objetivo general:

Analizar los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la provincia de Buenos Aires, e identificar los aportes que realiza la psicopedagogía en estos contextos.

Objetivos específicos:

- Identificar las características que presentan los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la provincia de Buenos Aires.
- Describir los recursos disponibles en la provincia de Buenos Aires vinculados a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Indagar las percepciones de actores clave (empleadores, profesionales y/o familiares) respecto de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Analizar los aportes de la psicopedagogía en experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

Justificación

La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual constituye un desafío central para las políticas de inclusión y para el ejercicio pleno de los derechos humanos. Si bien existen marcos normativos que respaldan el derecho al trabajo de las PCD, su implementación efectiva y sostenida aún presenta tensiones, especialmente cuando se trata de generar oportunidades laborales reales y significativas para quienes presentan discapacidad intelectual.

Esta investigación cobra relevancia en tanto propone analizar esta problemática desde una perspectiva psicopedagógica, disciplina que, por su carácter integral, puede aportar herramientas valiosas para acompañar procesos de inclusión en contextos laborales. En particular, el estudio busca visibilizar qué condiciones, estrategias y recursos están presentes (o ausentes) en estos procesos.

Además, el trabajo adquiere pertinencia por su enfoque territorial: al centrarse en la provincia de Buenos Aires, permite profundizar en la comprensión de una realidad específica y actual, aportando información que podría resultar útil para la formulación de propuestas orientadas a mejorar la inclusión laboral de PCDI en ese contexto.

El abordaje de este tema contribuye a ampliar el campo de intervención de la psicopedagogía, reconociendo su potencial más allá de los ámbitos educativos tradicionales. La inclusión laboral de las PCDI requiere enfoques interdisciplinarios, y el aporte psicopedagógico puede ser fundamental en la construcción de trayectorias laborales que contemplen tanto las necesidades del mercado como las potencialidades de cada persona.

2. Estado del arte

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual ha cobrado relevancia en la investigación reciente, en respuesta a la necesidad de promover una participación equitativa y sostenida de este colectivo en el mundo del trabajo. Esta sección revisa investigaciones empíricas recientes que abordan diversos aspectos relacionados con el tema, poniendo énfasis en el rol de la psicopedagogía como disciplina que aporta estrategias de acompañamiento y fortalecimiento en estos procesos. Se procede a realizar un recorrido primero por investigaciones que abordan el tema desde un enfoque más teórico con una mirada psicopedagógica, y por último las que llevan trabajo de campo en empresas y sectores específicos. Para la selección se realizó un recorte geográfico limitado a Argentina, mientras que se acotó temporalmente la búsqueda a los últimos quince años, buscando un paradigma actual. A continuación se presentan los estudios encontrados.

En su tesis de grado, Lovero Albistur (2023) investiga las estrategias, aportes, obstáculos y desafíos relacionados con la búsqueda de un primer empleo en el mercado laboral formal para jóvenes y adolescentes de entre 18 y 21 años con discapacidad intelectual en una escuela de modalidad especial (CFI) de Ramos Mejía. Centrándose en analizar en detalle las intervenciones de los psicopedagogos en esta tarea, identificando los problemas y desafíos que estos enfrentan. A través de entrevistas semiestructuradas a licenciados en psicopedagogía y encuestas mixtas a jóvenes egresados y estudiantes del centro de formación integral. Se recuperan percepciones de profesionales sobre estrategias utilizadas para el fortalecimiento emocional, el desarrollo de habilidades sociolaborales, y la articulación con equipos interdisciplinarios. La investigación destaca el papel activo del psicopedagogo en la planificación de trayectorias de inclusión sostenida y en la construcción de un proyecto de vida significativo, con foco en la autonomía y el desarrollo personal. La autora concluye subrayando que estos esfuerzos de los profesionales se ven limitados por una sociedad que discrimina y excluye, dificultando la inclusión de estas personas en todos los aspectos de la sociedad. Este trabajo destaca la necesidad de concientizar y luchar para no solo lograr la inclusión y equidad laboral, también para construir una sociedad más inclusiva y justa para todos.

En la misma línea, González (2021) analiza en su trabajo de grado el abordaje psicopedagógico laboral para la inclusión de personas con discapacidad intelectual a través de su investigación en instituciones de modalidad laboral protegida. La autora analiza cómo los dispositivos psicopedagógicos, cuando están adecuadamente diseñados, pueden favorecer la

apropiación de la tarea y el sentido del trabajo en personas con discapacidad intelectual. Esta investigación aporta una perspectiva práctica, describiendo las distintas modalidades de intervención que pueden implementarse desde la psicopedagogía, tales como la evaluación de competencias, el diseño de ajustes razonables y el fortalecimiento de redes de apoyo.

Plantea la necesidad de revisar las prácticas institucionales en clave crítica, para que no se reproduzcan lógicas asistencialistas ni se cristalice una mirada infantilizante sobre los sujetos. Desde un enfoque integral del aprendizaje, se resalta la importancia de promover el desarrollo de la autonomía, el reconocimiento de las capacidades y el ejercicio de derechos en el espacio laboral. Asimismo, destaca la relevancia de trabajar en conjunto con otros profesionales y organizaciones para potenciar los procesos inclusivos.

Por su parte, Pereda, Suñé y Rodríguez (2019) realizan un estudio cualitativo centrado en jóvenes con discapacidad intelectual egresados de instituciones educativas especiales, que se encuentran en proceso de búsqueda o inserción laboral. A través de entrevistas a profesionales y familiares, identifican barreras culturales y estructurales, así como factores protectores que permiten sostener trayectorias laborales. Su trabajo resalta la importancia de comprender las necesidades individuales y adaptar las estrategias de intervención a cada caso particular. A su vez, destacan el trabajo con la motivación, y el fortalecimiento de la autoestima en los sujetos. Esta tesis refuerza la importancia de los espacios intermedios —tales como prácticas laborales supervisadas— como instancias fundamentales para lograr una inclusión efectiva. El estudio enfatiza también la necesidad de un seguimiento constante y de la formación de empleadores para favorecer ambientes laborales inclusivos y accesibles.

Por otro lado, Armengot Vittar (2021) investiga la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual pertenecientes a la organización “El Arca Argentina”, ubicada en la provincia de Buenos Aires. El enfoque del estudio se centra en el impacto del acompañamiento psicosocial en el sostenimiento del empleo. Su investigación descriptiva resalta los logros y desafíos en la promoción de empleo protegido y la integración sociolaboral. Aunque no se centra exclusivamente en la psicopedagogía, la investigación subraya la importancia de los profesionales del ámbito educativo y terapéutico que intervienen en la construcción de trayectorias laborales, en el rol de facilitadores de procesos de capacitación y acompañamiento. El autor señala la relevancia de generar contextos laborales sensibles a la diversidad, con supervisión continua y trabajo en red.

Siguiendo con las investigaciones que exploran la inserción laboral en espacios empresariales concretos, Guisen y Monfrini (2024) llevan a cabo un estudio en empresas del sector privado de Rosario, Santa Fe. A través de encuestas y entrevistas a empleadores y

trabajadores con discapacidad intelectual, se releva información sobre los procesos de selección, adaptación al puesto de trabajo y sostenimiento de la inclusión. Las autoras concluyen que, si bien existen avances en cuanto a políticas de contratación, aún persisten prejuicios, escasa capacitación en inclusión laboral y falta de acompañamiento profesional durante el proceso, destacando la persistencia de barreras estructurales y actitudinales que dificultan la incorporación plena y sostenida en empleos de calidad. Este estudio pone de relieve la necesidad de dispositivos que no solo promuevan el ingreso al empleo, sino que trabajen activamente en la permanencia, señalando que la implementación de ajustes razonables y programas de capacitación resulta fundamental para mejorar las oportunidades de empleo, siendo este un aspecto donde la intervención psicopedagógica puede cobrar sentido. Si bien la investigación no se focaliza específicamente en la intervención psicopedagógica, aporta un marco contextual actualizado que permite comprender las condiciones actuales del mercado laboral para este colectivo.

Finalmente, el trabajo de Ambroggio (2017) se constituye como un estudio exploratorio sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en empresas cordobesas. Si bien no se focaliza exclusivamente en discapacidad intelectual, su estudio expone datos relevantes que incluyen a personas de este colectivo. Mediante un análisis cualitativo, se visibilizan las percepciones de los empleadores sobre las capacidades laborales de los sujetos con discapacidad y se señalan obstáculos como la falta de ajustes razonables o de preparación previa. El estudio sugiere que los programas de inclusión deberían estar acompañados por equipos técnicos con formación específica, abriendo una oportunidad para la intervención psicopedagógica como parte de dichas estrategias de apoyo.

En síntesis, los antecedentes revisados muestran que, si bien existen avances normativos y programas orientados a la inclusión laboral, aún persisten desafíos estructurales, culturales e institucionales que dificultan la plena integración de las personas con discapacidad intelectual en el mercado de trabajo formal. Es por esto que el rol de la psicopedagogía aparece como una herramienta fundamental en el acompañamiento de estos procesos, aportando en la identificación de fortalezas, el diseño de intervenciones personalizadas y el acompañamiento integral, sin embargo aún se requiere profundizar en la difusión de sus aportes a nivel académico y profesional, y lograr una inserción sistematizada en políticas públicas.

Estas investigaciones constituyen un marco de evidencias clave para la presente tesis, sustentan la necesidad de investigar en el contexto específico de Buenos Aires, el desarrollo

de los procesos de inserción laboral y la contribución de la psicopedagogía para garantizar una inclusión efectiva, sostenible y respetuosa de las particularidades individuales.

3.1. Discapacidad intelectual: conceptualizaciones y abordajes

3.1.1. Conceptualizaciones de la discapacidad intelectual. Definición y criterios diagnósticos.

A lo largo del tiempo, las conceptualizaciones en torno a la discapacidad intelectual han atravesado importantes transformaciones. En las primeras clasificaciones psiquiátricas se utilizaban términos como idiota, imbécil o retrasado mental, categorías que respondían a un paradigma fuertemente biologicista, medicalizante y excluyente. Estas denominaciones, además de estigmatizantes, se centraban exclusivamente en el déficit, sin considerar el contexto ni las potencialidades del sujeto.

Fue recién en las últimas décadas que estos enfoques comenzaron a ser revisados críticamente y se resignificó esta condición desde una perspectiva integral, a partir del avance de los paradigmas de derechos, de los aportes de los modelos ecológicos y de la incorporación de perspectivas interdisciplinarias. En este proceso, el lenguaje también se transformó, adoptando términos más respetuosos. Actualmente, se define a la discapacidad intelectual como una condición del neurodesarrollo que se manifiesta durante la infancia o adolescencia, caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, lo que afecta habilidades conceptuales, sociales y prácticas necesarias para la vida cotidiana (Schalock et al., 2010).

La República Argentina en la Ley Nacional N.º 22.431 (1981) aporta una mirada complementaria al definir a la persona con discapacidad como aquella que presenta una alteración funcional —física o mental— persistente o prolongada, que genera desventajas significativas en su participación en ámbitos como la educación, el trabajo, la familia o la comunidad (art. 2).

En el ámbito clínico, el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5), publicado por la American Psychiatric Association en 2013, reemplazó el término “retraso mental” por “trastorno del desarrollo intelectual”, en consonancia con una perspectiva menos estigmatizante y más alineada con los avances en salud mental y discapacidad. Este manual establece tres criterios diagnósticos fundamentales:

- Déficits en funciones intelectuales como el razonamiento, la resolución de problemas,

la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia.

- Déficits en el funcionamiento adaptativo, que resultan en el fracaso para cumplir con los estándares de desarrollo y socioculturales en aspectos personales, sociales y escolares.

- Inicio de los síntomas durante el período del desarrollo.

Este enfoque representa un avance relevante al desplazar el énfasis en la medición estricta del CI hacia una evaluación más cualitativa y contextualizada del desempeño cotidiano, lo cual resulta clave desde la mirada psicopedagógica. Reconocer que la discapacidad no reside exclusivamente en la persona, sino que también se construye en la interacción con el entorno, permite pensar intervenciones más inclusivas y situadas.

La AAIDD (Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo) propone un modelo centrado en identificar los apoyos que necesita cada persona para desarrollarse de manera autónoma en distintos ámbitos (vida diaria, salud, educación, empleo, comunidad). Esta mirada reconoce que la discapacidad no reside exclusivamente en la persona, sino que emerge de la interacción entre sus características personales y las demandas del contexto, entendiendo que las barreras sociales, físicas o actitudinales pueden obstaculizar más que la condición misma. En este sentido, el modelo incluye una clasificación de los niveles de apoyo requeridos, en función de su intensidad, duración y generalización:

- I. Intermitente: Apoyos ocasionales, según necesidad. Pueden requerirse durante momentos críticos de la vida o transiciones (por ejemplo, al buscar empleo, mudarse o ante una crisis puntual). No son constantes.

- II. Limitado: Apoyos regulares pero durante períodos de tiempo limitados. Por ejemplo, programas de entrenamiento laboral o apoyos educativos con duración determinada.

- III. Extenso: Apoyos constantes en varios entornos importantes de la vida (hogar, trabajo, comunidad), aunque no necesariamente de manera continua.

- IV. Generalizado: Apoyos constantes y de alta intensidad en todas o casi todas las áreas de la vida. Son necesarios las 24 horas, y suelen implicar ayuda considerable de múltiples agentes (familia, cuidadores, profesionales).

Este modelo resulta especialmente pertinente para la intervención psicopedagógica, ya que permite personalizar las estrategias según las características y necesidades de cada persona. Además, refuerza el valor de la planificación centrada en la persona, del trabajo en red y de la construcción de entornos accesibles y facilitadores del aprendizaje y la participación.

Asimismo, resulta fundamental diferenciar la discapacidad intelectual de otras condiciones del neurodesarrollo, como el Trastorno del Espectro Autista (TEA), los trastornos específicos del aprendizaje o las discapacidades motrices. Si bien pueden presentarse como comorbilidades, cada una posee criterios diagnósticos y perfiles de funcionamiento diferentes, lo que implica abordajes particulares desde el ámbito clínico, educativo y terapéutico. Desde la psicopedagogía, reconocer estas diferencias permite realizar evaluaciones más precisas, diseñar intervenciones pertinentes y acompañar procesos de orientación que respeten los intereses, capacidades y trayectorias singulares de cada persona. Además, evita prácticas homogeneizantes que reducen la singularidad de cada trayectoria de vida.

3.1.2. Paradigmas y modelos teóricos de la discapacidad

La forma en que las sociedades comprenden la discapacidad ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo. Estas conceptualizaciones no responden únicamente a perspectivas científicas o clínicas, sino que están profundamente atravesadas por construcciones culturales, políticas y sociales. En este sentido, los paradigmas o modelos de discapacidad influyen directamente en el diseño de políticas públicas, los enfoques educativos, las prácticas profesionales y las posibilidades de participación de las personas con discapacidad.

Al hablar de modelos teóricos de discapacidad nos referimos a esquemas teóricos que pretenden ofrecerse como instrumentos empleados para captar y examinar de modo diferente el mundo de la persona con discapacidad, así como para generar nuevas hipótesis (Pérez y Chhabra, 2019)

Durante gran parte del siglo XX, predominó el modelo médico o rehabilitador, que concebía la discapacidad como una deficiencia individual centrada en el déficit y en las limitaciones funcionales de la persona. Esta perspectiva sostenía que el objetivo principal debía ser la rehabilitación, la normalización o, en su defecto, el aislamiento institucionalizado (Palacios & Románach, 2007). La persona era vista como un “paciente” al que debía “corregirse” o adaptarse a un entorno normativo, sin contemplar la necesidad de transformaciones estructurales en dicho entorno. Desde esta mirada, la discapacidad intelectual se abordaba exclusivamente desde parámetros clínicos y psicométricos, enfocados en el diagnóstico, la clasificación y la intervención correctiva.

Para la psicopedagogía, este enfoque implicaba un lugar subordinado a las disciplinas médicas, con una intervención limitada a la “reeducación” de funciones, sin considerar las dimensiones vinculares, sociales y culturales que intervienen en los procesos de aprendizaje y desarrollo.

A partir de la década del setenta, y con mayor fuerza en las décadas posteriores, emergió el modelo social como respuesta crítica al paradigma médico. Impulsado por los movimientos de personas con discapacidad, este modelo propone que la discapacidad no reside en el cuerpo ni en la mente de la persona, sino que se configura en la relación con un entorno que impone barreras físicas, comunicacionales, sociales y actitudinales (Oliver, 1990). En este marco, se distingue entre deficiencia (condición corporal o funcional) y discapacidad (limitaciones derivadas de un entorno no accesible).

Desde esta perspectiva, se sostiene que la exclusión social no es una consecuencia inevitable de la discapacidad, sino del modo en que la sociedad se organiza y responde —o no— a la diversidad humana. Como sostiene Palacios (2008) “la discapacidad es el resultado de una sociedad que no se encuentra preparada ni diseñada para hacer frente a las necesidades de todos y todas, sino solo de determinadas personas, que —casualmente— son consideradas personas estándar.” (p. 32)

El modelo biopsicosocial, impulsado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2001 mediante la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), representa un intento de integración entre el modelo médico y el social. Esta perspectiva entiende la discapacidad como el resultado de la interacción entre una condición de salud y factores contextuales, tanto personales como ambientales.

Desde este enfoque, la evaluación y la intervención deben considerar aspectos biológicos, psicológicos y sociales, reconociendo la diversidad de experiencias y la importancia de los apoyos en el funcionamiento cotidiano. La CIF introduce una noción de funcionamiento más dinámica, donde los apoyos y las barreras del entorno pueden amplificar o mitigar los efectos de una condición de salud.

Para la psicopedagogía, resulta fundamental conocer y analizar estos modelos, ya que el posicionamiento teórico que se adopte condiciona las estrategias de acompañamiento, los marcos de intervención y la construcción de propuestas que respeten la singularidad de cada trayectoria vital.

3.1.3. La discapacidad en el marco de los derechos humanos.

Tal como se ha exployado, en las últimas décadas, la discapacidad comenzó a comprenderse desde un enfoque de derechos humanos, lo cual implicó un cambio sustancial en las prácticas sociales, políticas y profesionales. La perspectiva de derechos humanos ha transformado profundamente la forma en que se comprende la discapacidad, promoviendo un cambio paradigmático desde una visión centrada en la deficiencia hacia una que reconoce la diversidad como parte inherente de la condición humana. En este marco, las personas con discapacidad son titulares de derechos plenos y sujetos activos en la construcción de sus proyectos de vida. Esta concepción tiene importantes implicancias éticas, políticas y pedagógicas, y constituye un marco fundamental para el ejercicio de la práctica psicopedagógica.

Un hito fundamental en la consolidación de esta perspectiva fue la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2006, ratificada por Argentina mediante la Ley N.º 26.378 (2008) y con jerarquía constitucional desde 2014. La Convención se alinea con el modelo social de la discapacidad reconociendo explícitamente que la discapacidad surge de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás (Naciones Unidas, 2006). La presente establece obligaciones para los Estados Parte en áreas como educación, empleo, salud, accesibilidad, vida independiente y participación política. Particularmente, el artículo 27 sobre trabajo y empleo sostiene que los Estados deben garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en entornos abiertos, inclusivos y accesibles, en igualdad de condiciones.

Desde el enfoque psicopedagógico, este marco jurídico impulsa a revisar y transformar prácticas profesionales orientadas a generar condiciones de accesibilidad y apoyos adecuados, tanto en los procesos educativos como en los itinerarios de inserción laboral, desde un enfoque de derechos.

Entre los principios rectores de la CDPD se destacan la dignidad inherente, la autonomía individual, la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad. Estos principios deben orientar tanto las políticas públicas como las intervenciones institucionales y profesionales.

En este sentido, resulta clave destacar el concepto de ajustes razonables, entendido como las modificaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga

desproporcionada para garantizar el acceso, permanencia y participación de las personas con discapacidad en distintos ámbitos de la vida social, incluido el laboral. Estos ajustes no son concesiones sino derechos habilitantes, que deben ser garantizados por el Estado, las instituciones y los empleadores.

También es central el principio de accesibilidad universal, que implica diseñar entornos, productos y servicios que puedan ser utilizados por todas las personas, sin necesidad de adaptaciones posteriores. La accesibilidad es, entonces, un requisito previo para el ejercicio pleno de todos los derechos.

Este enfoque se ve reflejado legalmente en diversas normativas nacionales complementarias, como la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 22.431), la Ley de Educación Nacional (Ley 26.206), la Ley de Salud Mental (Ley 26.657), la Ley Antidiscriminación (Ley 23.592) y la Ley de Educación Especial (Ley 24.901), que refuerzan el deber de garantizar una atención integral, con apoyos adecuados y personalizados.

Si bien la legislación ha avanzado notablemente en el reconocimiento de derechos, persisten grandes desafíos para su implementación efectiva. Las personas con discapacidad intelectual continúan enfrentando múltiples barreras para acceder a una educación inclusiva, a empleos dignos, a una vida autónoma y a espacios de participación ciudadana. Estas barreras no son únicamente físicas o institucionales, sino también simbólicas, y se vinculan con representaciones sociales estigmatizantes que limitan sus posibilidades de desarrollo.

En este entramado legal y ético, la intervención psicopedagógica puede desempeñar un rol relevante en la promoción de derechos, identificando barreras, diseñando estrategias inclusivas y participando activamente en la elaboración de apoyos pedagógicos, comunicacionales y vinculares. Desde una mirada crítica, la psicopedagogía no solo acompaña a la persona con discapacidad, sino que también interpela las prácticas institucionales, sensibilizando, asesorando y capacitando a equipos e instituciones, buscando transformar los entornos para que sean verdaderamente inclusivos y respetuosos de la diversidad.

Este abordaje posibilita que las personas con discapacidad intelectual sean reconocidas como sujetos de derecho con posibilidades de autodeterminación, acceso al trabajo, educación y participación comunitaria, favoreciendo su desarrollo integral.

En el campo psicopedagógico, estos principios invitan a repensar el lugar que históricamente ocuparon las personas con discapacidad intelectual dentro de los sistemas educativos y laborales. Implican abandonar miradas asistencialistas para promover procesos

de autonomía, autodeterminación y protagonismo, reconociendo que cada persona posee potencialidades que pueden desarrollarse si se cuenta con los apoyos adecuados.

Asimismo, la psicopedagogía, en tanto disciplina situada en la intersección entre salud, educación y comunidad, tiene la capacidad de articular intervenciones con una mirada crítica y transformadora sobre los entornos que condicionan su inclusión, siendo a la vez respetuosas de los derechos y la singularidad de cada persona.

3.2. Inclusión laboral de personas con discapacidad

3.2.1. El trabajo como derecho y su impacto en la calidad de vida.

El trabajo constituye una actividad central en la vida de las personas adultas, no solo como medio para obtener ingresos, sino también como un espacio que organiza el tiempo, permite la construcción de vínculos sociales, fortalece la identidad personal y favorece el sentido de pertenencia. En este sentido, el trabajo trasciende lo económico y se configura como una dimensión fundamental del bienestar integral y del desarrollo del proyecto de vida de cada individuo. Según Vidal Espinoza y Cornejo Valderrama (2016), “el trabajo cumple una función estructuradora en la vida de las personas al organizar el tiempo, fomentar vínculos sociales y contribuir a la autoestima” (p. 7). Esto se aplica a todas las personas, incluyendo a aquellas con discapacidad intelectual, quienes históricamente han sido marginadas de los circuitos formales de empleo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), caracteriza la discapacidad como: “Un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida” (p. 3).

La inserción laboral tiene un impacto directo en la calidad de vida. Schalock y Verdugo (2003) proponen que “calidad de vida” es un concepto multidimensional que incluye: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. (p.24). Desde esta perspectiva, el trabajo no solo permite acceder a recursos materiales, sino que habilita una vida más autónoma, significativa y con mayores posibilidades de participación. Las personas con discapacidad intelectual, al igual que cualquier otro ciudadano, necesitan oportunidades reales y sostenidas para desplegar sus proyectos de vida con dignidad.

La participación en el ámbito laboral mejora significativamente la calidad de vida de las personas con discapacidad, ya que favorece el ejercicio de la autodeterminación, el sentimiento de utilidad y la integración comunitaria. Tal como señalan Espinoza y Valderrama (2016) “El trabajo constituye una actividad fundamental y propiamente humana e inherente a la condición de la persona y de los seres vivos, que además constituye una necesidad existencial y un derecho, y que finalmente es un soporte para construir la realidad como también el lugar” (p. 117). En este sentido, la exclusión del ámbito laboral no solo produce consecuencias económicas, sino también subjetivas y sociales, ya que limita la autonomía, restringe las oportunidades y perpetúa formas de discriminación y dependencia.

El acceso al trabajo digno está reconocido como un derecho humano fundamental. Como ya se ha comentado anteriormente, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), ratificada por Argentina mediante la Ley N.º 26.378, establece que los Estados Parte deben “reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás” (art. 27), y adoptar medidas para garantizar entornos laborales accesibles, inclusivos y libres de discriminación. La Convención promueve además el derecho a acceder a programas de orientación y formación profesional, servicios de intermediación laboral, empleos en el sector público y privado, así como ajustes razonables en el lugar de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (2015) subraya que, a pesar de los avances normativos, las personas con discapacidad intelectual continúan enfrentando múltiples desafíos estructurales y simbólicos para acceder al mercado de trabajo formal, siendo uno de los más relegados en términos de inclusión laboral, enfrentando tasas de desempleo desproporcionadamente altas y barreras generalizadas en el acceso y la permanencia en el empleo. Estas condiciones vulneran no solo su derecho al trabajo, sino también su ciudadanía plena.

El INADI en su Informe Alternativo sobre la situación de las personas con discapacidad en Argentina, pone en evidencia cómo la falta efectiva de ajustes razonables y el incumplimiento de la normativa vigente constituye una forma de discriminación estructural “Persiste el trato desigual y discriminatorio en perjuicio de las PCD, notándose la falta efectiva de aplicación y monitoreo de las medidas vigentes, así como una carencia de ajustes razonables” (INADI, 2017, Art. 5)

3.2.2. Barreras y facilitadores para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Accesibilidad, ajustes razonables y condiciones del entorno. Factores que inciden en la sostenibilidad.

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual no depende exclusivamente de las habilidades individuales, sino también (y fundamentalmente) de las condiciones estructurales, sociales y culturales que median el acceso, la permanencia y el desarrollo en el ámbito laboral. El entorno puede ejercer el rol de barrera o facilitador, según cuán accesibles, equitativas y sostenibles sean las oportunidades que ofrece.

Desde el modelo social de la discapacidad, Palacios (2008) explica que “la discapacidad estaría compuesta por los factores sociales que restringen, limitan o impiden a las personas con diversidad funcional, vivir una vida en sociedad” (p. 123). Estas barreras pueden ser de tipo físico (infraestructura y movilidad), actitudinal (estigmas y prejuicios), comunicacional (dificultad de comprensión), organizacional (procesos rígidos) o normativa (falta de reglamentación efectiva). Por ejemplo, la inaccesibilidad en procesos de selección, la escasa adaptación de tareas y la presencia de stigmas en los entornos laborales constituyen obstáculos frecuentes para las personas con discapacidad intelectual.

Un concepto clave en este sentido es el de ajustes razonables, definidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos” (ONU, 2006, art. 2). Esto implica que los empleadores deben generar condiciones que contemplen las necesidades de cada persona, sin que ello represente una desventaja económica o funcional sustantiva para la empresa u organización.

El concepto de accesibilidad, por su parte, refiere a la posibilidad real de las personas con discapacidad de participar en igualdad de condiciones. Esto incluye desde la comprensión de los contratos y normas internas hasta el acceso a capacitaciones, programas de desarrollo profesional o canales de comunicación adecuados.

Desde un enfoque más amplio, las barreras normativas también contribuyen a la exclusión. Si bien en Argentina existen leyes como la Ley 22.431 y la Ley 10.592 que establecen cupos y modalidades de empleo protegido, su cumplimiento en muchos casos es parcial o nulo. Reist, Boso y Ortega (2024) advierten que, aunque el modelo de Empleo con Apoyo ha sido reconocido internacionalmente como una estrategia eficaz para la inclusión,

“aún no cuenta con una legislación específica que lo respalde en el país, lo cual dificulta su implementación sostenida” (p. 12). Asimismo, la ausencia de cultura inclusiva en las organizaciones puede derivar en dinámicas de aislamiento o sobreprotección, que lejos de empoderar, limitan la autonomía y participación activa de los trabajadores con discapacidad.

La inserción laboral no concluye con la incorporación al empleo. Se suman las dificultades vinculadas a la sostenibilidad de la inclusión laboral. Ingresar a un puesto de trabajo no garantiza por sí mismo una inclusión significativa. Para que esta sea duradera, es necesario contar con apoyos continuos, entornos flexibles y espacios que promuevan la participación activa. Lovero (2023) observó que “muchas personas con discapacidad intelectual logran acceder a un empleo, pero luego enfrentan obstáculos en su adaptación, lo que compromete la continuidad de su inclusión”.

En conclusión, las personas con discapacidad intelectual continúan enfrentando múltiples obstáculos en su acceso y permanencia en el empleo. Estas barreras, en su mayoría, no se originan en las características individuales de las personas, sino en el entorno social que las rodea. El desconocimiento, los prejuicios y la falta de información adecuada por parte de la sociedad en general generan actitudes discriminatorias que limitan sus posibilidades de inclusión. En este sentido, Vidal Espinoza y Cornejo Valderrama (2016) afirman que “las personas con discapacidad [...] viven aisladas y limitadas debido a la indiferencia y a la discriminación que predomina en la sociedad. Es la discriminación la principal causa de la existencia de barreras” (p. 116). Esta mirada refuerza la importancia de avanzar hacia un cambio cultural que permita reconocer a las personas con discapacidad intelectual como sujetos plenos de derechos, con capacidades para aportar en el ámbito laboral cuando se les brindan apoyos y condiciones adecuadas.

No obstante, también existen factores facilitadores que, cuando se articulan adecuadamente, potencian los procesos de inclusión laboral. Entre ellos se encuentran la sensibilización de equipos de trabajo, la capacitación en diversidad, la adecuación de tareas según perfiles de la persona, la articulación entre organismos estatales y el acompañamiento de profesionales capacitados. En este punto, la presencia de figuras de apoyo como el psicopedagogo, el orientador laboral o el tutor ocupacional pueden marcar una diferencia sustantiva en términos de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo.

3.2.3. Políticas públicas y programas específicos para PCD

En Argentina, las políticas públicas destinadas a las personas con discapacidad se

encuentran reguladas por un conjunto de leyes, programas y resoluciones que buscan garantizar su inclusión social, educativa y laboral. Sin embargo, muchas de estas políticas han sido desarrolladas bajo un paradigma médico-asistencialista, lo que ha limitado históricamente una verdadera inclusión basada en derechos.

La Ley Nacional N.º 22.431, sancionada en 1981, se considera el marco general de las leyes en discapacidad. Ésta difiere de los paradigmas actuales, ya que da cuenta de una concepción de las personas con discapacidad sólo como sujeto de cuidado y no como sujeto de derecho, meros receptores de acciones de contención diferenciales y segregacionistas. Bajo esta ley se establece el “Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas”, que contempla medidas como el Certificado Único de Discapacidad (CUD), el empleo protegido y el régimen de cupo laboral. En 2022 buscando compensar las históricas desigualdades y efectivizar el cambio de paradigma desde el cual se aborda la discapacidad actualmente, se realizó la “Consulta Federal Hacia una Nueva Ley de Discapacidad” buscando crear una Nueva Ley de Discapacidad, que pretende consolidar un nuevo marco normativo lograr la inclusión plena, según publica el boletín oficial de la ANDIS “será una Ley de Derechos Humanos, con perspectiva de género, interseccional e intercultural, que se ampare en los lineamientos del Modelo Social que entiende a la persona primero como persona en el reconocimiento de sus derechos humanos, civiles, políticos y de libertades fundamentales.”.

La aprobación en 2008 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad mediante la Ley N.º 26.378 introdujo en el país el modelo social de la discapacidad. Este instrumento jurídico internacional promueve la inclusión laboral en condiciones de equidad, estableciendo en su artículo 27 que los Estados Parte deben adoptar medidas efectivas para prohibir la discriminación en el empleo y garantizar ambientes accesibles e inclusivos.

La Ley N.º 26.816 regula el empleo protegido para personas con discapacidad y fue sancionada en el año 2012. El objetivo de la misma es promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitando la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido, tanto en el ámbito público como el privado. En el artículo 2º se afirma que la implementación se llevará a cabo a través de las siguientes modalidades de Empleo: Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE); Taller Protegido de Producción (TPP) y Grupos Laborales Protegidos (GLP). Sin embargo, estos espacios continúan siendo objeto de debate en tanto no siempre garantizan condiciones dignas de un empleo real, con derechos plenos y salarios competitivos.

En esta línea, Reist et al. (2024) señalan que “se ha demostrado que la legislación argentina actual no posee leyes específicas sobre discapacidad intelectual. Si bien se contemplan los Talleres Protegidos o el Empleo Protegido, el programa ECA no se encuentra regulado, esto provoca que no exista un registro oficial a nivel nacional sobre cuántas personas actualmente trabajan bajo esta metodología” (p. 18). Esta afirmación evidencia una laguna en la legislación actual, particularmente en lo que respecta a la regulación y visibilidad de los procesos de inclusión de personas con discapacidad intelectual.

Existen programas específicos que intentan acompañar los procesos de inclusión laboral. En 2004 se crea el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. El objetivo de la misma es insertar laboralmente en el sector privado, a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad y a los pertenecientes a los grupos vulnerables de desocupados.

Siguiendo esta línea, el Programa Nacional Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo fue publicado en el Boletín Oficial en 2011. Éste busca brindar asesoramiento y apoyo a personas con discapacidad en el desarrollo de sus proyectos ocupacionales, a través de su participación en actividades que les permitan mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos independientes.

Por último, en el año 2019 se implementa el Programa de Empleo con Apoyo, con el propósito de promover la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad a través del acompañamiento personalizado en sus entornos de trabajo. Brindando apoyos individualizados y ajustes razonables tanto a los trabajadores como a sus espacios laborales, con el fin de favorecer su adaptación y permanencia. Además, el programa busca consolidar redes de apoyo internas y externas que fortalezcan la inserción laboral sostenida

Otras normativas complementarias, como la Ley Nacional N.º 24.013 de Empleo, la Ley N.º 25.689 sobre contratación prioritaria de personas con discapacidad en el sector público, la Ley N.º 23.592 Antidiscriminación, y la Ley N.º 26.657 sobre salud mental, también constituyen herramientas legales que apuntalan el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y no discriminación. Asimismo, la Ley N.º 24.901 establece un sistema de prestaciones básicas de habilitación y rehabilitación integral que puede ser clave en los procesos de preparación para el empleo.

No obstante, el cumplimiento efectivo de estas normativas suele verse limitado por la escasa fiscalización, la falta de articulación entre organismos y la ineficiente capacitación de los actores intervinientes. En este escenario, el rol de los profesionales que acompañan los

procesos de inclusión laboral se vuelve fundamental para garantizar la implementación de los principios que inspiran estas leyes.

3.3. Aportes de la psicopedagogía a los procesos de inclusión laboral

3.3.1. La psicopedagogía en los procesos de inclusión laboral: enfoques y estrategias de intervención

La psicopedagogía, tradicionalmente vinculada al ámbito educativo, el aprendizaje escolar y sus dificultades (González Cuesta et al., 2018). Sin embargo, esta visión ha sido superada por la propia evolución de la disciplina, Tomando a Ortiz y Mariño (2014) “El conocimiento psicopedagógico es obvio que no puede quedar agotado con los aportes de la psicología o la pedagogía solamente” (p. 25).

Sin embargo, para comprender su rol actual, es necesario redefinir su objeto de estudio. Como señalan Ortiz y Mariño (2014), “La aceptación del proceso educativo como su objeto esencial presupone concebirlo en un sentido general e integral porque dentro de él existe una amplia gama de fenómenos de enseñanza y aprendizaje incluidos” (p. 25).

Es precisamente esta concepción de "sentido general e integral" la que permite a la psicopedagogía expandir su intervención más allá del aprendizaje escolar, hacia los contextos de aprendizaje no formales y permanentes, como lo es el entorno laboral. Esta concepción más amplia del aprendizaje, entendido como una experiencia vital y continua que se produce a lo largo de toda la vida (Delors, 1996), permite redefinir el rol psicopedagógico más allá de los muros de la escuela, identificando al aprendizaje como una necesidad fundamental del ser humano en todos sus ámbitos de participación.

Esta evolución ha reconfigurado el perfil profesional, generando, como afirmaba Müller (1999), “nuevos requerimientos para la formación continua de los orientadores en sus diversos ámbitos de intervención (educativa, clínica, laboral, especial, continua)” (p. 1). Desde esta perspectiva, el psicopedagogo se posiciona como un profesional que acompaña y facilita procesos de aprendizaje en diversos contextos. Su rol, por tanto, se orienta a la inclusión, la autonomía y la participación activa de las personas en su entorno, siendo el ámbito laboral uno de estos nuevos escenarios de intervención.

Esta expansión del rol psicopedagógico encuentra su marco de actuación más coherente en el paradigma de los sistemas de apoyo. Este modelo, crucial en la definición moderna de la

discapacidad intelectual (Schalock et al., 2011), es inherentemente psicopedagógico, ya que se centra en la mediación entre las capacidades de la persona y las demandas del entorno.

El psicopedagogo, por tanto, se aleja de un modelo clínico centrado en el déficit y se posiciona como un "arquitecto" de apoyos. Su objeto de intervención no es la persona "con" discapacidad, sino la situación de discapacidad que emerge de la interacción (como se definió en el capítulo 1, citando a la OMS, 2001). Su labor es identificar las necesidades de apoyo del individuo (cognitivas, comunicacionales, sociales) y, simultáneamente, analizar las barreras y facilitadores del contexto laboral para diseñar un sistema de mediaciones que promuevan la autonomía.

Como se expuso anteriormente, en el caso de las personas con discapacidad intelectual, los procesos de inclusión laboral requieren un abordaje integral que contemple tanto las condiciones individuales como las del entorno. La psicopedagogía, en articulación con otras disciplinas, puede intervenir favoreciendo la comprensión del sujeto en situación de aprendizaje, reconociendo sus modos particulares de apropiarse del conocimiento, sus motivaciones y potencialidades. En este sentido, su intervención no se limita a la enseñanza de contenidos o habilidades, sino que apunta al desarrollo de recursos personales que permitan sostener un proyecto de vida significativo

Desde esta perspectiva, el trabajo del psicopedagogo se centra en la construcción de estrategias que posibiliten el acceso al conocimiento y la participación en entornos diversos, promoviendo el reconocimiento de la singularidad del sujeto y de los apoyos necesarios para su inclusión. Tal como plantea Vygotsky (1979), el aprendizaje se produce en interacción con otros, y el rol del mediador cobra relevancia para que el sujeto pueda avanzar hacia niveles superiores de desarrollo.

En los procesos de inclusión laboral, la psicopedagogía cumple un rol mediador y orientador. Acompaña la transición entre los espacios formativos y los contextos de trabajo, favoreciendo la apropiación de nuevas normas, dinámicas y responsabilidades. En esta línea, el profesional puede colaborar en la detección de intereses vocacionales, en la identificación de habilidades transferibles y en el fortalecimiento de la autoestima, elementos fundamentales para una inserción laboral sostenible. Asimismo, puede contribuir al diseño de estrategias pedagógicas adaptadas, elaborando materiales y propuestas que faciliten la comprensión y el aprendizaje de tareas específicas.

Las estrategias de intervención psicopedagógica en este ámbito se agrupan en dos grandes momentos: el primero es la evaluación del perfil y la búsqueda de empleo. Esto incluye la evaluación psicopedagógica para construir un perfil de empleabilidad (no centrado en el déficit) y la orientación vocacional y ocupacional. Como señala Loverso Albistur (2023), este acompañamiento en la búsqueda de su primer empleo es una estrategia clave para alinear intereses, habilidades y competencias con las demandas del mercado laboral.

El segundo momento, el acompañamiento en la etapa de inserción, es donde se materializa el andamiaje vygotskiano. Esta estrategia no se limita a la enseñanza de la tarea técnica, sino que es el espacio para el entrenamiento en habilidades adaptativas, tanto sociales (comunicación con compañeros, 'reglas no escritas' de la empresa) como prácticas (gestión del tiempo, transporte). Como describen Pereda et al. (2019), este acompañamiento psicopedagógico es un proceso de mediación activa.

En este momento también se encuentra el análisis y adaptación del puesto. El profesional analiza las tareas del puesto y diseña los "ajustes razonables", concepto definido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006) y ratificado en Argentina por la Ley 26.378. Como señalan Pereda et al. (2019), el acompañamiento psicopedagógico facilita la creación de andamiajes, como la simplificación de instrucciones, el uso de apoyos visuales o la segmentación de tareas, permitiendo que el aprendizaje ocurra en el entorno real.

Además, el psicopedagogo actúa como mediador en el espacio laboral, aportando una mirada reflexiva sobre las condiciones institucionales y culturales que pueden facilitar o dificultar la inclusión. Esto implica sensibilizar a los compañeros de trabajo, desarticulando prejuicios y facilitando la construcción de entornos inclusivos que valoren la diversidad como un recurso. A la vez, busca identificar y capacitar a los denominados "apoyos naturales" (Schalock & Verdugo, 2003), es decir, los compañeros y supervisores que se consolidan como referentes para el trabajador.

Por último, el seguimiento y la retirada progresiva. Como se infiere de Loverso Albistur (2023), la intervención busca la autonomía y debe diseñarse para ser temporal. El éxito de la estrategia se mide por la capacidad del profesional de retirar el apoyo directo, transfiriendo la función de mediación a los ya mencionados apoyos naturales.

Este conjunto de estrategias que se describen (evaluación, orientación,

acompañamiento) son las claves en la intervención del rol psicopedagógico.

En síntesis, el rol psicopedagógico en los procesos de inclusión laboral se configura como una práctica de acompañamiento integral, centrada en el sujeto y en el contexto. Su aporte radica en generar condiciones de aprendizaje significativas, promover la autonomía y articular con otros actores para construir trayectorias laborales posibles. Se trata, por tanto, de un campo de intervención en expansión, que requiere seguir siendo explorado y fortalecido en el marco de políticas públicas inclusivas y de una formación profesional comprometida con la diversidad.

3.3.2. La intervención psicopedagógica como acompañamiento integral del aprendizaje a lo largo de la vida

Tomaremos la concepción del aprendizaje como un proceso continuo que se extiende más allá de los límites temporales y espaciales de la educación formal. Delors (1996) sostiene que aprender a lo largo de toda la vida implica “aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida” (p. 34). Desde esta perspectiva, el aprendizaje se concibe como una experiencia vital, que permite a las personas desarrollarse integralmente y participar activamente en la sociedad.

Esta perspectiva es fundamental para comprender el alcance integral de la intervención psicopedagógica. Como se introdujo en el apartado anterior, obliga a la disciplina a trascender la noción de "inserción laboral" como un evento puntual o una meta final. El ámbito laboral no es el fin del aprendizaje, sino un nuevo contexto de aprendizaje (Müller, 1999) que se suma a la trayectoria vital del sujeto.

La psicopedagogía, en consonancia con este enfoque, se ocupa de acompañar los procesos de aprendizaje en sus múltiples manifestaciones, reconociendo que estos se configuran de manera singular en cada etapa del ciclo vital. Su intervención trasciende el ámbito escolar y se expande hacia otros contextos —familiares, comunitarios, laborales— en los que el sujeto continúa aprendiendo, transformándose y construyendo sentido. En este marco, el aprendizaje se entiende como un proceso de apropiación activa del mundo, que involucra tanto dimensiones cognitivas como afectivas, vinculares y sociales (Vygotsky, 1979).

La intervención psicopedagógica, entonces, se orienta al acompañamiento integral del sujeto, en tanto busca facilitar los procesos de aprendizaje y desarrollo a lo largo de toda la vida. Según Ausubel (1983), el aprendizaje significativo ocurre cuando los nuevos

conocimientos se relacionan de manera sustantiva con los saberes previos del individuo, lo que implica que el psicopedagogo debe propiciar experiencias que integren lo cognitivo con lo vivencial. Este enfoque resulta particularmente relevante en los procesos de inclusión laboral de personas adultas con discapacidad intelectual, donde la posibilidad de aprender, adaptarse y participar depende en gran medida de las condiciones del entorno y de los apoyos disponibles.

En el trabajo con personas con discapacidad intelectual, la psicopedagogía asume un rol central en la construcción de estrategias que promuevan la autonomía y la participación social. Su intervención se centra en reconocer las potencialidades del sujeto, identificar las barreras que obstaculizan su desarrollo y generar mediaciones que favorezcan su inclusión. Tal como plantea la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), ratificada en Argentina por la Ley 26.378, el aprendizaje permanente y la formación laboral constituyen derechos fundamentales que garantizan la plena participación en la vida comunitaria.

En este sentido, el acompañamiento psicopedagógico en la adultez no se reduce a la adquisición de habilidades técnicas, sino que implica un abordaje integral, que contempla aspectos emocionales, motivacionales y sociales. El psicopedagogo favorece varios elementos esenciales para sostener procesos de aprendizaje y de inserción laboral duraderos entre ellos; la autoconfianza, el sentido de competencia y, fundamentalmente, la autodeterminación. Esta autodeterminación no es solo un objetivo, sino la estrategia central; es la capacidad de la persona de actuar como el "agente causal" de su propia vida (Wehmeyer, 2006).

La psicopedagogía, desde esta mirada, se convierte en una disciplina que promueve aprendizajes con sentido, capaces de fortalecer la identidad, la autonomía y la integración del sujeto en la comunidad. El objetivo último de toda intervención, para que esta sea efectiva siempre debe ser la promoción de la Calidad de Vida del individuo. Como la definen Schalock y Verdugo (2003), esta no es una idea abstracta, sino un constructo de ocho dimensiones interrelacionadas. El acompañamiento psicopedagógico en un empleo impacta deliberadamente en varias de ellas: fomenta el desarrollo personal (mediante el aprendizaje de competencias), fortalece las relaciones interpersonales (al mediar con los "apoyos naturales"), promueve la inclusión social (al participar en un entorno valorado) e impacta en el bienestar económico, todo lo cual refuerza la autodeterminación ya mencionada.

Desde la perspectiva psicopedagógica, este proceso de autodeterminación puede comprenderse también como la conquista de la "autoría de pensamiento", entendida por

Fernández (1987) como la posibilidad de que el sujeto se apropie de su desear, pensar y hacer. En este sentido, la intervención psicopedagógica promueve que la persona con discapacidad intelectual se reconozca como autora de sus decisiones, fortaleciendo su autonomía y participación activa en los distintos aspectos de su vida.

Como señala Pichon-Rivière (1985), todo aprendizaje supone una transformación del sujeto y de su vínculo con el entorno, y requiere de un espacio de sostén donde esa transformación sea posible. Por esto, acompañar el aprendizaje a lo largo de la vida implica reconocer que cada persona, sin importar su edad o condición, conserva la capacidad de aprender, de reinventarse y de construir nuevos proyectos.

En síntesis, la intervención psicopedagógica se orienta a posibilitar experiencias de aprendizaje durante el desarrollo humano y en todas sus dimensiones. De este modo, el aprendizaje deja de ser una herramienta de adaptación para convertirse en un proceso de transformación y de construcción del sentido personal y colectivo.

Este marco teórico ha delineado un rol psicopedagógico que se mueve de lo técnico a lo ético y con esta base conceptual establecida, se procederá al análisis de los datos recogidos en el campo.

4. Encuadre Metodológico

El presente estudio se enmarca en una metodología cualitativa, dado que busca comprender en profundidad las experiencias, percepciones y significados vinculados a los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la provincia de Buenos Aires. El enfoque cualitativo resulta pertinente porque permite analizar la complejidad del fenómeno desde la perspectiva de los actores involucrados, considerando no sólo las prácticas institucionales, sino también las barreras y facilitadores que emergen en este contexto.

Se adopta un diseño exploratorio-descriptivo, ya que el propósito principal es indagar una realidad poco estudiada y describir de qué manera se desarrollan actualmente las estrategias y dispositivos orientados a la inclusión laboral. El carácter exploratorio posibilita abrir líneas de análisis que contribuyan a futuras investigaciones, mientras que el componente descriptivo permite organizar y sistematizar la información obtenida en torno a categorías relevantes para el campo de estudio.

Asimismo, se emplea un corte temporal transversal, en tanto el relevamiento de información se realizará en un único momento, sin pretensión de analizar cambios a lo largo del tiempo.

La elección de este enfoque y diseño se justifica en tanto la investigación no pretende establecer relaciones causales ni generalizar resultados, sino construir un análisis comprensivo que aporte conocimiento sobre las dinámicas y desafíos que atraviesan las prácticas de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el territorio específico.

Instrumentos:

Las unidades de análisis estarán conformadas por:

- Familias de PCDI que hayan transitado o estén transitando procesos de búsqueda e inserción laboral.
- Profesionales e instituciones vinculados a la temática (psicopedagogos, terapeutas ocupacionales, psicólogos, talleristas, directores, coordinadores de programas de empleo, entre otros).

La selección de las unidades de análisis se realizará a través de un muestreo no probabilístico, específicamente por conveniencia y juicio. Esto implica que los participantes serán seleccionados en función de su accesibilidad y de los criterios de pertinencia definidos

por la investigación, privilegiando aquellos casos que aporten información significativa para el objeto de estudio.

Para la recolección de datos se emplea como instrumento la entrevista abierta, orientada a captar de manera profunda y flexible las percepciones, experiencias y significados atribuidos a los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en la provincia de Buenos Aires.

La elección de este instrumento responde a la necesidad de obtener información cualitativa que permita comprender las particularidades y complejidades de la temática desde la perspectiva de distintos actores involucrados. La heterogeneidad de los entrevistados permitirá acceder a una visión integral sobre los facilitadores, obstáculos y desafíos que atraviesan los procesos de inclusión laboral.

Cada entrevista se desarrollará de forma abierta, con un guión orientador que contemplará los principales ejes de indagación, garantizando cierta homogeneidad temática, pero con la flexibilidad suficiente para que surjan aspectos emergentes según el relato de los participantes. Todas las entrevistas serán registradas y posteriormente transcritas para su análisis.

5. Análisis e interpretación de datos

Para realizar el análisis de los datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas se tendrán en cuenta las siguientes categorías; “El objeto de intervención en la inclusión laboral”, “El rol del Psicopedagogo y la dinámica interdisciplinaria”, “Las estrategias de intervención en un sistema en tensión: entre la formación, la búsqueda de empleo y la cultura laboral” y “Las barreras: la tríada del obstáculo (familia, sociedad y política)”

5.1. El objeto de intervención en la inclusión laboral

El análisis de las entrevistas confirma que existe una transformación en el modo de entender la intervención en los procesos de inclusión laboral, se ha trascendido la meta meramente funcional-rehabilitadora para alinearse con los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006; Ley 26.378). Esta transición refleja que el foco ya no está puesto en la ejecución mecánica de una tarea, sino en el acompañamiento integral del sujeto como titular de derechos, capaz de construir autonomía, identidad adulta y participación social. Este desplazamiento implica un cambio epistemológico profundo que fue señalado en el marco teórico con los aportes del paradigma de apoyos (Schalock et al., 2011), la autodeterminación (Wehmeyer, 2006) y la autoría de pensamiento (Fernández, 1987)— donde la discapacidad no se entiende como déficit individual, sino como una situación que se configura en la interacción entre la persona y su entorno.

La práctica profesional demuestra que el objetivo ya no es formar un individuo productivo, sino consolidar al sujeto como un ciudadano con voz y capacidad de decisión, pasando de la noción de inserción laboral como un evento puntual a una concepción de acompañamiento vital. Este cambio se observa al romper con la concepción asistencialista del "sujeto de cuidado" para posicionar al individuo como un "sujeto de derecho y deseo". La Terapeuta Ocupacional (E1) lo establece como un principio fundacional: "atrás también hay un sujeto con derechos, deseo, metas y hay que ayudarlos a descubrirlos". Este enfoque convierte a la intervención en un proceso de generación del deseo, particularmente en personas que han estado tan excluidas que ni siquiera conciben su derecho al trabajo. Esta transformación se convierte en el fin último de la praxis, lo cual se alinea con la búsqueda de la Calidad de Vida global (Schalock y Verdugo, 2003).

La materialización de este cambio filosófico se encuentra en la Autodeterminación, que deviene en el fin último del proceso. La práctica profesional busca que la persona se constituya como el "agente causal" de su vida (Wehmeyer, 2006), siendo el empleo un medio privilegiado para este fin. Varios entrevistados señalan que el verdadero objeto de la intervención no es la tarea en sí, sino la experiencia subjetiva que se produce a través de ella.

La Psicopedagoga (E4) corrobora este enfoque al centrar su intervención en el desarrollo de la autorregulación y las habilidades metacognitivas, buscando que el joven adquiera las herramientas cognitivas necesarias para enfrentar la variabilidad y los desafíos imprevistos del entorno. El foco pasa de enseñar qué hacer, a enseñar cómo pensar sobre lo que se hace. Esto se puede notar cuando comenta “yo creo que lo que es súper importante es que el joven se sienta cómodo donde está yendo, que le guste, que pueden transitar vínculos, una vez que suceda eso, sucede el resto.” (E4). Esta dimensión es reforzada por la perspectiva de la familia (E5), quien valida el empleo en términos de identidad y trayectoria vital, comentaba que el trabajo “para ella es toda su rutina diaria, te podría decir que es un ritual” y agrega “ellos no tienen otra ocupación que esa, y su vida social es esa, y sus compañeros son esos”, denota que este “ritual” sostiene la identidad adulta y social del sujeto, lo cual confirma que el objeto de la intervención fue la transformación subjetiva y no la productividad. Este hallazgo se alinea directamente con los principios del aprendizaje a lo largo de la vida (Delors, 1996) y la búsqueda de la calidad de vida (Schalock y Verdugo, 2003).

En síntesis, los testimonios muestran que el “éxito” de la intervención no se mide por la impecabilidad de la tarea, el objeto de la intervención trasciende la meta instrumental de la empleabilidad y se centra en capacidad de la persona para construirse como sujeto autónomo, deseante y socialmente reconocido. De este modo, el rol profesional deviene en un agente inherentemente transformador que acompaña a la persona con discapacidad a diagramar, construir y llevar a cabo un proyecto de vida significativo, por tanto, el presente apartado se constituye en la comprobación empírica de que la praxis profesional se mueve activamente hacia ese horizonte ético.

5.2. El rol del psicopedagogo y la dinámica interdisciplinaria

Las entrevistas denotan que el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual no puede abordarse íntegramente desde una única disciplina. Por el contrario, requiere de un entramado interdisciplinario en el que cada profesional aporta miradas, saberes y estrategias específicas. Si bien el consenso sobre la necesidad del trabajo interdisciplinario es total, se evidencia un debate sobre qué rol asume la psicopedagogía en estos procesos.

Las entrevistas revelan que esta complementariedad no siempre se traduce en una comprensión clara del rol psicopedagógico. Lejos de ser un detalle, esta ambigüedad impacta directamente en la calidad de la intervención y en la posibilidad de que los sujetos se apropien de sus modos de aprender, decidir y participar.

Una primera tensión aparece en el discurso de E2, quien, si bien promueve el trabajo en equipo, lo hace desde una jerarquía implícita: "si un profesional como una psicopedagoga... quiere acompañar a un terapeuta ocupacional... me parece que es espectacular ahora siempre pensándolo en equipo". Desde esta mirada, la psicopedagogía queda ubicada como un rol accesorio que se suma a la intervención del T.O, el aporte se reduce al soporte técnico asistencial o meramente instrumental (a lo visual, a la organización de rutinas o a la estructuración de tareas).

Esta reducción es problemática porque desconoce la especificidad de la disciplina: el psicopedagogo interviene sobre los modos de aprender, sobre la construcción de sentido, sobre los obstáculos subjetivos y cognitivos que median el desempeño, y sobre la apropiación del acto laboral como experiencia formativa. En otras palabras, mientras la Terapia Ocupacional se ocupa del hacer y la adecuación ambiental, la psicopedagogía trabaja sobre el proceso de apropiación simbólica, afectiva y cognitiva de ese hacer (Fernández, 1987). Subordinar un campo al otro invisibiliza estas dimensiones y empobrece la intervención.

En contraste, encontramos la práctica profesional de las entrevistadas E1 y E4.

La T.O (E1) utiliza el concepto de "Motivadora" y "Facilitadora" de procesos, basando su práctica en la "causalidad personal" del sujeto, apropiándose de conceptos que en el Marco Teórico se vincularon a la Autodeterminación (Wehmeyer, 2006).

Por su parte, la Psicopedagoga (E4) se autodefine como "Preparadora Laboral", asumiendo un rol funcionalmente idéntico al de su colega T.O. Esta autodescripción resulta

reveladora: muestra cómo, en la práctica cotidiana, las fronteras disciplinares se vuelven difusas, pero también evidencia la necesidad de que la psicopedagogía sostenga su especificidad en lugar de diluirla en una función instrumental. Su relato refuerza la idea de complementariedad pero también deja entrever que la falta de delimitación vuelve difícil comprender qué aporta cada una.

Aquí aparece un punto central del análisis: la interdisciplinariedad no es la fusión de roles, sino la articulación de perspectivas diferentes sin perder especificidad. El problema no radica en que la psicopedagoga ejerza funciones cercanas al acompañamiento laboral, sino en que el sentido de esas intervenciones cambie según desde qué disciplina se ejercen. Mientras un T.O. puede centrarse en la adecuación de la tarea manual, la psicopedagogía aporta la lectura de las modalidades de aprendizaje, la construcción de procesos metacognitivos que permitan al individuo sentir ese aprendizaje como propio y a la vez sostenerlo a largo del tiempo.

La tensión entre “soporte visual” (E2) y “acompañante motivador” (E1, E4) revela que el rol psicopedagógico oscila entre ser percibido como un apoyo técnico. Ambas dimensiones pueden estar presentes, pero ninguna de ellas define la especificidad disciplinar. El desafío consiste en que la psicopedagogía pueda reclamar su lugar como integradora entre el sujeto, su modo de aprender y la cultura del trabajo, evitando quedar atrapada en funciones que pertenecen a otros campos.

La especificidad de la disciplina, entonces, se halla en la mediación metacognitiva y la provisión del sostén vincular. Su foco debe ser la conquista de la autoría de pensamiento (Fernández, 1987) y la autonomía vincular, garantizando que el sujeto se apropie de su desear, pensar y hacer.

En conclusión, la dinámica interdisciplinaria no debe ser una lucha de roles, sino una complementariedad conceptual. La T.O. aporta el conocimiento técnico para la adaptación del entorno (el lugar y la ocupación), y la psicopedagogía aporta las herramientas para el sostén vincular (Pichon-Rivière, 1985) y el desarrollo de la apropiación cognitiva (Ausubel, 1983).

Se requiere un trabajo reflexivo permanente para que el rol psicopedagógico no sea absorbido. Reposicionar la especificidad psicopedagógica dentro de un equipo interdisciplinario y visibilizar que su intervención se relaciona en el plano del desarrollo humano, el aprendizaje y la autonomía, clarificar que cada disciplina interviene desde un saber distinto, y que la inclusión laboral requiere justamente esa diferenciación para no reducirlo a la mera ejecución productiva.

5.3. Las estrategias de intervención en un sistema en tensión: entre la formación, la búsqueda de empleo y la cultura laboral

El análisis de las entrevistas revela una tensión entre las lógicas normativas y teóricas y la realidad concreta de los espacios de trabajo, las instituciones y las trayectorias de vida de las personas con discapacidad intelectual. Esto se expresa tanto en las estrategias implementadas como en los discursos de los profesionales, que oscilan entre lo escrito, lo posible y lo que realmente ocurre.

El primer paso es la construcción del deseo y la búsqueda activa de oportunidades, lo cual se alinea con la primera fase de intervención de Loverso Albistur (2023). Esta etapa es vital porque, como señala la T.O. "hay que generar ese deseo porque cuando estuviste muy cuidado, sobreprotegido, y excluido, ni siquiera tenés la oportunidad de pensar que vos tenés ese derecho." y luego reflexiona "más allá de la inclusión laboral que sería la frutillita de la torta, todo el proceso es ir empoderando a la persona e ir pasando de un sujeto de cuidados a un sujeto de derecho con deseos" (E1)

Comenta E2 que la búsqueda de un empleo "en la mayoría de los casos es un deseo personal". La Psicopedagoga confirma "todos tienen mucha predisposición a trabajar, todos sueñan con tener su trabajo" (E4). Sin embargo, el proceso se encuentra con varias dificultades.

5.3.1. La práctica situada: sostener procesos en condiciones de precariedad

Un elemento común en los relatos es la precariedad estructural de los programas de empleo: escasez de ofertas, falta de capacitación y ausencia de políticas públicas. Esta situación obliga a los profesionales a diseñar estrategias sobre la marcha, adaptar el ECA a lo posible, sostener emocionalmente a las familias y articular con empleadores poco sensibilizados.

El ECA, modelo reconocido por los profesionales como el ideal para la inclusión, es puesto en crisis por la realidad del campo. E2 relata el ideal de un proceso secuencial con seguimiento individualizado, apoyos graduales, desarrollo de competencias y trabajo colaborativo con la empresa. Sin embargo, los propios profesionales señalan que este modelo

funciona más como un horizonte deseable que como una práctica continuamente viable. Mismo E2 expone “después está el programa de empleo con apoyo que creo que ahora está medio cuartado”. La Terapista Ocupacional (E1) vuelve a señalar esta contradicción: “el empleo con apoyo es fantástico pero no existen hoy por hoy tales oportunidades, son muy pocas las personas que dan esos lugares, nos falta mucho”

Esta ausencia de oportunidades en el mercado formal coloca a los pocos espacios disponibles al borde de la quiebra institucional, lo que a su vez vulnera la dignidad del trabajador.

El familiar (E5) expone la gravedad de esta situación: “ para promocionar su trabajo de catering, prácticamente fueron gratis. Los chicos no cobraron nada, que me parecía muy injusto, pero bueno”. A la vez E2 relata “el taller protegido de producción tiene un sueldo que da el Estado de 28.000 pesos por mes, no es nada”, esto se relaciona con el relato de E5 “Están cobrando 28 mil pesos por mes, no hay forma de sostener”. Esto demuestra cómo la crisis atenta contra la dignidad del trabajador y el cumplimiento del Artículo 27 de la Convención.

5.3.2. El trabajo sobre hábitos: un requisito.

Otro punto reiterado en las entrevistas es el trabajo previo y sostenido sobre la cultura y los hábitos laborales: puntualidad, cuidado personal, reconocimiento del rol, permanencia en la tarea, comunicación básica y tolerancia a la frustración. Esta prioridad surge de un diagnóstico del déficit, que es la falta de autorregulación y hábitos de responsabilidad. Aún sabiendo que esto no es lo ideal, se vuelve necesario.

El E2 es explícito en este punto: “Hoy nosotros trabajamos con los pibes todavía con modelos muy antiguos porque trabajamos para mejorarlo a que él tenga todos los recursos para adaptarse a un espacio”, “el pibe está entrenando desde que nació para acoplarse a los demás”, “el pibe desde que nace va terapias, o sea está entrenando toda la vida para que alguien lo acepte y no debería ser así, al revés, el pibe va a terapia para mejorar su vida pero no para que el otro lo acepte”, pero irónicamente, el sistema sigue demandando la adaptación del sujeto.

Esta necesidad de autorregulación y responsabilidad se trabaja activamente en la práctica. E1 comenta “también trabajar los hábitos laborales, que cuestan bastante, porque ahí está mucho el rol pasivo, entonces la responsabilidad hay que trabajarla desde cero con un proyecto especialmente pensado para trabajar los hábitos laborales”.

E1 relata implementar estrategias para forjar el hábito y el compromiso con la misma seriedad que el mercado de trabajo: "ellos firman un contrato conmigo cuando pasan a ser responsables del servicio en donde dice que si ellos faltan me tienen que avisar y esa falta tiene que estar justificada por un médico, me tienen que traer orden médica". A su vez, siguiendo esta línea E2 señala que: "las tareas se aprenden, pero las cosas espontáneas son las no esperadas y que son las que ellos tienen que resolver".

La rigurosidad en el trabajo de los hábitos se justifica en el principio ético de la dignidad, que exige que la persona con discapacidad sea tratada como un par, y que su trabajo compita en el mercado. La T.O. (E1) sintetiza esta filosofía: "no tenemos que dar lastima, vamos a hacer productos igual que todo tipo de emprendedor, porque tenemos la competencia para hacerlo, pero debo prestar atención para hacer las cosas bien cuando corresponden y ese es el rol que tanto trato de desarrollar". A su vez lo reitera "necesitamos que los productos estén lindos para poder venderlos". La Tallerista (E3) corrobora que el criterio de rentabilidad y calidad es el motor "en aromaterapia se estuvo cambiando un poco los productos. Al principio eran velas aromáticas y sahumerios. Bueno, no fueron muy rentables. Se cambiaron". Releva la prioridad de productos que se vendan, para demostrar que el esfuerzo del sujeto está conectado con una realidad y su remuneración.

En este contexto, la intervención se vuelve artesanal y situada. Lejos de los manuales, los profesionales trabajan con la realidad, negociando límites y oportunidades en cada caso, buscando crear estrategias de intervención que instalen otra lógica: legitimidad laboral basada en habilidades reales, tareas con sentido y no meramente simbólicas.

5.4. Barreras: la tríada del obstáculo (familia, sociedad y política)

El análisis transversal de las entrevistas evidencia que las principales dificultades para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual no radica en las capacidades del sujeto, sino en un entramado de barreras externas que condicionan su autonomía, sus oportunidades y la continuidad de los procesos iniciados. Esta tríada sistémica de barreras puede organizarse en tres ejes que se articulan: la familia, la sociedad y los empleadores, y las condiciones estructurales del Estado. La interacción entre estos niveles configura un escenario donde la inclusión laboral depende más del contexto que de la persona y evidencian que las estrategias analizadas en el Apartado 3 son, en gran medida, respuestas defensivas a

esta compleja red de obstáculos.

5.4.1. La barrera interna: la familia, entre el apoyo y el miedo

La primera barrera es de naturaleza vincular y afectiva. Aparece una tensión entre el acompañamiento y la persistencia de un modelo de sobreprotección e infantilización que limita la autonomía.

Este factor es identificado por todos los profesionales (E1, E2, E3) como el factor más limitante, ya que impide la construcción de la identidad adulta y autónoma. Respecto al deseo de obtener un empleo surge que “la familia yo creo que nunca tiene deseo. creo que nunca los ven de ese lugar, porque como quedan en ese rol de niño eterno, el niño nunca va a trabajar” (E1). E2 condice cuando dice que la familia “genera una sobreprotección y después es difícil que pueda de alguna manera soltar a su hijo, que pueda verlo como un adulto, como un trabajador protagonista, tomando sus propias decisiones”

Esta resistencia también se manifiesta en la práctica y sabotea el proceso: la T.O. (E1) narra que a pesar del contrato mencionado anteriormente, donde los responsables de servicio firman que deben avisar si van a faltar y llevar un certificado médico, “muchas veces igual no hay acompañamiento de la familia, entonces sigue pasando que no vienen porque llueve. Pero bueno, la familia también le dice, quedate porque llueve”.

Si bien las familias reconocen el deseo de sus hijos de trabajar y sentirse útiles, emerge un profundo miedo que opera como obstáculo. Este temor, heredado de trayectorias terapéuticas prolongadas y experiencias previas de vulnerabilidad, cristaliza una imagen infantilizada del joven adulto con discapacidad intelectual. El familiar (E5) valida este hallazgo al explicar: “El principal obstáculo que tienen es que ellos no puedan creer en sus hijos o en sus hermanos, que no le puedan dar la confianza. Cuando nosotros no le damos la confianza, no le damos lugar.”. Esta inseguridad se traduce en una sobreprotección activa, tal como lo experimenta la Tallerista (E3), comenta que tienen una feria donde venden sus productos y “hay familias que no quieren que los chicos vayan” y agrega “las familias prefieren que haga todo adentro del centro, es como que no está preparado para que salga”, a su vez, E1 refiere observar lo mismo “ellos pretenden que estén adentro del centro del día de lunes a viernes de 8hs a 16hs y todo va a estar bien. Pero la verdad es que están para mucho más”.

Por ello, E2 establece la necesidad de un corte: “en el contrato de trabajo la familia queda afuera digamos, en el sentido de que se aclara bien que de ahora en más el trabajador es el hijo y que todas las notificaciones, los contactos y los avisos los va a tener él, por

ejemplo si se llegara a enfermar bueno tiene que avisar el trabajador”

Para contrarrestar esta barrera, la intervención profesional debe trabajar activamente sobre el vínculo, ya que "cuando la familia ve que su hijo avanza, que puede, que progresa, que tiene recursos en muchos de los casos suelta y puede dejar que su hijo trabaje" (E2).

5.4.2. La barrera externa: la sociedad, el capacitismo y la ignorancia.

La segunda barrera es estructural y de índole social, caracterizada por el estigma, la ignorancia corporativa y el modelo capacitista. Se expresa en la escasa apertura del mercado formal para contratar personas con discapacidad intelectual. E2 establece el consenso de los profesionales: "el problema no está en los pibes, el problema está en el contexto que los rodea ahí es donde creo que hay que laburar más".

El mercado formal ofrece mínimas oportunidades, tal como lo lamenta la T.O. (E1): "No hay muchas oportunidades reales para personas con discapacidad, sobre todo para discapacidad mental". En consecuencia, muchas experiencias laborales terminan siendo prácticas aisladas, trabajos informales, emprendimientos familiares o tareas sin remuneración justa. A su vez, agrega que hay “mucha desinformación, piensan que tiene que cambiar toda la empresa o todo su comercio o todo su puesto chiquito de trabajo, por la persona que le vamos a dar la oportunidad.” (E1)

La Psicopedagoga observa que, por desconocimiento, los referentes laborales ofrecen tareas "demasiado fáciles" porque "imaginan que ellos van a los espacios a ayudar"(E4), y no a trabajar. Esto es un obstáculo porque invisibiliza el potencial del sujeto. Asimismo, la Tallerista (E3) describe el impacto de la estigmatización en el ámbito social: narra que la gente en la feria "nos felicitan mucho, pero no nos compran mucho", lo cual evidencia la tensión entre el reconocimiento (el aplauso) y la acción real (la inclusión).

5.4.3. La barrera estructural: las políticas públicas y la desfinanciación.

La última parte de la tríada la componen las condiciones estructurales del Estado. La falta de políticas públicas sostenidas de inclusión laboral genera discontinuidad en los programas, escasez de ofertas formales y ausencia de dispositivos que garanticen los apoyos necesarios. La precarización económica de los talleres, las becas insuficientes y los salarios simbólicos vulneran derechos básicos establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

E2 ofrece un análisis político explícito, señalando: “Falta sensibilidad, empatía y en estos tiempos tan complejos hay tanto odio, es moneda corriente, imagínate que un presidente discrimina a una persona con discapacidad públicamente y todas la dirección de sus políticas económicas van en contra de todas las poblaciones vulnerables”. La T.O. (E1) corrobora que el artículo número 27 de la Convención (derecho al trabajo) está "todo el tiempo está siendo vulnerado" por el Estado. El familiar (E5) expone la situación vulnerable de los talleres, que llegan a realizar servicios gratuitos y agrega que dieron de baja el taller de cocina porque “Hace poquito tuvieron un problema con la caldera de gas, tienen que cambiar la cañería y no lo están pudiendo hacer” (E5). Esto evidencia la desfinanciación y la fragilidad del sistema.

El familiar (E5) también identifica el fracaso del Estado en planificar la vida adulta, señalando que existe un "bache de que no hay políticas públicas" para la persona con discapacidad luego de la adolescencia, lo que desemboca en el "limbo".

5.4.4. Una barrera sistémica: cuando las tres dimensiones se retroalimentan

Lo que emerge con fuerza es que familia, sociedad y Estado no son barreras aisladas: se potencian entre sí. La sobreprotección familiar se sostiene en la falta de oportunidades reales; el desconocimiento de los empleadores se profundiza ante la ausencia de políticas públicas claras; y la debilidad institucional incrementa la dependencia del joven respecto a su familia, cerrando el círculo. Esto se resume en la siguiente declaración de la T.O (E1):

el trabajo es realizar un bien para la comunidad, entonces ahí haciendo un bien, un material, brindando un servicio, estás poniendo algo tuyo que necesita un otro. Al necesitarte un otro es lo que complementa al sujeto, el sujeto es un sujeto junto con otro, no sos solo, siempre estás en comunidad, dependes del otro desde el momento del nacimiento hasta lo último, entonces darle una parte tuya a alguien es totalmente gratificante y ahí es donde dignifica y ahí es donde se empiezan a jugar otras cosas, pero estos pibes no creen que alguien los pueda necesitar (E1)

En este entramado, la intervención profesional se vuelve compleja, porque los avances que se logran en el plano individual chocan con un contexto que no termina de habilitar espacios de inclusión genuina. La tríada del obstáculo se convierte en un desafío político, cultural y social que demanda transformaciones colectivas para que la autodeterminación deje de ser una aspiración y se convierta en una práctica posible.

En conclusión, la triada obliga a los profesionales a destinar esfuerzo a sortear las barreras, en lugar de concentrarse en la intervención. Este apartado corrobora que la labor de sensibilización y transformación del contexto es una tarea tan vital como el propio acompañamiento.

Conclusiones

El presente estudio se propuso analizar cómo se desarrollan los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en la provincia de Buenos Aires e identificar los aportes de la psicopedagogía en dichos contextos. A partir del entrecruzamiento entre el marco teórico y el análisis de las entrevistas, se construye una comprensión situada y crítica.

Se demostró que no es un evento que requiere únicamente conocimientos técnicos, tampoco es un proceso lineal que inicia con en la búsqueda laboral y finaliza cuando ésta se concreta. Respondiendo a la pregunta inicial, se concluye en que el proceso de inclusión laboral deviene en una tensión entre la autonomía del sujeto y la precariedad estructural, donde el rol del profesional se consolida como un agente de mediación transformadora.

Se observa un cambio distintivo en el objeto de intervención. El foco pasa a ser la construcción de la identidad adulta y el desarrollo de la cultura laboral, priorizando la internalización de hábitos y responsabilidad sobre la adquisición de una destreza técnica. Podemos afirmar que la clave del éxito no es la destreza técnica, sino la capacidad de asumir el rol de sujeto de derecho y deseo.

En relación con el primer y segundo objetivo específico, se identificó que los procesos de inserción laboral están marcados por una tensión constante entre los modelos teóricos y la realidad concreta de los espacios de trabajo. Los relatos mostraron que la inclusión laboral se encuentra atravesada por condiciones de precarización, escasez de ofertas en el mercado formal y dificultades para la continuidad. A su vez, se observó que los recursos disponibles en la provincia de Buenos Aires resultan insuficientes o de acceso limitado. La falta de articulación entre el Estado, las empresas y las instituciones educativas constituye una barrera estructural que vulnera el derecho al trabajo, tal como se establece en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).

En relación con el tercer objetivo, el análisis de las percepciones de actores clave reveló tres barreras centrales que limitan la inclusión laboral: **las familias** son el principal limitante de la autonomía, atravesadas por miedos y sobreprotección; **la sociedad** mantiene estereotipos capacitistas que impiden el reconocimiento potencial de la PCD; y **las políticas públicas** se presentan fragmentadas, desfinanciadas y poco efectivas.

Finalmente, en relación con el cuarto objetivo, el presente estudio aporta evidencia empírica que valida la especificidad epistemológica de la psicopedagogía en el campo de la inclusión laboral. Confirma que esta disciplina ocupa un lugar clave y aún no suficientemente reconocido dentro de los procesos de inserción laboral.

Los testimonios mostraron que su aporte no se reduce a un acompañamiento técnico, sino que opera en un plano complementario esencial que implica una mirada integral que articula lo cognitivo, lo vincular, lo emocional y lo social.

La psicopedagogía contribuye a que la persona con discapacidad intelectual pueda comprender la tarea, apropiarse de ella y convertirse en agente de su propio proceso de aprendizaje y de su trayectoria laboral y vital, buscando un trabajador autodeterminado (Wehmeyer, 2006), autor de su desear, pensar y hacer. También, el profesional entrena las habilidades metacognitivas (planificación, resolución de conflictos), lo que le permite al sujeto adaptarse a los desafíos imprevistos del contexto laboral. A su vez, aporta herramientas para analizar las condiciones institucionales, detectar barreras y mediar en los vínculos con las empresas.

En síntesis, los hallazgos permiten afirmar que la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la provincia de Buenos Aires continúa siendo un derecho vulnerado. Sin embargo, también evidencian que la psicopedagogía posee un enorme potencial en este campo.

Como proyección futura, se considera necesario profundizar investigaciones que integren mayor diversidad de instituciones, pensadas desde la articulación interdisciplinaria y que permitan avanzar hacia políticas públicas que contemplen la especificidad de la discapacidad intelectual, buscando dismantelar las barreras existentes. Asimismo, el reconocimiento formal del rol psicopedagógico en el ámbito laboral se presenta como un desafío pendiente, indispensable para consolidar prácticas que garanticen trayectorias dignas, sostenidas y basadas en derechos.

Bibliografía:

- Agencia Nacional de Discapacidad [ANDIS]. (2022). Consulta Federal hacia una Nueva Ley de Discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/consulta-federal-hacia-una-nueva-ley-de-discapacida>
- American Psychiatric Association. (2014). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5. Editorial Médica Panamericana.
- Ambroggio, Sara. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. Tesis de Maestría, Universidad Empresarial Siglo 21. <https://repositorio.21.edu.ar/items/cd6815af-1e1b-4ea7-ab1d-57e6234c36b1>
- Armengot Vittar, J. E. (2021). La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual pertenecientes a la organización “El Arca Argentina” de la provincia de Buenos Aires. Tesis de grado, Universidad Católica de Salta. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Salta.
- Ausubel, D. P. (1983). Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo (2ª ed.). Trillas.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Ediciones UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa
- Fernández, A. (1987). La inteligencia atrapada: Aproximación psicopedagógica al niño y su familia. Paidós.
- Guisen, M. y Monfrini, E. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario, Santa Fe, Argentina. INNOVA Research Journal. [ResearchGate+1](#)[Dialnet+1](#)
- González Cuesta, R., Hernández Hernández, J. R., y Martín González, D. M. (2018). La psicopedagogía ante los desafíos de la inclusión educativa. Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA), 1(2), 327-343. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7827533>
- González, L. (2021). El abordaje de la psicopedagogía laboral para la inclusión de personas con discapacidad intelectual. Tesis de grado, Universidad de Flores. repositorio.uflo.edu.ar
- Ley Nacional 22.431 Sistema Integral de Protección para los Discapacitados. Argentina.
- Ley Provincial 10.592. Empleo de personas con discapacidad. Provincia de Buenos Aires, Argentina.

- Ley 26.378. (2008). Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Loverso Albistur, J. M. (2023). Estrategias psicopedagógicas en el acompañamiento de jóvenes con discapacidad intelectual frente a la búsqueda de su primer empleo en el mercado laboral competente. Tesis de grado, Universidad Abierta Interamericana. Repositorio Institucional UAI. <https://repositorio.uai.edu.ar/items/d8303c51-ed21-47ed-9478-c60ea5d0a06d>
- Müller, M. (1999). Actualizarse para orientar en contextos de cambio laboral y cultural. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 3(1-2), 173-181.
- Nacional de Política y Regulación de Servicios - ANDIS. Argentina. [Anuarios Estadísticos Nacionales | Argentina.gob.ar](https://anuariosestadisticos.nacionales.gob.ar)
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Oliver, M. (1990). The politics of disablement. London: Macmillan.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). La discapacidad y el trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Ginebra: OMS.
- Ortiz N., E., y Mariño, M. G. (2014). El objeto de estudio de la Psicopedagogía en el contexto de las ciencias sociales. Cinta de Moebio, (49), 25-30. <https://www.scielo.cl/pdf/cmoebio/n49/art03.pdf>
- Palacios, A. (2008) El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. CERMI y Ediciones Cinca. [El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos d](#)
- Palacios, A., y Romañach, J. (2007). El modelo de la diversidad: la bioética en la diversidad humana. Madrid: Diversitas Ediciones.
- Pereda, N., Suñé, M., y Rodríguez, P. (2019). Inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual y acompañamiento psicopedagógico. Tesis de grado, Universidad de Flores. <https://repositorio.uflo.edu.ar/server/api/core/bitstreams/578ee51c-2519-4cc7-b562-c6ac9cbb9459/content>
- Pérez Dalmeda, M. E., y Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. Revista Española De Discapacidad. 7(2), 29-47. <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/429>

- Pichon-Rivière, E. (1985). El proceso grupal: Del psicoanálisis a la psicología social. Nueva Visión.
- Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo (2011). Resolución 877/2011. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/183184/texact.htm>
- Registro Nacional de Personas con Discapacidad. (2022) Anuario Estadístico. Dirección
- República Argentina. (1981). Ley 22.431: Sistema de protección integral de los discapacitados. Boletín Oficial de la República Argentina.
- República Argentina. (1988). Ley 23.592: Antidiscriminación. Boletín Oficial de la República Argentina.
- República Argentina. (1997). Ley 24.901: Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina.
- República Argentina. (2006). Ley 26.206: Ley de Educación Nacional. Boletín Oficial de la República Argentina.
- República Argentina. (2008). Ley 26.378: Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina.
- República Argentina. (2010). Ley 26.657: Derecho a la protección de la salud mental. Boletín Oficial de la República Argentina.
- República Argentina. (2014). Ley 27.044: Otórgase jerarquía constitucional a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Reist, A., Boso, R., & Ortega, J. (2024). Revisión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y modelos de Empleo con Apoyo en Argentina. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 28(1), 1–26.
- Registro Nacional de Personas con Discapacidad. (2022). Fuentes de información estadística sobre discapacidad en Argentina. [Fuentes de información estadística sobre discapacidad en Argentina](#)
- Resolución N° 146-SSGEC/14 (2014). Separata del Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/183184/texact.htm>

- Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., ... & Yeager, M. H. (Eds.). (2011). *Discapacidad intelectual: Definición, clasificación y sistemas de apoyo* (11ª ed.). AAIDD.
- Schalock, R. L., & Verdugo, M. Á. (2003). *Calidad de vida: Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Alianza Editorial.
- Vidal Espinoza, Rubén O, & Cornejo Valderrama, Carolina. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100007&lng=es&tlng=es.
- Vygotsky, L. S. (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. *Crítica*.
- Wehmeyer, M. L. (2006). Autodeterminación y la tercera generación de prácticas de apoyo. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 37(4), 217-232.

Anexos

La totalidad de las entrevistas se realizaron mediante videoconferencia, con autorización de los participantes para su grabación.

Entrevista N° 1 – Realizada a la encargada de proyectos laborales en centro de día para adultos con discapacidad intelectual

Profesión: Lic. en Terapia Ocupacional

Fecha: Septiembre 2025

A: Bueno, damos por iniciada la entrevista. Quería que en un principio me cuentes un poco cómo es tu rol, desde dónde acompañas.

E: Yo estoy en un centro de día, soy parte del equipo técnico, soy terapeuta ocupacional. Cuando me contratan me piden impulsar la parte de inclusión laboral del Centro. En ese momento el Centro de día tenía ocho usuarios, hoy por hoy estamos en casi 60. Lo primero que yo hice fue pensar un emprendimiento institucional para que pueda participar todo el centro de día, ver cuáles son las competencias laborales con las que contábamos y después empecé a pensar un proyecto más chiquitito para acompañar a los niveles más altos, a los que tienen menos requerimiento de apoyo, para lograr una inclusión laboral que tenga que ver con sus hábitos y sus intereses y todo lo que ellos tengan ganas, no simplemente ponerlos a trabajar en algo porque son buenos es lo que está acostumbrado el colectivo de discapacidad o porque simplemente lo puedes hacer, sino que atrás también hay un sujeto con derechos, deseo, metas y hay que ayudarlos a descubrirlos, obviamente, pero si no pasan por el mismo proceso que pasamos las personas que quizás no estamos en situación de discapacidad, eso no aflora, entonces hay que darle ese lugar, ahí empecé a formar el primer taller de orientación vocacional ocupacional con el grupo.

Ahí fui pensando todo lo que sería el proceso posterior, para lograr una sistematización y que no quede agarrado a mí como persona, sino que cuando yo pueda irme esto siga funcionando y yo también tratar de establecerlo para poder llevarlo a otra institución, entonces ahí es donde desarrollé bien todo lo que es el programa de formación laboral, en una segunda parte con toma de decisión de ellos trabajando con autodeterminación y un posible programa de pasantías laborales. Y también trabajar los hábitos laborales, que cuestan bastante, porque ahí está mucho el rol pasivo, entonces la responsabilidad

hay que trabajarla desde cero con un proyecto especialmente pensado para trabajar los hábitos laborales. Lo llamo “responsables de servicio” y se da en actividades con propósito, es decir, no actividades creadas, porque sí, para que hagan algo, sino actividades que realmente se necesitan y que yo puedo poner a pibes a trabajar sin necesidad de crearle un puesto para ellos y con esa actividad seguir forjando ciertos hábitos laborales.

A: Bueno, y respecto a esto, un poco quería saber cómo lo habías automatizado, porque por lo que me contas, sos una persona con más o menos 60 usuarios, cómo logras vos evaluar ese empleo que ellos están teniendo? Entendiendo que depende del proyecto pero a nivel general cómo lo evaluás?.

E: Claro, depende del proyecto, los responsables de servicio tienen una auto-evaluación, que la escriben ellos, están adaptadas con emojis, y es como tratar de ponerlos a ellos en protagonistas dentro de ese rol y que ellos me cuenten cómo se sintieron y yo también ver qué registro hay de esa tarea, porque capaz que ellos dicen que sí, que hacen eso pero no desglosan bien cuáles son las tareas que tienen a cargo, entonces si no saben bien lo que están haciendo a cargo, yo no estoy haciendo bien mi tarea porque no hay un trabajo determinado, no simplemente una tarea mandada a hacer porque alguien me dijo.

A: Más allá del oficio que están aprendiendo, hay un hábito de trabajo? si mañana quieren aprender otro oficio porque el que estaban haciendo no le gustó más, pueden hacerlo?.

E: Si, hay que trabajar los hábitos, porque después en el mercado laboral somos un número, y si el número no funciona, te cambio. Y hoy por hoy la realidad es esa, entonces nosotros lo tenemos que preparar a esa realidad y si muchas veces ellos no vienen porque llueve, el trabajo ahí no lo vas a conseguir, entonces lo que yo necesito es que ellos vengán más allá de que llueve, me avisen cuando no vienen y eso en responsable del servicio se nota mucho, y he logrado ya que todos me avisen si tal día la semana no vienen, para yo cubrir su puesto de trabajo, como nos pasa a nosotros, uno se enferma y le avisa a su jefe, esto es lo mismo ellos firman un contrato conmigo cuando pasan a ser responsables del servicio en donde dice que si ellos faltan me tienen que avisar y esa falta tiene que estar justificada por un médico, me tienen que traer orden médica, no es que faltó porque llueve. Muchas veces igual no hay acompañamiento de la familia, entonces sigue pasando que no vienen porque llueve. Pero bueno, la familia también le dice quedate porque llueve, entonces bueno, ese es el otro problema para mantenerlo.

A: Si, justo te iba a preguntar como articulabas esto con la familia, la institución.

E: Esa es la parte más difícil del proceso de inclusión laboral, que el individuo sea lo más autónomo posible. Yo además, en esa parte al principio me siento una vendedora de Nextel cuando los tengo que llamar para decirles que sus hijos eligieron tal taller y que tiene que ir tal día/tal hora, porque si bien yo acompaño la mayor parte del proceso, yo necesito que algo salga de la parte de la familia, porque también se ha instaurado un hábito familiar, si después esa chica va a querer abrirse un gabinete dentro de su casa para poder hacer las uñas, bueno necesita acompañamiento, entonces necesita también de compromiso por parte de la familia, mi manera de empezar a trabajar ese compromiso es, por ejemplo, en los talleres que empiezan muy temprano, a la mañana, yo lo que necesito es que las familias lo lleven a la escuela de oficios y yo después me ocupo de cómo volvemos al centro de día, al principio los acompaño y después empiezan a viajar solos. La verdad es que al principio me cuesta mucho, de hecho tengo un usuario de un nivel muy alto que con la familia aún no lo he logrado, porque hay otras barreras que romper, pero con otras en el primer cuatrimestre ha sido más difícil y este segundo cuatrimestre al ya tener la experiencia fue mucho más fácil, o sea fueron más permeables, con la experiencia mejora, sin la experiencia, el shock es fuerte, porque ellos pretenden que estén adentro del centro del día de lunes a viernes de 8hs a 16hs y todo va a estar bien. Pero la verdad es que están para mucho más, y nosotros ponemos mucho para acompañar eso.

A: Tengo varias preguntas respecto a esto. Pensando en esto de la familia.... ¿Cómo consideras que se da la búsqueda de empleo de parte de ellos? deseo personal o en algún punto también una exigencia de la sociedad o de la familia.

E: Hay que generar ese deseo porque cuando estuve muy cuidado, sobreprotegido, y excluido, ni siquiera tenés la oportunidad de pensar que vos tenés ese derecho. Entonces quizás muchas veces lo que hay que mover es ese lado, ese principio, todos siempre dicen “el trabajo dignifica” pero ¿por qué dignifica? porque el trabajo es realizar un bien para la comunidad, entonces ahí haciendo un bien, un material, brindando un servicio, estás poniendo algo tuyo que necesita un otro. Al necesitarte un otro es lo que complementa al sujeto, el sujeto es un sujeto junto con otro, no sos solo, siempre estás en comunidad, dependés del otro desde el momento del nacimiento hasta lo último, entonces darle una parte tuya a alguien es totalmente gratificante y ahí es donde dignifica y ahí es donde se empiezan a jugar otras cosas, pero estos pibes no creen que alguien los pueda necesitar y normalmente todavía no llegan a ese nivel de deseo y pisan que trabajar es igual a esclavitud, o sea me mandan a trabajar porque

bueno tengo que cumplir esto y demás, pero no, hay que darlo vuelta y entender por qué es que uno trabaja, donde sale la motivación para que uno trabaje, pero bueno hay que colocarlos en esos sujetos de derecho y de deseo y de poder hacer cosas, y no simplemente “tu futuro es venir a un centro de día o quedarte al lado de tu mamá”, pero a veces son pibes que ya son de 30 a 40 años que siempre tuvieron ese lugar, entonces correrlos de ahí cuesta un montón. Yo creo que volviendo a la pregunta a veces quieren, a veces no, a veces vos hablas de trabajo y es “no no no no” y de hecho hay algunos que eligen no pasar por la parte productiva y simplemente quedarse en el centro día en parte artística y está bien, porque es un proceso, pero también en la parte artística yo lo hablo con ellos, también es un trabajo cuando estás actuando, ahora van a hacer una obra de teatro por fuera, eso es un trabajo! por más de que sea una cuestión artística, está atravesado por un hábito de trabajo, tienen que cumplir un horario, tienen que ir a hacer una actividad y brindar un servicio, en este caso a la comunidad, entonces todo es un trabajo, pero bueno, es exigencia y deseo, esa falta de deseo, la familia yo creo que nunca tiene deseo. creo que nunca los ven de ese lugar, porque como quedan en ese rol de niño eterno, el niño nunca va a trabajar. Entonces nunca esperan ese último pase, es como hagamos todo hasta la adolescencia y ahí bueno, que mire la tele hasta que termine y no, son personas productivas.

A: ¿Cómo es el proceso de preparación para ese puesto laboral? independientemente de cuál sea, entiendo que hay distintos proyectos, según el proyecto será la preparación, pero bueno si quieres describime un poco cada uno.

E: Si, depende de la persona no? porque siempre trabajando desde ese modelo, los apoyos son personalizados, entonces no trabajo de la misma manera con cada uno, pero si estamos hablando por ejemplo de parte del emprendimiento, ahí tenemos como talleres distintos y en realidad yo ahí los coordino, cada profe lo da distinto pero sí, lo que yo pido de esas formas de darlo es que sí o sí, se aprenda el proceso de, porque si no queda mucho en esto del imaginario del centro de día, que no es imaginario, sino que es real que no hacen nada y que los profes salen a hacer los productos. Lo que yo necesito es que se aprenda ese proceso, entonces trato de pedirle a los profes cierto mecanismo, que vean videos, lo frenen, primero que recuperen cosas del video y usándolo, como rescatando con que hay que tener cuidado, después tratar de bajarlo a un afiche con quienes tengan lecto-escrituras, o con imágenes, pero siempre cuando uno lo baja visualmente tiene un mayor registro y después la repetición de la tarea, esto logra entrenarte. Y también el ojo que tiene que tener cada profe o yo como coordinadora, de

ver lo que va a lograr y quizás lo que no vaya a lograr por las competencias que no tiene, todos tenemos desafíos, todos tenemos fortalezas. A mí me importa la fortaleza, yo no voy a trabajar en las debilidades. Entonces ¿no cortas con tijeras? va a haber otro puesto de trabajo que vas a poder hacer, en donde puedas desarrollarte en el taller sin necesidad de pasar por la tijera y que nos estemos frustrando años, tratando de cortar con la tijera, te entreno con la guillotina, y si sale bien cortas ahí. Pero por eso tiene que ver con los apoyos que requiere cada persona y ahí es donde se mezclan todos mis puestos, el rol de coordinadora más mi rol de terapeuta, brindando todos los apoyos para que ellos puedan participar en todas las partes del proceso.

A: Entiendo. Tal vez mi consulta va un poco más a lo técnico, de cómo organizan los talleres, si va en el gusto de cada uno, en lo que en el puesto que prefieren hacer, si está dividido por el rol que ocupan dentro de esa cadena de trabajo, por ejemplo, por un lado de los que cortan con guillotina, por otro lado de los que pegan, dependiendo el producto que estén haciendo.

E: Y en los talleres productivos que tenemos, que es algo más institucional, tenemos que analizar bien las competencias, no te voy a estar frustrando, si tiene que ver con los roles elegidos, por también las competencias que tenés, por ejemplo en los responsables del servicio, ahí sí los entrenamos más fuerte en esa habilidad y buscamos los apoyos que necesiten en esa área en concreto, por ejemplo la toma de listas, fue algo que se fue adaptando todo el tiempo por las competencias que íbamos viendo que tenía o no, primero fue una dupla, después quedó sola, después apareció otra compañera, ahora están compuesto por varios. En otros es más mecánico, vos sos bueno para esto, bueno vamos a hacer esto porque necesitamos que los productos estén lindos para poder venderlos, después para trabajar otras cosas, tenemos los talleres más prácticos, que todos los aprenden, como pegar etiquetas, y en el momento de cuando uno tiene que estar trabajando en el taller productivo, debe estar trabajando y no puede estar dispersos, después tienen otro momento para estar usando el celular, pero en el momento productivo no porque estoy pegando la etiqueta, la voy a pegar mal y también con los que cortan, si cortan mal etiquetas porque no prestan atención porque están haciendo otra cosa que no es trabajar, en este caso estamos forjando hábitos del trabajo, necesito que lo hagas bien, sino perdemos plata y después las compras de fin de año va a ser de menos plata, no tuve que dar mucha explicación de eso.

A: Claro, un poco lo que decías anteriormente, relacionandolo a las exigencias del mercado laboral.

E: Claro, no tenemos que dar lastima, vamos a hacer productos igual que todo tipo de emprendedor, porque tenemos la competencia para hacerlo, pero debo prestar atención para hacer las cosas bien cuando corresponden y ese es el rol que tanto trato de desarrollar y que tanto cuesta porque bueno, “lo hago así porque me salió y listo” pues no, podés hacerlo bien, lo has hecho bien, presta atención y pégalo bien. Pero bueno hay que apretarlos a veces.

A: Claro. Por otro lado, ¿me contás un poco cuáles son los talleres que tienen?

E: Tenemos 6 talleres, todos los talleres se articulan entre sí, es algo que también estuve pensando y que todos los profes están conectados con otro taller para que justamente tenga que ver con moverse en círculo. Está el taller de aromaterapia. Hicimos unos productos en la primera parte del año, ahora en la segunda parte del año tenemos nuevos productos. De aromaterapia tenemos tres tipos de velas de soja naturales, tenemos también jabones, pero son jabones decorativos y aromáticos, tenemos una nueva línea que está saliendo ahora de bolsitas aromáticas chiquititas que van en los cajones y unas bolsitas terapéuticas que son para la menstruación o los dolores cervicales, que traen como semillas y flores y demás. El otro taller que sigue es eco-belleza, que el objetivo es un taller de corte y confección, en donde la idea es que aprendan a hacer moldes, que puedan esos moldes, cortarlos y empezar a tener un acercamiento con una máquina de coser, en este momento tenemos una sola máquina de coser, y varios usuarios, entonces van pasando de uno, pero todos tienen contacto con la máquina de coser y hay algunos incluso que prefieren coser a mano. En ese estamos haciendo productos de Skin Care, colitas de pelo, vinchas, pads desmaquillantes, todo con elementos sustentables tratamos de trabajar y ahora se agrega un neceser que también está por salir. El tercer taller es el de estampado sustentable, tenemos una sublimadora y bueno estampamos remeras, bolsas, totebags y también cosas a pedido, tenemos una empresa fija que siempre nos piden camisas y camperas, y ahora probablemente hagamos todas las remeritas de fin de año de un jardín de infantes y apostamos a eso, que más empresas nos vayan trayendo sus productos y nosotros poder entregárselos. Ese taller hoy por hoy es el que más plata deja al emprendimiento y es el que le da aire al resto de los talleres para poder seguir comprando sus cosas, porque uno de los objetivos del emprendimiento es poder sustentarse solo. El emprendimiento empezó en abril hoy por hoy ya se sustenta solo, ya compra sus herramientas, tenemos un nuevo taller que ahora te cuento y ya pudimos comprar todos los elementos y ya no dependemos de dirección del centro de día, ya estamos como completamente por fuera

del manejo de ellos, desde lo económico, logística, de todo. Después tenemos el taller de tintes naturales en donde los lienzos los tiñen y ahora también empezaron a hacer diseños con sellos y tintura para tela y esa tela es después la que utiliza eco-belleza para hacer los diferentes productos, agregamos el taller de eco-decoración para poder agregar más productos a la venta e ir acercándonos a lo que yo quisiera tener el año que viene que es un local, entonces necesito tener más productos y que salgan más cosas, entonces comenzamos a hacer cosas de decoración, caminitos individuales, los canastos de sogá, porta vasos y toda esa línea siempre con arpillera, con sogá de algodón, todo lo que es sustentable y un último taller que reemplaza, uno de sabores artesanales, que lo tuvimos que dar de baja por una cuestión legal, porque necesitábamos el curso de manipulación de alimentos y la libreta sanitaria que es difícil de conseguir, el nuevo taller que se llama papel circular, que es un taller de papel reciclado en donde los niveles más bajos hacen todo el proceso de papel reciclado y después los niveles con menos requerimiento de apoyo hacen los productos, que en este caso son libretitas, son calendarios 2026 y son las tablas plantables con semillitas para poder ponerlas. Todo nos articulamos entre nosotros, las estampas que va a tener la libretita lo hace estampado sustentable y todo tiene que ver con eso.

- A: Buenísimo, en un momento me habías nombrado también algo sobre la escuela de artes y oficios, eso ¿cómo lo articulan? ¿en conjunto con estos talleres? ¿o es aparte?
- E: Es algo aparte, tiene que ver con el taller de vocacional, tiene que ver con la toma de decisión. Nosotros encontramos la escuela de artes y oficios de Merlo, que nos queda a 10 minutos. Lo que tiene esta escuela que es muy piola, es que acepta a todo tipo de población, vivas donde vivas también, porque muchos municipios sólo ofrecen ciertas capacitaciones o ciertos talleres solo para las personas que residen en ese municipio y nosotros al ser un centro de día todos viven en diferentes lugares, entonces la escuela de artes y oficios de Merlo, lo que nos permite es poder todos ir allí a formarnos vivamos donde vivamos, lo cual eso a mí me parece fantástico. La conocí por un flyer que me llegó y fui a hacer la inscripción la primera vez, aceptan personas con discapacidad, lo cual parece fantástico y promueve la verdadera inclusión. La primera vez yo fui en cierto horario a anotar a ciertos usuarios. Y la próxima, la siguiente vez que fui a anotar directamente me habían guardado los cupos, o sea que para ellos también parece importante que nosotros estemos en la comunidad. Y la mayoría de los profesores son bastante accesibles, y yo tengo contacto con todos los profesores que están dando hoy formaciones laborales, me escriben si necesitan algún apoyo, yo al principio estaba las

dos horas de clase, después trato ya directamente no ir, con algunos algunos se logra, con otros requieren más apoyo pero tiene que ver justamente con esto, con la vocación de ellos y con toma de decisión, y hacerme cargo de esa decisión, porque la responsabilidad y demás y la formación laboral es como por intereses de ellos, para formarse en un oficio que ellos tienen ganas de desarrollar y que después el año que viene buscaremos una pasantía laboral cercana al rubro que se tiene. De hecho una de las chicas ya tuvo entrevistas laborales reales de inclusión, que es la maquilladora, que la llamaron para un videoclip

A: Qué bueno!. Justo te iba a consultar un poco de eso, respecto a la sociedad en sí, pensaba en cuántos puestos reales de trabajo podes conseguir vos como la creadora de este proyecto para ellos y como lo tenes pensado llevar a cabo para poder conseguir como una experiencia real, más allá del centro de día

E: No hay muchas oportunidades reales para personas con discapacidad, sobre todo para personas con discapacidad mental, porque se dice que hay muchas personas con discapacidad trabajado, pero esa discapacidad es una discapacidad y física y no estoy diciendo que es menos, pero si se requiere mucho menos apoyos obviamente y hay mucho menos estigma en la sociedad para ese tipo de discapacidad que para la que yo particularmente me dedico, entonces a la sociedad hoy le falta mucho para darnos un lugar, para darnos la oportunidad, porque está vista desde justamente este modelo capacitista y si hay alguien que puede más que vos ese se va a quedar con tu lugar y listo, del lado de discapacidad hay un montón de personas que pueden más que nosotros, porque están viendo las debilidades en vez de focalizar en las fortalezas que tenga la persona con discapacidad y también por mucho miedo, por mucha desinformación, piensan que tiene que cambiar toda la empresa o todo su comercio o todo su puesto chiquito de trabajo, por la persona que le vamos a dar la oportunidad. Entonces hoy por hoy, no hay. Hay una empresa en Luján que tiene un programa de inclusión laboral, en donde tienen creo que 10 personas con discapacidad trabajando y desarrollándose y en blanco, pero hoy por hoy la oportunidad del colectivo de discapacidad de insertarse en el mundo laboral es muy difícil, y si es, es a través justamente de el emprendimiento y del oficio, obviamente tiene que ver con el trabajo independiente, y de la mirada del contexto más cercano que te ayude a salir, pero real oportunidad del lado de comunidad, del lado de la sociedad, no hay. De hecho yo ya me estoy preparando mentalmente a ver cómo voy a conseguir estas pasantías de trabajo, la verdad es que hay mucha desinformación en la sociedad y es nuestro trabajo como

profesionales que acompañamos en la discapacidad. Tenemos que mostrar a las personas que es la discapacidad, mostrarla y hablar y decir qué cosas ellos pueden hacer, porque si no, todavía es mucho más difícil, pero la realidad es que está complicado conseguir trabajo para todos, es moneda corriente. El empleo con apoyo es fantástico pero no existen hoy por hoy tales oportunidades, son muy pocas las personas que dan esos lugares, nos falta mucho

A: Y respecto un poco más, saliendo de la sociedad y yendo más como a las políticas públicas, programas de empleo y demás, vos ¿pudiste encontrar algo respecto a esto, por lo menos en la zona en la que estás trabajando?

E: Creo que la municipalidad de Ituzaingó tiene, pero algo muy leve, en este momento hablando de políticas públicas y personas con discapacidad y demás, nosotros el año pasado habíamos hablado con la secretaria de economía social del municipio de Ituzaingó y logramos ir a una de las ferias que ellos organizan los sábados y los domingos, también muy puestos a prueba un horario en donde no va nadie, es más sabíamos que estamos siendo evaluados lo cual yo no tengo problema particularmente, y este año con el contexto político que estamos atravesando y nos está pegando al colectivo de discapacidad, sobre todo, la mirada estuvo mucho más puesta, y nos pusieron más trabas, nos pidieron una figura de asociación que nosotros no tenemos, y nos pidieron prácticamente una caja de nuestros productos, como exigencia para evaluar si nosotros podíamos ingresar o no a la feria, que bueno, todos tenemos las mismas oportunidades, todos tenemos los mismos derechos y más allá de que tenemos los mismos derechos hay una convención en particular, que habla de los derechos de las personas y el artículo número 27, que habla de todo lo que es trabajo y las oportunidades que debe haber, y como todo el tiempo está siendo vulnerado, y como a otro emprendedor no le estás pidiendo una figura de asociación y nosotros estamos pasando por todo el proceso de selección que aún no sabemos si lo vamos a lograr o no, y que el año pasado ya participamos, entonces ahí es donde se ponen en juego cómo ha cambiado todas las políticas públicas y si bien deberíamos como estar avanzando con el paradigma siguen avanzando, pero no este año en particular estamos retrocediendo y estamos perdiendo derechos por doquier.

A: Un poco lo contrario que hace un rato decías respecto a la escuela de artes y oficios ¿no? como que por un lado todo súper bien pero al momento de que esa inclusión se vuelva real aparecieron las trabas

E: Bueno, hoy por eso estoy contenta, así que no me voy a quejar de eso en Merlo, pero bueno Itzaingó no lo logro, no hay propuestas de información, no hay propuestas de inclusión, logramos una vez ir a una capacitación sobre mi primera entrevista y armado el currículum, y la verdad es que fue bastante malo, nos quedamos con sabor a poco, porque no estaba nada adaptado, era simplemente una persona hablando sobre un currículum, con cierto nivel, con cierto tiempo, como que corría y no sé si realmente fue provechoso para las personas con discapacidad, porque no hubo ningún apoyo pensado para ellos, si bien los apoyos son personalizados, hay apoyos que vos sabes que para cierto colectivo funciona y que sabes que lo van a necesitar, bueno ni siquiera estuvo, no puedo sacar nada bueno de ese momento, nada más que fui, conocí el municipio y me saqué la fotito.

A: Vos, como profesional que estás con ellos desde el minuto cero en el que logran entender que el trabajo también es un derecho para ellos, esto que me contabas de que realmente crean que pueden, incluso hacerle creer a la familia a que ellos realmente pueden y después tratar de encontrar ese lugar en el mercado para ellos. ¿Qué impacto consideras que tendría en la vida de ellos, el objetivo final de conseguir un trabajo?

E: Desde un inicio ya tiene un impacto, todo eso suma al protagonismo dentro de la autodeterminación, suma al empoderamiento de la persona, entonces hoy por hoy no estamos hablando los mismos pibes de los que hablamos hace dos años atrás, porque al buscarles otro lugar y al creer realmente que ellos pueden tener ese lugar se paran desde otro lado y cambia hasta la postura, cambia hasta la manera de hablar, la manera de relacionarse, hay dos o tres casos muy marcados en el centro de día, que desde que yo entré a ese proceso de orientación vocacional, después formación les permitió aprender a viajar solos y ese aprender a viajar solos si manejas en la comunidad permitió que la familia ya no los traiga y los vengán a buscar al centro de día, entonces eso es una autonomía e independencia enorme, y el otro día incluso pasó algo que nos pasa a todos y que realmente nos puso en jaque, que venían viajando en el colectivo, como un grupo de amigos, se quedaron hablando y se pasaron y eso fue un momento de caos ¿se perdieron los chicos con discapacidad? ¿qué vamos a hacer? y ellos pudieron resolverlo perfectamente, porque mi trabajo siempre fue entrenar la resolución de problemas para que ellos puedan entender que eso les va a pasar porque a cualquiera nos pasa que el colectivo agarre otro camino y no sabemos dónde estamos, lo importante es poder resolver eso y ya resolver un problema tan complejo estás parado desde otro lado, ya tu visión sobre vos mismo está de otro lado, porque antes no podías resolver como hacer

un café con leche y hoy te pasaste con el colectivo, pudiste resolverlo y pudiste llegar más o menos en horario y no te agarró miedo, no te agarró ningún descontrol y no tuviste que llamar a tu mamá para que solucione un problema, entonces más allá de la inclusión laboral todo el camino todos los hábitos que vamos desarrollando en el medio son muy necesarios para la independencia y para poder pararse de otro lado con la familia y poder seguir aquí adquiriendo otras habilidades, pero es un desarrollo personal que atraviesa por todos lados, más allá de la inclusión laboral que sería la frutillita de la torta, todo el proceso es ir empoderando a la persona e ir pasando de un sujeto de cuidados a un sujeto de derecho con deseos y todo ese proceso, acompañarlo de este lado, es hermoso porque se ve, se notan los cambios en los audios, en las comunicaciones. Hay un chico que no se le entendía los audios, que se llama Eduardo, y hoy por hoy yo te hago escuchar un audio de Eduardo y se entiende de principio a fin, porque antes estaba tan encerrado en sí mismo y en “yo no puedo hacer más nada” y ahora él viaja solo y está haciendo el segundo año de su formación, tiene una novia y ya ese audio se entiende perfecto, tiene que ver por cómo está parado y dónde está parado y es todo el proceso de inclusión laboral, que está tratando de lograr, aunque igualmente no encuentre un trabajo, Eduardo hoy por hoy ya es un sujeto de derechos, que entiende que tiene derechos y que tiene que defenderlos y sobre todo que es una persona que puede hacer lo que él quiera y que nadie puede decir “che esto no podes hacerlo”. Eso es lo que más trato de bajar, y yo no tengo duda que he hecho ruido en la vida de todos estos pibes, porque hoy están parados desde otro lado. Logre o no logre la inclusión laboral en un puesto de trabajo. Entonces ahí el proceso se desarrolla.

A: Y si vos tuvieras que poner en palabras, te voy a pedir algo un poco complicado, pero poner tu rol en palabras, tu rol como profesional que acompaña, ¿qué palabras le pondrías vos y un poco por qué elegís esas?

E: La primera es motivadora, porque entiendo que si no hay una motivación intrínseca, no hay motivación desde la base, no hay causalidad personal, que es la capacidad de uno de verse haciendo algo y saber que va a poder lograrlo, la verdad es que no puedo hacer nada sin motivación del sujeto. Entonces, una de mis primeras palabras que definiría para acompañar es motivadora. Facilitadora, claramente es la otra y es esto de facilitar procesos y es justamente en acompañarlos y en observar cuáles son las barreras, obstáculos con los que están lidiando, que obviamente tiene que ver con el contexto de la sociedad, con su limitación física o cognitiva. En este caso, facilitar los procesos de aprendizaje, los procesos de inclusión en comunidad desde un par, o sea si bien yo soy

la profesional que tienen el “saber”, la vida es de ellos, no es mía y los proyectos son de ellos, no son míos, con lo cual los que los tienen que decidir son ellos y lo que yo tengo que hacer es facilitar ese descubrimiento de esa persona que está tapada por gustos familiares, por gustos de contexto, por lo que sea. Entonces tengo que facilitar esa adquisición. Entonces motivadora y facilitadora creo que son como los roles, las palabras que más definen mi rol, sobre todo motivadora.

A: Bueno damos por terminada esta entrevista, te agradezco mucho por el espacio. ¿Hay algo más que me quieras contar, que te parezca importante?

E: Me parece importante, particularmente para los terapeutas ocupacionales entender que no solo podemos trabajar habilidades, sino que debemos trabajar lo que nosotros llamamos patrones y que debemos incomodarnos todos los profesionales que trabajamos en adolescencia y adultez, porque necesitan intervenciones transformadoras, necesitan salir del consultorio y yo sé que los profesionales, están muy acostumbrados a estar en esas cuatro paredes, con ese escritorio de por medio. Hoy por hoy por suerte cada vez adquiere más derechos y están afuera, están donde deberíamos estar nosotros, en la comunidad, como todo sujeto de derecho, pero para eso los profesionales tenemos que empezar a entregar otras habilidades en ellos y ya no solo las básicas de autocuidado para sostenerte dentro de tu casa. Necesitamos incomodarnos y poner en juego nuestro rol de otra manera, ponernos creativos y empezar a poner más tiempo nuestro, porque acompañar proyectos de vida no suceden los lunes de 9hs a 11hs, entonces hay que entender que si queremos dedicarnos a esto, vamos a tener que poner mucho tiempo pero las personas, lo necesitan, lo merecen y valen, y si nosotros como profesionales que somos los que estudiamos para esto, no nos ponemos desde ese lugar, nadie lo va a hacer. Entonces si decidimos dedicarnos a este colectivo, hay que entender eso, entender que va a atravesar mucho más que de lunes a viernes de 9hs a 11hs, que el acompañamiento y facilitación del proyecto de vida hay que acompañarlo en otros momentos, entonces los profesionales tienen que empezar a entender que ya no podemos estar en un consultorio y atender automáticamente cada 30 minutos, sino que hay que acompañar, facilitar y motivar desde otro lado, porque por suerte los paradigmas están cambiando, pero necesitamos acompañar esos procesos, porque si no vamos a volver todos para atrás.

Entrevista N° 2 – Realizada al director de una asociación civil que trabaja con adolescentes, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual y del desarrollo, promoviendo la inclusión a través de diversos programas de participación social, entre ellos el programa de empleo.

Profesión: Lic. en Terapia Ocupacional

Fecha: Septiembre 2025

A: ¡Buenas! Gracias por tomarte el tiempo

E: Hola, ¿cómo estás? ¿vos qué era lo que estabas estudiando, me contás?

A: Yo estoy estudiando psicopedagogía y estoy haciendo la tesis sobre procesos laborales en personas con discapacidad intelectual.

E: ¿Y como es la intervención de una psicopedagoga en un proceso de inclusión laboral?

A: Eso es un poco lo que estoy estudiando, la verdad en mi profesión es algo que se hace poco y que en mi parecer realmente sería importante, nosotras estudiamos todo el proceso de aprendizaje y cómo ese aprendizaje se adquiere y después uno pueda hacerlo de forma automática, obviamente se entiende que una, por ejemplo, terapeuta ocupacional puede insertarse más fácil en ese proceso de un trabajo, porque va específicamente a lo laboral, pero aún así considero que falta un poco parte de el aprendizaje.

E: Ah, genial. Yo para poder darte mi perspectiva sobre la posible participación de una psicopedagoga en los procesos de inclusión laboral, quizás un poco más a generar algunos apoyos que faciliten por ahí el proceso de inclusión laboral, porque el proceso de inclusión laboral es muy complejo y requiere de muchos análisis específicos que están relacionados a los puestos de trabajo, a las capacitaciones. Bueno, a un montón de cosas que son muy específicas, por eso te preguntaba, a ver desde dónde una psicopedagoga o una estudiante que va a finalizar su carrera lo va a plantear.

A: Tal cual yo lo planteo un poco desde el lado de la falta de profesionales de mi rama en los espacios laborales, ese espacio está abierto y no hay nadie, pudiendo verlo

E: Siempre que esté dentro de tus incumbencias es espectacular, porque después pasa, te digo porque he transitado por procesos de inclusión laboral que no lo llevan terapeutas ocupacionales adelante y digamos, los procesos de frustración, de angustia, son bastante importantes porque no es algo tan sencillo, no es algo que se hace así no más, yo pienso que si un profesional como una psicopedagoga, una psicóloga, una fonoaudióloga, quiere acompañar a un terapeuta ocupacional que principalmente realiza

los procesos de inclusión laboral me parece que es espectacular, siempre pensándolo en equipo

A: Claro.

E: Bueno, si quieres preguntame lo que necesites.

A: Genial. En un principio quería que me cuentes un poco de ustedes, cómo es el rol, desde dónde los acompañan.

E: Nosotros somos un espacio de participación social que está constituido por tres programas.

El programa de ocio y deporte, el programa de habilidades sociales y participación social, y el programa de vida independiente. Estos tres programas lo que hacen es formar a la persona, que la persona pueda transitar por diferentes tipos de experiencia y que esas experiencias, esas vivencias de distintas situaciones en distintos contextos Y con distintas personas, le permita a la persona crear criterios y le permita madurar y generar un determinado nivel de independencia con el que se pueda manejar en ámbitos comunitarios, sociales, públicos, privados, entonces a partir de esa construcción que lleva un tiempo largo, empezamos a pensar a los jóvenes adultos en procesos de inclusión laboral. Ahora, el proceso de inclusión laboral habitual en la discapacidad intelectual se da a partir de los centros de formación laboral, que está dentro del proceso de formación formal de los jóvenes, van a escuela especial, después pasan a un centro de formación laboral, a un centro de formación integral o a una escuela secundaria adaptada para personas con discapacidad o están en escuela común incluidos. Bueno, nosotros como organización consideramos que quizás el centro de formación laboral o el centro de formación integral, no es suficiente como para que persona cuando salga de ese lugar este en condiciones para poder asistir a un trabajo, entonces lo que hacemos es tratar de crear en todo este proceso de trabajo los requerimientos mínimos para ocupar un puesto de trabajo. Los requerimientos mínimos están de la mano de la independencia en la vía pública, de autonomía en el hogar y de las habilidades sociales y de participación social que tengan los chicos para después incluirse en un trabajo, de acuerdo a sus posibilidades, a sus intereses, a sus potenciales. Así que lo primero que hacen los chicos es pasar por todos estos programas para potenciar sus habilidades. Después dentro del programa de vida independiente, hay un espacio de entrenamiento laboral. Ese espacio de entrenamiento laboral tiene un mínimo de un año y en ese espacio se trabaja en cuestiones relacionadas al trabajo, como por ejemplo cumplimiento horario, la higiene personal, aceptación de designación de tareas de parte de un compañero, de un supervisor, la tolerancia a la

cantidad de horas, la responsabilidad, sostener la actividad durante un año, la responsabilidad de cumplir con las tareas que se le asignan, las posibilidades de resolución de conflicto, si es que surgen durante todo ese proceso. Bueno, eso requiere de todo un año y después ahí evaluamos si está en condiciones o no de hacer, o una pasantía, o de incluirse laboralmente en una empresa. Por supuesto que creo que hoy en Argentina es bastante complejo el tema de inclusión laboral y de apertura de las empresas, cada vez más digamos, pero es bastante complejo y más cuando hay situaciones económicas y sociales como las actuales, donde por supuesto que no hay trabajo para nadie o por lo menos disminuyó la cantidad de trabajo y obviamente para las personas con discapacidad mucho menos.

A: Buenísimo, y en el día a día de esta preparación para laboral ¿cuáles son las dificultades que más van apareciendo?

E: Como te venía diciendo, yo creo que una de las dificultades primeras que nosotros vemos, por eso es importante la participación en todo el programa, es que no tienen autonomía, por ejemplo para moverse en vía pública, carecen de recursos de habilidades sociales y de resolución de conflictos que se ven en todo el proceso de entrenamiento laboral, porque les pasa algo y se enojan, porque no pueden poner sentimientos en palabras, porque no pueden resolver las cosas, porque no tienen esos recursos y entonces hay que ir creándolos de a poco, con distintas actividades. También tienen dificultades en percibir qué tipo de respuesta dar y cómo puede influir en el otro y cuántas posibilidades de resolver un conflicto que se presente de manera espontánea, porque por supuesto que en un trabajo hay cierta anticipación sobre las rutinas, las tareas, los compañeros, los rangos, la cantidad de horas y las tareas que tiene que realizar pero bueno en un trabajo surgen cosas espontáneas. Por ejemplo, te pregunto, ¿vos cuántos años tenés?

A: 23

E: ¿y estas trabajando actualmente?

A: Sisi.

E: Te pregunto más que nada si pudiste vivir una experiencia de trabajo.

A: Si obvio, entiendo a qué vas, lo espontáneo de por ejemplo una conversación con el compañero que tenés sentado al lado, eso no lo podes preveer.

E: No, y acá hay algo que es un poco más sencillo que eso, ya sea en una fábrica, en una escuela, lo que sea para que uno pueda percibir a través de la experiencia, sostener la rutina, cumplir el horario llegar a horario, estar presentables, su higiene personal, tratar

de responder a los desafíos que te presento un trabajo, desafíos sociales, desafíos en la tarea, el cumplimiento, o sea más que nada te preguntaba por eso. Porque uno cuando cuando se está imaginando, o una persona en un trabajo proyectándose hacia la inclusión laboral y por lo menos tiene que haber vivenciado, cuáles son las sensaciones que cualquier persona tiene cuando está en un trabajo por lo menos 6 meses, porque si no es difícil proyectarlo a una persona que además tiene discapacidad, transmitirle qué es lo que le podría llegar a pasar en el trabajo, bueno esas cosas espontáneas son en las que ellos tienen que estar más preparados, después las tareas se aprenden, pero las cosas espontáneas son las no esperadas y que son las que ellos tienen que resolver, ahí creo que es lo más importante que hay. Después por supuesto que en el trabajo se requieren de apoyos visuales o pueden ser compañeros.

A: Genial y hablando de algo que aún no se nombró, yo quería saber el rol de la familia, cómo lo viven ustedes a eso...

E: En el proceso de entrenamiento laboral la familia participa y nosotros tratamos de ir sugiriendo de qué manera debería comportarse la familia con su hijo, que es una persona joven adulta con responsabilidades, protagonista de su propia habilidad y con decisiones personales, para que la familia también vaya acompañando en ese proceso de transición hacia la vida adulta, si su hijo tiene posibilidades de incluirse laboralmente ya hubo todo un proceso de adaptación al trabajo donde la familia ya también pudo apropiarse un poco de lo que el hijo va a hacer, entonces en el contrato de trabajo la familia queda afuera, digamos, en el sentido de que se aclara bien que de ahora en más el trabajador es el hijo y que todas las notificaciones, los contactos y los avisos los va a tener él, por ejemplo si se llegara a enfermar bueno, tiene que avisar el trabajador, cualquier situación que esté relacionada al trabajo se va a hacer cargo el trabajador. Creo que esas son las cosas que uno va trabajando con las familias, porque de hecho la familia acompaña a su hijo durante todo su proceso de crecimiento y genera una sobreprotección y después es difícil que pueda de alguna manera soltar a su hijo, que pueda verlo como un adulto, como un trabajador protagonista, tomando sus propias decisiones y entonces ese proceso es complejo, pero cuando la familia ve que su hijo avanza, que puede, que progresa, que tiene recursos en muchos de los casos suelta y puede dejar que su hijo trabaje. Los chicos muchas veces tienen dificultades o se presentan problemas y les es muy difícil transmitir eso que les está pasando, y entonces se lo llevan a la casa y lo primero que hace es la mamá es querer charlarlo con nosotros, y nosotros le decimos a la mamá “bueno, decile a él por favor que cuando venga lo

charle con nosotros, para que empiece a poner todos esos sentimientos que tiene en palabras y pueda resolverlos en el lugar que corresponde” proyectándose hacia el trabajo, si tiene una dificultad en el trabajo, que pueda tener recursos mínimos para resolverlo ahí, o si se le genera alguna molestia, o si no está de acuerdo en algo, o si le gusta, o si quiere transmitir algún sentimiento que lo pueda transmitir en el lugar que corresponde, que es el lugar de trabajo.

A: Entiendo... entonces en algún punto también es un proceso para la familia ¿no?

E: Por supuesto, son sus hijos y si bien ellos como familia los acompañan en todo, un hijo tiene que demostrarte de alguna manera que puede, que va hacia adelante y bueno en la medida que eso va pasando, es como que la madre va soltando y va entendiendo que su hijo puede, pero son procesos complejos, no es tan sencillo para el padre.

A: Obvio y respecto un poco a las empresas o las pasantías estas que vos me contabas, de parte de ellos ¿vos sentís que hay algún obstáculo también?

E: Bueno el primer obstáculo es el desconocimiento, por sobre todas las cosas, sobre la temática discapacidad y también sobre los posibles beneficios que podría tener la empresa si incluye a una persona con discapacidad. Ese es el primer el primer obstáculo, entonces cómo eso es importante, a veces es muy complejo llegar a la empresa y si da la posibilidad de llegar bueno ahí empiezan todos los procesos, por ejemplo de capacitación, que nosotros llevamos adelante, que son bastantes antes de que llegue la persona con discapacidad

A: Ah, genial ¿y hacen también capacitación a los otros trabajadores de la empresa?

E: Si, si, a todos, es casi obligatorio hacer una capacitación a recursos humanos, hacer una capacitación de los empleados que están en la parte concreta de trabajo y uno en las capacitaciones de alguna manera va identificando cuáles son los posibles tutores dentro del trabajo, de acuerdo a las experiencias personales sobre la discapacidad, pero eso es casi fundamental porque bueno, ya te digo, la gente en el día a día desconoce la temática discapacidad o no sabe cómo manejarse, qué decir, cómo dirigirse y entonces ahí nosotros vamos para relajarlos un poco, para naturalizar el mundo de la discapacidad y para que bueno, de acuerdo al tipo de perfil que vaya a incluirse laboralmente, son las posibles sugerencias que le podemos dar, no es lo mismo que se incluya a una persona con discapacidad intelectual o una persona con trastorno del espectro autista, tiene distintas características, entonces las sugerencias son distintas.

A: Buenísimo y pensando un poco en el impacto que tiene para ellos conseguir un trabajo, en su calidad de vida en general, ¿cómo lo podrías evaluar vos a eso durante todo el proceso?

E: Bueno, esta un poco relacionado a lo que te preguntaba sobre si habías trabajado, entonces lo que nosotros hacemos es tratar de percibir cuáles son las sensaciones y los sentimientos que uno tuvo en su primer trabajo, y eso lo que hace es tener más confianza, ser más independiente, mejora tu calidad de vida, porque tenés tu propio dinero, porque podés elegir qué hacer, dónde gastarlo, porque tenés una responsabilidad, porque tenés un rol, te sentís adulto, te cambia muchísimo la dinámica familiar y también te cambia muchísimo la vida y la vida de la familia también, se posiciona de una manera totalmente distinta, en todos los sentidos es beneficioso. Por eso también te preguntaba cuál era el objetivo de este trabajo que estabas haciendo, porque hay mucha responsabilidad en el proceso de inclusión laboral de la persona, porque obviamente se puede frustrar, obviamente está la posibilidad de que no le salga bien pero mientras más específico, mientras más profundizamos sobre los procesos de inclusión laboral, hay muchas menos posibilidades de el fracaso, porque después es complejo el fracaso. Bueno, si le pasara que llegara a fracasar tendrá que enfrentarlo como cualquier persona que pierde un trabajo o que no le renuevan el contrato y hay un equipo acompañándolo, pero sí me parece para la calidad de vida de las personas, es súper importante, me parece que les mejora muchísimo su calidad de vida.

A: Y pensando un poco en las políticas públicas o programas de empleos que existen hoy en día desde el Estado, ¿consideras que alguno de los chicos podría ingresar en alguna de esas políticas o de esos programas?

E: Hasta el 2023 estaba el programa de empleo con apoyo, que ahí los chicos podían ingresar porque las empresas se postulaban como entrenadoras, entonces tenías a un almacenero, una PYME o una gran empresa, y los chicos ingresaban a ese programa de empleo con apoyo por seis meses, entonces si era un almacén, el estado se hacía cargo del 100 % de su sueldo, si era una pyme se hacía cargo del 50 % y si era una gran empresa se hacía cargo del 75 % la empresa y el Estado del 25 %, ese empleo con apoyo era compatible con una pensión, porque esa es otra discusión también, es que cuando tienen un trabajo en blanco pierden automáticamente la pensión, desde la teoría no, pero desde la práctica sí, y después están las pasantías que son no rentadas. Entonces de menor a mayor: están los cursos de entrenamiento laboral o las capacitaciones, después están las pasantías no rentadas o rentadas, después está el

programa de empleo con apoyo que creo que ahora está medio cortado, y después está el empleo formal en blanco. Ahora si los chicos pasaban por ese programa de empleo con apoyo, cumplido los seis meses, después el empleador podía decidir continuar y tomarlo en blanco, o se termina el proceso ese de entrenamiento.

A: Buenísimo y para vos en una inclusión laboral, la mejor que se te pueda ocurrir, ¿qué pensás que debería darse para que sea sostenida? para que pueda seguir en el tiempo y en algún momento, tal vez, no necesite más de ustedes, por ejemplo.

E: Lo primero que creo yo es que la persona que va a incluirse en un trabajo, debería haber transitado por muchas experiencias de todo tipo, sociales, que le permitan a él desarrollar habilidades sociales y de participación social, que le permita desarrollar recursos, que le permita tener capacidad para resolver determinadas situaciones que se le presentan o por lo menos saber cómo solucionarlas, que tenga un buen proceso de entrenamiento laboral y que le permita tener tolerancia a la cantidad de horas, cumplimiento, responsabilidades, que le permita saber cómo presentarse a un trabajo, que él puede incorporar los requerimientos mínimos para ocupar un puesto de trabajo. Después por supuesto hay dos cosas que son fundamentales, nosotros trabajamos con discapacidad, listo. Nosotros entrenamos a los pibes para que se manejen solos en la calle, para que participen socialmente de una manera efectiva, para que disfruten, para que transiten los lugares públicos con recursos, ese laburo lo hacemos nosotros y los pibes están súper predispuestos para trabajar, esa es la primera parte. La otra parte, que es la más compleja, es con qué te encontras del otro lado y ahí es donde viene la discusión, que son la estigmatización y las barreras sociales, ahí es donde encontras la mayor dificultad, entonces creo que la tarea que es fundamental para nosotros aparte de preparar al pibe y a la familia, eso ya lo tenemos, ahora lo que hay que hacer es crear contextos naturales sanos, esos contextos naturales sanos los creamos llevando al mundo de la discapacidad a esos lugares, llevando capacitaciones a esos lugares, entonces el ideal sería: por un lado que el pibe tenga los recursos mínimos para ocupar un puesto de trabajo, que puede fracasar si, por supuesto que puede fracasar, por un montón de motivos que ni siquiera tienen que ver con sus capacidades, por ahí no le gusta, o sea, por ahí esperaba una cosa que no se dió y bueno, deja. O por ahí no sé, surgió que empezó a estudiar o que tiene otro trabajo, surgió que se van a vivir a otro lugar. Y por otro lado está la empresa, la sociedad, digamos, el contexto social es el que tiene que abrir las puertas, abrir su mente, ser menos discriminador, menos prejuicioso, yo creo que es un equilibrio, entre el pibe que va con todos los recursos necesarios para

estar ahí en ese lugar, y que nosotros los súper preparamos, y después el contexto como lo recibe: porque si lo preparamos bien pero cuando va a la comunidad recibe discriminación, estigmatización y desconocimiento, es una gran barrera. Así que creo que el ideal es eso, es un equilibrio entre los dos, el pibe que va a estar preparado y quien lo recibe, eso es fundamental y por eso digo que es importante orientar, capacitar, transmitir información, porque la gente naturalmente puede ser perjudiciosa. Nosotros clasificamos a la población en tres: está el que tiene prejuicios por falta de educación, después está el que es prejuicioso y está educado pero igual es prejuicioso y después está el que es naturalmente discriminador. Bueno nosotros le apuntamos a las primeras dos poblaciones al que es prejuicioso por desconocimiento porque cuando accede al conocimiento esos prejuicios se van y después al que tiene conocimientos, cuando accede al contacto con una persona con discapacidad puede ser que esos prejuicios o esos mitos que tenía se le vayan yendo, y después está el prejuicioso por naturaleza que discrimina a una persona con discapacidad, a una persona en situación de pobreza, discrimina a alguien que es distinto, a esos bueno, no podemos hacer nada, en un trabajo o en cualquier lugar puede encontrarse con cualquiera de esos tipos y tiene que saber cómo manejarse, por eso es importante que nosotros como profesionales, pero como persona por sobre todas las cosas, trabajamos con los pibes, pero el problema no está en los pibes, el problema está en el contexto que los rodea, ahí es donde creo que hay que laburar más.

A: Claro y ¿es difícil?

E: Es muy difícil pero es un lindo desafío, fijate vos: estás haciendo una tesis para ver cómo podés sumar para que ese proceso de inclusión laboral sea sano. Bueno, una manera de sumar para que ese proceso de inclusión sea sano es llevar información sobre el mundo de la discapacidad a las personas, a una empresa, a un barrio, a un shopping, a una plaza, a un club, a donde sea, llevar información. Creo que una de nuestras funciones ya es un poco esa viste, porque nosotros como organización vamos a dar charlas a las universidades, recibimos estudiantes de profesorado y de terapia ocupacional que hacen sus prácticas en salud mental, participamos de congresos, toda esa participación que nosotros tenemos es dentro del ámbito de los profesionales que trabajan con discapacidad. Bien, ahora falta la otra parte, en realidad no es que falta, sino que la estamos procesando y la estamos haciendo de a poco, que es llevar todo ese conocimiento que tenemos a la realidad, que es el contexto social, sino como que el conocimiento y todo lo que discutimos sobre la discapacidad queda entre nosotros nada

más, y en realidad los que deberían tener conocimientos, desarrollar otro tipo de cosas, es la comunidad, digamos, es el contexto social, la comunidad donde los pibes van a ir, porque por ejemplo, las psicopedagogas quizás acompañen el proceso de formación pedagógica de un niño que está en primaria o de un joven que está en secundaria, los preparas para que cuando vaya a la escuela pueda cumplir más o menos con los objetivos o los contenidos, y también después por otro lado está el trabajo de habilidades sociales de esos pibes que van a incluirse en escuela común suponiendo, pero después hay otra parte que es muy importante, que tiene que ver con esos chicos que lo van a recibir, que les pasa a esos chicos, entienden sobre la discapacidad, sus padres qué piensan sobre la discapacidad, sobre una persona que tiene otra condición. Hoy nosotros trabajamos con los pibes todavía con modelos muy antiguos porque trabajamos para mejorarlo a que él tenga todos los recursos para adaptarse a un espacio donde la gente no tiene ese conocimiento, entonces es como que hay que ampliar un poco la perspectiva de trabajo, digamos si estás pensando en cómo poder acompañar en el proceso de inclusión laboral, y bueno, un muy buen trabajo es transmitir información, capacitar a las personas que van a recibir esas personas con discapacidad, porque de última el pibe está entrenando desde que nació para acoplarse a los demás.

A: Claro, entiendo, a veces aunque no queramos se termina poniendo como el foco del cambio en ellos y no en la sociedad.

E: Esa discusión es interesante y está bueno poder darla, sobre todo para ustedes que son las que primero dan el diagnóstico o ponen algunas alertas, yo tengo historias de un montón de madres que han salido ofendidas de la psicopedagoga por decirles la realidad de lo que están viendo de su hijo. Ahora, lo que hay que lograr es trascender esa situación e ir a trabajar en esos lugares donde después van a ser recibidos los chicos, porque las escuelas deberían tener una materia que esté relacionada a lo social, a la empatía, a las habilidades sociales, a la sensibilización sobre las poblaciones, uno de los fracasos más grandes de la inclusión ya sea social, laboral, educativa, donde sea, está relacionada siempre al contexto, al desconocimiento del contexto porque el pibe desde que nace va terapias, o sea está entrenando toda la vida para que alguien lo acepte y no debería ser así, al revés, el pibe va a terapia para mejorar su vida pero no para que el otro lo acepte.

A: Claro, entiendo que se charla mucho sobre las habilidades sociales que faltan en las personas con discapacidad pero no sobre las que no tienen discapacidad.

E: Ese es el punto, falta sensibilidad, empatía y en estos tiempos tan complejos hay tanto odio, es moneda corriente, imagínate que un presidente discrimina a una persona con discapacidad públicamente y todas la dirección de sus políticas económicas van en contra de todas las poblaciones vulnerables. Mirá, te voy a poner un ejemplo, ahora se está discutiendo el tema de emergencia en discapacidad, el presidente lo vetó, después la cámara de Diputados y Senadores hizo que ese veto se caiga para que la ley finalmente se ponga en juego, esto es la discriminación pura, ¿entonces qué hace? dice “bueno, ahora la cámara de Diputados y el Senado tienen que decidir de dónde van a salir las partidas” y entonces pone cinco posibilidades: suspender los subsidios al transporte por un año, suspender la jubilación de privilegio por un año y así varias cosas, entonces yo soy un trabajador que voy a trabajar en transporte público todos los días, y el transporte público me consume 25 % de mi sueldo, y entonces los diputados y senadores dicen y votan que para que las personas con discapacidad puedan tener sus prestaciones tienen que sacarle subsidio al transporte público, entonces vos trabajador común que no tenés nada que ver con la discapacidad, ahora no va a llevarte un 25 % de tu sueldo, ahora va a llevar un 50 % de tu sueldo porque el Estado le sacó el subsidio de transporte público para ponérselo en discapacidad. ¿Qué pensás vos que va a decir un trabajador común? “que me importan los discapacitados, yo no quiero pagar tanto el pasaje”. Entonces, con este tipo de políticas generan odio y discriminación. Hasta el 2023 estábamos en una situación respecto de la discapacidad y ahora desde que asumió esta gestión retrocedimos casi 20 años para atrás lamentablemente, es un mal momento para todas las familias con discapacidad que realmente lo están sufriendo muchísimo y es un buen momento para nosotros para poner en discusión las temáticas de discapacidad

A: Muy importante el relato. Yendo un poco por otra rama, quería saber cómo pensás vos que se da en ellos la búsqueda de tener un trabajo, es un deseo personal, es una exigencia de la sociedad o de la familia, contame.

E: En la mayoría de los casos es un deseo personal, al menos con la población que nosotros trabajamos que es discapacidad intelectual y del desarrollo, con niveles de apoyo bajo y medio-bajo. Cuando hablamos de niveles de apoyo medio-bajo es porque las personas tienen capacidad para percibir cuáles son sus intereses, sus deseos, hablar sobre su proyecto de vida, sobre qué quisieran, ellos como tienen esas posibilidades de poder pensar en su propio proyecto de vida y empezar a ser protagonistas de su propia vida, se cuestionan y dicen “yo también quiero trabajar, a mí me gustaría trabajar, me

gustaría tener mi plata, me gustaría ir a vivir sola, me gustaría estar en pareja, me gustaría comprarme tal cosa, me gustaría irme de vacaciones, etc” entonces en la mayoría de los casos nace naturalmente el deseo de trabajar. Después tenemos otros casos que son impulsados un poco por la familia, la pregunta que viene siempre de parte de ellos es “qué va a hacer cuando yo no esté” y de ahí sale el buscarles un trabajo, para que sea independiente, entonces un poco también son impulsados por eso, y después porque la naturaleza misma de la edad hace que tenga que laburar, si no estudias, trabajas, como parte del proceso evolutivo de cualquier joven-adolescente-adulto es el trabajo, el estudio, la vida independiente, la vivienda. Aparte en la transición a la vida adulta, la vivienda independiente, tener algo propio, todo eso está atravesado por lo económico y bueno, para poder satisfacer la necesidad económica tenés que trabajar. Aparte van terminando la escuela secundaria adaptada o la escuela secundaria incluida o escuela de educación especial CFI, cuando termine va a un centro de día, va a hacer una tecnicatura, va a un profesorado, va a la universidad en el mejor de los casos, va a hacer un curso, va a un taller protegido. Dentro de todo lo que es inclusión laboral, también existen los talleres protegidos, está taller protegido terapéutico y el taller protegido de producción, el taller protegido de producción tiene un sueldo que da el Estado de 28.000 pesos por mes, no es nada, pero bueno, y lo que logró el taller protegido de producción es que los chicos se puedan jubilar dentro del taller protegido, así que eso es otra cosa que también es muy importante y los talleres protegidos han cambiado muchísimo su dinámica de trabajo, antes eran lugares muy complejos, muy discapacitantes y después empezaron a evolucionar y a avanzar con los distintos trabajos que tienen dentro del taller protegido, ahora tienen negocios a la calle, los productos que hacen son competitivos, la gente ya no dice bueno se lo compro porque es discapacitado, hacen productos buenos que son comprables. Después también están los proyectos personales, los emprendimientos propios personales de los chicos, que también ahí podemos acompañar en ese proceso de inclusión laboral, o sea porque inclusión laboral no solamente es en la empresa, digamos, hay muchas formas de inclusión laboral. Nosotros por ejemplo, como organización, para el 2026 vamos a abrir un café en Villa Urquiza, se organizaron siete familias y después está la discusión de “¿cómo abrimos un café?” bueno tiene que ser un café que sea competitivo, que sea visualmente bueno, que se venda un café rico, que se venda un producto para comer sano y rico, que haya posibilidades para la gente que come sin T.A.C.C., para viste como que el marketing, bueno, un montón de cosas que se van también impulsando y

eso es inclusión laboral también. Y quizás no es una empresa, sino que es un proyecto, de un grupo de familias, que impulsan un trabajo para sus hijos. Hay muchas formas de inclusión laboral, uno puede ampliar las posibles participaciones en las distintas formas de inclusión laboral, porque si no solamente estamos limitados a una empresa. Después algo que me parece importante que no te dije es qué pasa cuando la persona que se va a incluir laboralmente no tiene lectoescritura por ejemplo, ese es otro tema, ahí hay otros apoyos que son interesantes, que se pueden llegar a pensar desde la psicopedagogía, apoyos visuales como para que la persona pueda manejarse, apoyos de personas, pueden ser un montón de cosas, hay cosas muy interesantes en el mundo de inclusión laboral y de los apoyos para aquellos puedan cumplir con sus objetivos.

A: Claro, existen apoyos como cantidad de personas en el mundo.

E: Claro, cada uno requiere de algo distinto e incluso cualquiera de nosotros dos podemos necesitar en la vida diaria de un apoyo y es distinto para todos, no solo ellos requieren apoyo. Yo voy a la psicóloga, por ejemplo, para poder procesar todo lo que me pasa con el trabajo, con las familias y con todas las situaciones, mi función laboral requiere de un apoyo, de un espacio terapéutico, para de alguna manera oxigenar un poco todo lo que me pasa, por más que me guste el trabajo y amo lo que hago pero bueno...

A: Bueno, te agradezco mucho por el espacio.

Entrevista N° 3 – Realizada a una tallerista de un centro de día para adultos con discapacidad intelectual que lleva a cabo talleres laborales

Profesión: Lic. en Terapia Ocupacional

Fecha: Septiembre 2025

Entrevista N° 4 – Realizada a profesional de apoyo en programa de formación para el empleo para personas con discapacidad intelectual

Profesión: Lic. en Psicopedagogía

Fecha: Octubre 2025

A: Bueno, en un principio contame un poco...

S: Bueno, yo estoy trabajando en el Instituto de Formación para el Empleo hace casi tres años y bueno, hace como veinte ya que estoy ejerciendo como psicopedagoga y el 95% con discapacidad así que en diferentes ámbitos, básicamente en escolar haciendo apoyo, acompañamientos escolares, con un proyecto de integración y después bueno, estuve haciendo clínica y ahora con el curso de formación, así que bueno.

A: Contame un poco dentro del curso que rol cumplís dentro del curso de formación

S: Claro, bueno, la gran mayoría, son TO, creo que somos ahora dos o tres psicopedagogas, y bueno, básicamente es acompañarlos a ellos en sus prácticas laborales, viendo cómo pueden desarrollar todo aquello que estuvieron aprendiendo en primer año, son dos años de formación, donde bueno, en primer año tienen un montón de materias que son súper importantes para la vida, más allá que digamos son materias importantes a nivel quizás también cultural y todo, el 90% son todos aprendizajes para la vida, así como manejar en un cajero, como manejar el mercado pago, bueno, un montón de cosas, entonces en el segundo año, son las prácticas laborales, los acompaño con otras tantas, seremos 15 o un poquitín más, profesores de diferentes entornos laborales, donde ahí ellos aplican todo lo que fueron estudiando, y lo aplican en base a lo que les piden, en cada entorno, los entornos son esos espacios laborales que van a demandar diferentes cosas, según lo que sea, puede ser un colegio, puede ser una empresa de seguros, puede ser la parte administrativa, yo estoy en la parte administrativa de UCA, después bueno, dentro de UCA hay otros entornos también que hay varios jóvenes que van a hacer su práctica, hay por ejemplo, depósitos de zapatillas, de ropa deportiva, bueno, hay un montón, entonces acorde a cada lugar ellos van haciendo su tarea, y ahí se va viendo digamos cómo van desarrollándose, han trabajado muchísimo todo lo que tiene que ver con habilidades sociales, habilidades laborales, entonces este es un buen espacio como para ir viendo a ver si lo pueden aplicar y si no lo pueden aplicar, ir trabajándolo, trabajan esto de trabajar en equipo, empatía, tener en cuenta al otro, bueno, y también va a ver sus destrezas, ¿no?, en donde tienen, donde están sus fortalezas y cuáles serían sus debilidades.

A: Buenísimo y un poco en el día a día, ¿cuáles son las dificultades que vas observando en ellos?

S: Lo que pasa es que es un grupo bastante variado, ¿sí? Hay algunos que tienen mucha, mucha facilidad en lo que es la computación, por ejemplo. Hay otros que, por ejemplo, son muy ansiosos y ya quieren hacer todo, otros que no toleran la espera, otros que tienen fácil dispersión. Entonces, bueno, hay cuestiones que son muy personales, de ir trabajándolos con esa persona, ¿no?. Y cuando ya hay más de uno que presenta lo mismo, bueno, se trabaja en equipo, ¿no? Siempre tienen un grupo de WhatsApp donde se van pasando las novedades laborales. Y bueno, igual como si estuvieran trabajando, digamos, por eso es una práctica laboral. Se hablan solamente temas de trabajo, alguna novedad, si hay paro, si alguno está retrasado avisa, siempre en los horarios pertinentes, nunca de noche y de madrugada, o sea, eso es lo que es muy claro. Pero bueno, hay diferentes demandas también de los chicos, ¿no? Pero lo que sí observo en la gran mayoría, después de haber estado tres años, todos tienen mucha predisposición a trabajar, todos sueñan con tener su trabajo, con poder desarrollarse, por ahí algunos con un emprendimiento, no siempre depender de un jefe, sino que ellos mismos pueden hacer algo de cocina, o hacer cerámica, o hacer algo que, bueno, pueda tener dinero y sentirse económicamente más autónomos. Así que sí, siempre van con muchas ganas.

A: Y cómo sentís que nace en ellos esta búsqueda de un empleo, ¿no? Es algo como personal, obviamente estamos generalizando porque hay personas y personas, pero bueno, en la gran mayoría, ¿cómo consideras que se da?

S: Sí, en la gran mayoría, yo creo que tienen muchas ganas, muchas ganas de superarse, de trabajar en ellos, de confiar en ellos mismos, de empezar a sentirse reconocidos, sí, digamos, son reconocidos, pero digo, como decir mirá yo sé esto, puedo yo también ir a trabajar. A veces se habla de inclusión, pero bueno, no es una verdadera inclusión, pero la inclusión está en todo, absolutamente en todo. No solo en el ámbito laboral ni escolar, en la vida misma está la inclusión. Así que bueno, y después hay otros chicos sí que se notan por ahí, que bueno, como que los padres hacen todo este intento, por ahí no tanto como para pueda tener su salida laboral, sino que ahí les hace muy bien estar con pares, ¿no? poder trabajar más en todo lo que tenga que ver con lo social, ¿no? Porque quizás esta cuestión intelectual, bueno, el tema social los ayuda a poder seguir, más adelante, entusiasmarse más con lo que quieran hacer. Igual no se lo fuerza a que haga nada, sino digamos, dentro de sus posibilidades, qué es lo que pueden hacer. Pero a veces no podemos pretender que alguien que tiene tanta dificultad en algo, puede hacer eso, que lo haga lo mejor que él pueda, eso es lo difícil.

A: Y respecto a esto del proceso de inclusión y cuánto es real y cuánto no, hablando un poco por fuera del taller que vos estás dando ahora y de los chicos que estás acompañando, sino vos como profesional, ¿cómo pensás que sería un proceso ideal de inclusión laboral de principio a fin, cómo se inicia, cómo se termina, cómo se va sintiendo esa persona? Pregunta difícil, la podemos ir construyendo.

S: Sí, sí. A ver. No sé. Yo cuando conocí el programa, el curso de formación, me pareció fantástico, realmente me sorprendí. Me sorprendí porque no vi nunca algo así. Todo el material de los chicos estaba adaptado a nivel especial, digamos, imprenta-mayúscula, con dibujo, todo con un apoyo impresionante para poder facilitar al alumno poder aprender. Y me parece que es un tiempo también recontrapudencial, dos años. Y bueno que después en el último año sean todas las prácticas, donde ellos mismos puedan verse en un rol así. Me parece fantástico. Me parece muy bueno. Después, bueno, se les hace a fin de año una evaluación. Nosotros tenemos que hacer un seguimiento. Para ver como todas las dinámicas van sucediendo. Y después a fin de año es algo como un exhaustivo acerca del área laboral y social. Entonces, pues, como que sale todo con un escáner de cómo es el joven.

A: De todo lo que fue pasando.

S: De todo lo que fue pasando y todo su proceso, así que bueno, por eso, no sé, o sea, decirte algo ideal, un proceso ideal, yo creo que lo que es súper importante es que el joven se sienta cómodo donde está yendo, que le guste, que pueden transitar vínculos, una vez que suceda eso, sucede el resto. Viste, como cuando estudiábamos a Ausubel, por ejemplo, el aprendizaje significativo, bueno, es un poco de eso, o sea, todo lo que van a aprender es si están con alguien, si están con motivación, se hacen un grupo de amigos enormes, o sea, y eso nos ayuda.

A: ¡Se sostienen!

S: Se sostienen, exactamente.

A: Y respecto a las familias, ¿cómo lo articulan? ¿Vos estás en contacto? o directamente lo hablas con ellos.

S: Y bueno, ellos se encargan de las cuestiones que van surgiendo. Nosotros, sí, los profesores tenemos que estar muy en contacto con la coordinación y cualquier cosa que sucede, bueno, se comunican con los padres, los padres con coordinación, ¿sí?. Otras de las cosas que me parece súper importante es esto, la comunicación entre padres, institución, profesionales que también están trabajando con el joven, que haya también como ese ida y vuelta y que no sea solo un proceso de inclusión laboral. Si van a ver qué le está sucediendo, cómo va viviendo este proceso, el joven. Porque van pasando un montón de cosas.

A: Sí, obviamente, no solo cosas que tengan que ver con lo laboral, tal vez.

S: A eso me refiero, exactamente, sí.

A: Y antes de que ellos ingresen al espacio, ¿hay como una especie de concientización, se podría decir, a las personas que van a cumplir el rol junto con esta persona que se está incluyendo?

S: ¡Ah, en el entorno!

A: Claro, a los compañeros de trabajo vendría a ser.

S: Sí, o sea, en realidad la idea es que la gente que está en estas oficinas, a los cuales serían los referentes, sean ellos los que les impartan la tarea, sí. O sea, nosotros vamos como acompañamiento, como apoyos, como tutores, sí, como preparadores laborales, digamos se llaman así, y acompañamos, pero en realidad lo que tienen es que asignar las tareas son los referentes, que siempre hay uno o dos referentes en cada entorno. Sí, hay algunos que son más recientes y conocen y han tenido experiencias previas, digamos, con nuestro grupo de jóvenes que pueden hacer prácticas, y hay otros que por ahí les cuesta un poquito más, ¿no? No sé si tendrá que ver también con esto de que el preparador laboral por ahí tiene que como ajustar un poquito esto, de decirle que ellos son los que tienen que impartir la tarea y no nosotros que se nos ocurren cosas, ni tampoco nosotros supervisar, sino que ellos después tienen que ver cómo lo hicieron. Es la idea, a veces no pasa, por lo general, o sea, yo voy a hablar por mí, yo me quedo más tranquila, yo supervisando cómo estuvo el trabajo y que después bueno, lo terminen de ver ellos.

A: ¿Y qué consideras, que les dan tareas más fáciles de los que ellos podrían llegar a hacer, más difíciles o que no se las explican como debería para que ellos la puedan llevar a cabo?

S: Sí, yo lo observé hasta ahora, por ejemplo, es que desde estos espacios laborales a veces dentro de la ignorancia, imaginan que ellos van a los espacios a ayudar y ellos no van a los espacios a ayudar y a bajarles el trabajo. Ellos van a hacer una práctica laboral. Entonces, bueno, yo, por lo general, suelo decirlo a veces en voz un poquito más alta, cosas que los demás también escuchen, muy directo, esto que para ellos es un trabajo, es práctica porque no cobran un honorario, digamos, si no sería una pasantía. Pero ellos no van a ayudar, ellos van a trabajar, a hacer una práctica laboral. Ellos no van a ayudar a ordenarles el placard, ellos están practicando para el día de mañana, quizás les toque una oficina y tengan que ordenar biblioratos, por ejemplo, libros, me habías preguntado otra cosa más y me fui por las ramas.

A: ¿Cómo considerabas vos que me dijiste que preferías como, darles vos y ver si realmente esa tarea se cumple o no? Y yo te consultaba si los demás, los compañeros, los referentes en

este caso, si en general se los daban como una tarea más difícil o más fáciles de lo que ellos podían hacer, o si no le explicaban cómo deberían para que ellos puedan llevar a cabo.

S: Sí, bueno, de todo un poco, a veces, dan cosas demasiado fáciles, pero depende de los grupos, pero sí, a veces, llena estos 50 frasquitos de agua, les lleva media hora, como mucho, y por ahí están cuatro horas. Bueno, como mediar un poco, y aparte que uno a veces tiene que, o yo en este caso, por ahí, agregarle cosas a los referentes, y les diría que ellos saben usar el PowerPoint, usar el Excel, el Word, o sea, hay otras tareas, saben sacar las fotocopias, saben escanear, y si no, les tengo que enseñar. Entonces, bueno, pero también me he encontrado con otros que, por ejemplo, que era un poco complejo. Entonces, decís, bueno, ahora, ¿cómo hacemos? Ellos ya saben que se les va a presentar, como a todo el mundo en esta tierra que quiere trabajar, desafíos, y le digo, porque yo, con la tecnología no me he llevado muy bien. Entonces, bueno, siempre van a aparecer desafíos, y bueno, y lo importante es que ellos sepan, ya lo han visto también en la parte teórica, qué hacer cuando se presentan estos desafíos para no quedarse así móviles, ¿no? ¿Qué recursos tendrían que tener cuando se presenta un desafío?. Y bueno, lo que pasa es que a veces en los grupos, siempre hay alguien que le explica al otro, hay otro que a aunque uno le explique por ahí, le sigue costando un montón. Entonces, bueno, como ir viendo uno también como preparador laboral, a ver, de esa tarea, ¿cómo la podemos desmenuzar? O sea, todos no la van a poder hacer. Entonces, quizás, hay otro que puede hacer otra cosa que tenga, que es un nivel un poco más bajito, si llega a ser muy complicada la tarea.

A: Tal cual.

S: Sí, estoy hablando mucho, pero bueno...

A: No, no, no, está perfecto, todo lo que digas me sirve. Bueno. ¿Y en general, acuden más a vos o más a sus referentes? como cuando surge algo simple del día a día, me refiero.

S: Sí, a mí, yo en realidad con ellos empecé hace poquitos meses, empecé en agosto, pero ya desde agosto ya es un montón, dos veces por semana, para ellos un montón, así que, pero no, por lo general, acuden a mí y bueno, yo trato de hacerles este ejercicio de, o sea, alguna pregunta, alguna inquietud de la actividad misma, tienen que preguntarle a referente.

S: Pero bueno, a veces no pueden, yo muchas veces trato de buscar estrategias como para bajarle la consigna o tratar de dar cuenta. A veces aparecen cuestiones personales, hay veces que no van muy bien, hay otros que se frustran, por X motivo, a veces son cuestiones personales. Otra cosa importante también es que pueden aparecer apoyos visuales, en caso de requerirse, en este grupo se requieren poco visuales. Entonces suelo hacer para que tengan ahí un apoyo y puedan trabajar mejor.

A: Justo que iba a consultar eso, hablando específicamente de lo psicopedagógico, que de eso vos ponías en práctica en el día a día con ellos.

S: Bueno, ese es un recurso, por ejemplo, que se usa un montón, después, cuando están muy nerviosos o ansiosos, saben que tienen que respirar profundo, y bueno, así calmarse, o ir a una vueltita, o ir a tomar un poquito de agua, y bueno, porque aparece mucho esto, no, también, hay algunos chicos así que presentan estas cuestiones, de ansiedad, pero bueno, específicamente, psicopedagógico, sí, es el tema de los apoyos, e ir adecuando por ahí, acompañarlos, con esto de a veces tienen que hacer inventarios, ¿viste? Y hay algunos que, el tema del conteo, o se saltean algún número, entonces bueno, ir contando juntos, sí, en este caso, estoy muy cerca todo el tiempo. La idea es no estar tanto tiempo, y dejarlos que vayan trabajando lo más autónomamente posible, pero bueno, hay casos que lo requieren...

A: Claro que sí, según la persona, como todo.

S: Sí.

A: Vos observás en ellos, obviamente cambia como venimos diciendo según la persona, pero observás algún cambio en la calidad de vida de ellos desde el momento en el que ingresan al trabajo, en el que van aprendiendo, en el que tal vez un día le salió muchísimo más rápido lo que el día anterior estuvieron haciendo durante 4 horas al otro día, en una hora ya lo resolvieron, ¿como lo ves vos a eso?

S: Sí, sí, y aparte de ellos mismos, algunos, no todos, por ahí son, de decirme, estuve mejor, ¿no? Por ahí les gusta, yo soy muy de trabajar con la connotación positiva, ¿no? Entonces, por ahí eso de decirle, mira qué bien, mira cómo lograste hacer esto, te acordaste la vez pasada, ahora pudiste, o por ahí esa persona está más tranquila, digo, qué bien estás trabajando hoy, mira qué tranquilidad, o sea, que... Y bueno, como que re preguntan, estas cuestiones de decirme, "¿me ves mejor?"

A: Que bueno, que ellos lo puedan ver también, ¿no

S: Sí, totalmente. Otro, por ejemplo, le he tocado un montón la asistencia. Bueno, le dimos recursos a otra profesora que va los jueves. Les dimos algunos recursos, estrategias, para que puedan lograr llegar temprano a horario. Entonces, bueno, llegaba tarde y después, cuando iba a llegar tarde, entonces decía, "bueno, pero llegué menos tarde que la vez pasada". Le digo, "bueno, pero todavía no llegaste a horario". Yo re mala viste, pero bueno. Hasta que bueno, ahora logró llegar temprano.

A: Y la otra profesional, que va a los jueves, ¿también es psicopedagoga o tiene otra profesión?

S: Nono, es terapeuta ocupacional.

A: ¿Articulan siempre o justo se dio la casualidad?

S: No sé cómo lo armaron en coordinación, no sé cómo fue eso, no sé.

A: Claro, porque, digo, si articulan siempre, está bueno tener las dos miradas

S: Sí. Mira, no sé, porque el primer año que yo trabajé, trabajé con otra psicopedagoga, así que, bueno, no sé, realmente cómo lo abordan

A: Bueno, voy cerrando porque nos queda un poquito. ¿Qué consideras vos como profesional, como psicopedagoga, que tienen que suceder para que los espacios laborales sean más inclusivos? Los espacios laborales, en general, no hablo del que estás vos ahora, sino espacio laboral.

S: Sí. Y yo creo que tendría que haber más capacitación, ¿sí? Porque nadie está exento de que vaya a trabajar alguna persona que presente algún tipo de discapacidad también, ¿no? Porque así como puede haber algo para alguien que tiene una discapacidad motora, tienen que estar también capacitados para recibir alguien con una discapacidad intelectual. Entonces yo creo que sería genial, así como hacen tantas capacitaciones de marketing de esto, de lo otro, alguna anual, por lo menos, capacitación para recibir a alguien que presente algún tipo de discapacidad. Pero bueno, eso también va a depender que persona llegue al espacio, pero bueno, en general te digo que me parece que debería haber alguna capacitación. Así como hay de tantas cosas una capacitación laboral acerca de la inclusión laboral.

A: Muy bien. Y respecto a las políticas públicas que hay actualmente para personas con discapacidad intelectual y empleo, entiendo que el taller en el que estás vos ahora es algo privado, por lo tanto la familia lo tiene que abonar y entendiendo la situación económica del país, pero aún más en discapacidad, ¿consideras vos que las políticas públicas que hay hoy actualmente responde a las necesidades que tiene el colectivo?

S: Y, mirá, a las pruebas me remito. No. Todavía falta mucho. Está mucho mejor, cuando yo empecé a estudiar, que empecé en el año 97, no se hablaba tanto de discapacidad. No había tantas cosas. Yo tenía una materia que llamaba Psicopedagogía Institucional y se me ocurrió, tenemos que armar un proyecto, se me ocurrió armar un proyecto con discapacidad. Y yo decía, me voy a meter en algo que no sé qué hacer. Claro, porque no había tantas herramientas como ahora... Pero bueno, por eso te digo, hace un par de años atrás. Ahora está mucho mejor, pero todavía falta. Para mi gusto. Falta masividad, falta en los colegios. En los colegios trabajé 17 años y me parece que no todos son inclusivos, aunque pongan el cartel afuera que hay integración escolar. Y hay EOE. O sea, no. No todo es lo que parece. Como dice el refrán. Entonces bueno, ahí me parece que hay que trabajar un montón realmente. Un montón. En el privado, en el más allá, no importa si es privado, si es estatal. Hay que trabajar

un montón para concientizar hoy a las maestras. Entonces, yo me he hecho mucha mala sangre con eso, cuando escuchaba maestras que me decían “Silvia, tengo 28 chicos. Yo no puedo estar abocada mirando a uno”, como si fuese un otro. Estaba dentro de su aula y era su alumno. Entonces, con eso te das cuenta que no incluyen. Y esto lo escuché el año pasado. Entonces, digo...

A: Es difícil.

S: Exactamente, tampoco hay mucha comunicación entre docentes de apoyo y la docente de grado muchas veces, entonces ahí hay como recelos y hay muchas cuestiones ahí que encima la docente de apoyo no es ni una cosa ni la otra, entonces yo gracias a Dios, en los 17 años tuve experiencia espectacular siendo docente de apoyo.

A: ¡Qué bueno!

S: A veces mucho esto, armar la dupla entre docentes de grado y docentes de apoyo y a veces, depende como está eso construido, recae sobre el alumno integrado. Por eso te digo que si hay una buena capacitación para los docentes de grado, todo va a ir fluyendo mucho mejor, va a tener mejor comunicación con los docentes de apoyo. Estábamos hablando del ámbito laboral, pero creo que todo va encadenado, ¿no? Todo va enlazado.

A: Claro! ¿Qué consideras vos que es importante del rol psicopedagógico puro en estos contextos?

S: Yo creo que es un trabajo que se complementa un montón, son bastante parecidos, o sea, se complementa. Nosotros, si bien yo trabajo con una terapeuta ocupacional, miramos lo mismo. En realidad estamos mirando lo mismo, estamos mirando las habilidades, digamos, lo que va logrando. Observamos quizás sus dificultades. A ver, depende de cada mirada, de cada profesional. Yo creo que no somos una cosa, o sea, que tenés una mirada así, sino que tenemos también una mirada más holística, ¿no? yo miro, no sé, tiene dislexia, el otro no se da cuenta, si agregó, metió una letra, porque esté o no, puede darse cuenta también. Y yo quizás puedo darme cuenta que, no sé, tiene mejor manipulación con el lápiz de la mano izquierda que con la derecha, ¿no? Por decirte, ¿sí? No sé si esto responde a lo que vamos con la pregunta o no.

A: Claro! Por otro lado... ¿Cómo pondrías en palabras tu rol como profesional? Te digo como por ejemplo unas palabras que me fueron diciendo por ahora, me dijeron facilitadora, acompañante, motivadora, qué palabras podrías poner vos

S: Todo eso, acompañar, porque creo que un proceso es acompañar, ya sea un proceso psicopedagógico, psicológico, de construcción laboral, y me parece que es súper importante en esta parte, digamos, la inclusión laboral que el joven se sienta acompañado, como

decíamos hace un ratito, no solo es acompañarlo en todo lo que le va pasando, si va logrando o no con lo laboral, sino todo lo que va pasando por dentro, al darse cuenta que va pudiendo hacer cosas, que está más grande, más autónomo, entonces bueno, creo que si yo te tengo que decir una palabra, es acompañar con todo lo que eso implica, también marcarle las cosas que no, que son por ahí conductas que no son adecuadas para un entorno, también es eso, no es todo bonito, lindo y caricia en la cabeza, si no también decir las cosas que corresponden y las que no, porque con eso también lo está formando.

A: Tal cual, esto de la llegada tarde por ejemplo, en cualquier entorno laboral te lo van a marcar.

S: O por ejemplo, sin ir más lejos, el lunes a dos de las chicas, ya estaban sentadas así como si estuvieran tomando sol, queriéndose tomar una coca con un tostado, no es una forma de sentarse en un escritorio de trabajo pero bueno esas cosas como que hay que marcarlas.

A: Bueno. Muchísimas gracias por tomarte este tiempo

Entrevista N° 5 – Realizada a familiar de una persona con discapacidad intelectual que asiste un taller protegido laboral

Fecha: Octubre 2025

A: Bueno, ¿quieres contarme un poco sobre la situación, entiendo que tenés un familiar con discapacidad intelectual que está inmerso en un proceso de trabajo?

M: Bueno, ella tiene 48 años, tiene Síndrome de Down, está en este taller protegido hace 12 años. Ella primero empezó su formación, digamos, la escuela básica en una escuela especial. Entendemos que a los años que tiene no había escuela inclusiva como hay ahora y después pasó a los centros de capacitación, de formación laboral hasta que más o menos encontraron, orientándola a ver a qué rubro se iba a ir, ya al centro de formación que ahí iba, creo que había carpintería, panadería, costura y cocina. Ella se inclinó por el de costura y bueno, después empezó todo este proceso de la familia de encontrar un taller donde ella pudiera, porque no es que salís del centro de formación y tenés un montón de opciones. Hay que buscar la opción siempre que sea más disponible para que viajen y todo esto. Bueno, se dio justo que había 10 cuadras de casa, había este taller protegido, que tampoco sabíamos porque como estaba muy escondido, porque tampoco se saben mucho de estos lugares. No hay mucha información. A veces a los familiares es como que meterlo en una institución y como que quedan ahí, siempre por ahí es la escuela y quedan en la escuela, y después de la escuela alguna terapia y no se avanza porque tampoco hay mucha información para las familias de todo el camino que se puede seguir con ellos. Porque siempre teniéndola a ella, siempre me preocupaba por su adultez. Por ahí ella es más grande que yo, pero yo siempre pensaba y cuando sea más grande que va a ser, que era la inquietud que tenía cuando mi hermana había terminado la escuela especial, que yo le preguntaba a mi mamá ¿qué va a hacer ahora? ¿Y ahora qué va a hacer? ¿Se va a aburrir en casa? Entonces ahí es donde ese caminito cuesta. Por suerte, bueno, encontraron acá este taller. Al principio se hacen como una cuestión nivelatoria para ver las habilidades y los desempeños de ella, por lo que la probaron en todos los sectores que tiene el taller. El taller tiene panadería, costura, serigrafía y estampado. Y la fueron probando a ver en cuál ella se sentía cómoda a pesar de la formación con la que ella venía. Y ella en serigrafía estaba bien, le gustaba estampar pero bueno, ella quería volver a costura. Mi hermana, lo que hace ahí, es el detalle de planchado y lo que es poner etiqueta a las bolsas, a los almohadones que hacen y hacer las terminaciones. Cortar los hilos, improvisar lo que esté mal, ella en esas cosas es muy detallista. Después sí están las chicas que están realmente en la máquina. Y ella le gusta eso, se siente... es un mundo, es su

obligación, es su día a día, su vida. Bueno, ahora estamos con esta problemática de que los talleres protegidos están desfinanciados, entonces va menos días, va dos o tres veces por semana, según las demandas si tienen trabajo o no, porque también está la cuestión de que hay que darle de comer a los chicos, entonces no puede venir, el taller tiene más o menos, no creo que 65 usuarios deben tener ellos y obviamente no todos los talleres están en producción, entonces tienen que empezar a achicar los costos y repercute en ella, repercute en que no ve a sus amigos, en que no ve a sus compañeros, en que por ahí pasó algún cumpleaños de fulano y no se lo pudieron festejar. Igual el taller sigue respetando de todos los viernes del último mes, festejar el cumpleaños de todos, o sea que ese viernes iban todos los usuarios, pero es como que a ellos se les cortó esa dinámica que tenían hace dos años atrás, de que era todos los días y todos los días tenían producción y había demanda, ahora no, es más, hace poquito tuvieron que hacer... no sé si fue en la Universidad de la Matanza, creo que fue o algo en el municipio de la Matanza, como para promocionar su trabajo de catering, prácticamente fueron gratis. Los chicos no cobraron nada, que me parecía muy injusto, pero bueno, era una forma de empezar a promocionar que tienen servicios de catering, que tienen mozos. Y eso me parece un abuso, yo no estaba de acuerdo en eso, porque no tiene que ser real. No creo que nadie, digamos, yo se lo planteara a la dire... Cualquier persona normal, como dicen, no va a ir a hacer eso, porque sí. Y digo, y ellos, con todas las dificultades que tienen, dificultades hablo de transporte, porque muchos se tienen que movilizar solos. Me pareció un abuso, tanto del taller como de las personas que recibieron el servicio, que no hayan cobrado nada. Pero... mi hermana a esas cosas es muy consciente. Ella tiene sus horas de trabajo y horas extras no hace. A veces mi mamá la trata de gremialista, pero ella a veces dice, no, yo ya trabajé, ahora viene mi descanso. Y es cómica esa parte, es muy cómica, porque en su momento de descanso de ellos se sientan ahí, tienen como un parquecito. Están entre ellos tomando mate, escuchando música, y es lo que se da en un ambiente laboral. Y es lo mismo cuando tenés el receso, que estás sentado en una silla charlando, y es muy lindo verlo, ¿no? Porque me ha pasado de tener que ir justo en esos momentos y verlo como comparten ellos. A mí me pone contenta, porque sé que no se sienten discriminados. Están tomando mate o se están riendo, es lo que podrían tener ellos en cualquier lugar.

A : Habla un poco también de la comodidad que siente ella en ese espacio ¿ no?

M : Y si, encima, a ellos sabes como les choca, a ver, que ya después les toca un tiempo de jubilación. Porque ellos, con mi hermana, tienen 48 años. Y ella ya está a dos años de que las jubilen. Y para mi hermana eso es una preocupación. Y ahora empezó a ser consciente porque obviamente en las reuniones se va hablando y van haciendo la despedida de los

compañeros que se van. Y a ella le preocupa. A ella le preocupa. Yo se lo estoy empezando a tocar de a poco. Pero a mí sí me preocupa lo que va a hacer ella después. Porque sí, va a tener 50 años y vamos a tener que empezar a buscar actividades para que ella también pueda hacer algo por fuera. Y a cómo están las cosas, no creo que haya algo que cubra a un adulto mayor. Hoy por hoy las opciones siempre son un hogar. Y ella más allá de su discapacidad no tiene otros problemas, no tiene ni problemas de diabetes que es común, que a veces algunos chicos tengan muchas cosas. Y ella no tiene nada de eso. Entonces digo, ¿qué le va a pasar ahora cuando le toca en dos años jubilarse?

A: Claro, además por lo que me contás, es a lo que ella está acostumbrada digo si mantuvo durante 12 años una dinámica de trabajo, con un horario, con una exigencia, claramente no se va a sentir cómoda de repente con que eso le sea arrebatado.

M: Claro, hace poquito ellos tuvieron un compañero que se jubiló, yo los veía como lloraban, a todos nos pasa, cuando alguien se va lloramos, pero en lo de ellos es muy distinto, ya de por sí a cualquiera que se jubila, ya es un golpe para uno salir del mercado laboral, para ellos más allá de salir del mercado laboral es salir de su entorno, que los cuidó, los acobijó tanto tiempo, entonces es un montón, es un montón porque muchos ya tienen los papás muy grandes, entonces es como que ya los papás terminaron y ya saben que se van a quedar en casa, y qué sé yo, a mí esa parte es la que por ahí más me afectó cuando veo que hacen las despedidas, como que veo que no hay nada más que ellos puedan hacer y hagan tantos avances que hay en la ciencia, la calidad de vida de las personas con discapacidades también mejoró, mejoró un montón, pero también podemos ver un montón de errores, podemos ver un montón de cosas que todavía faltan, pero a lo que ha crecido el desarrollo de las terapias, de los apoyos se ve reflejado, no tenemos por ahí como podíamos ver antes chicos con tal discapacidad con menos estímulo, y era el chico que vos veías sentado y no sabía hacer nada, hoy tenés un montón de chicos con un montón de habilidades que son por ahí estos adultos nuevos que estamos viendo que todavía pueden ser productivos.

A: Sí, también se dice mucho esto de “antes no existía la discapacidad”. Respecto a esto que me contabas, ahora un poco... ¿Qué pensás vos que tendría que mejorar en cuanto a las políticas públicas, como para que esta situación no se diera de esta forma?

M: ¿Qué se podría hacer? un montón. Yo creo que desde el cambio de esta mentalidad que hay que tener de la persona mayor, porque, si bien como te decía recién, hay muchas terapias, hay un montón de cosas, pero siempre está todo como muy enfocado al chiquito, al que recién nació con la discapacidad y por ahí hasta los 14, 15 años le metemos ficha a todo. Y después como que ya no sabemos qué hacer con ese adolescente, ese joven, es como que

queda ahí ese bache de que no hay políticas públicas para ese rango de edad. Ya después de los 20, se empiezan a desaparecer y no encontras estos talleres de formación, estos talleres protegidos o estas cooperativas en donde trabajan los chicos, es como que no tenés y no todos tienen las herramientas para salir a buscarlos. Y tampoco se van a crear, porque tampoco el empleo formal no se crea menos se van a crear fuentes para ellos, o sea, es muy difícil. Es muy complicada esa parte, no están reconocidos ahí. Siempre mi preocupación es el adulto con discapacidad en que queda después, porque quedan en un limbo.

A: Y en el proceso de ella, de tu hermana, ustedes pudieron acceder en algún momento a alguna política pública, algún programa, siempre hablando de la parte pública, porque se entiende que privado hay, pero no son el 100% de las personas que pueden acceder a esos programas. Ustedes pudieron ingresar en algún programa, en alguna política o algo, o como lo vivieron.

M: La pensión por discapacidad, después de mucho tiempo, porque mi mamá estaba siempre mal asesorada, pensaba que no le correspondía, porque ella ya cobraba, cuando era empleada, cobraba lo que era salario, de tener un hijo con discapacidad. Entonces ella pensaba que no podía reclamar una pensión. Recién cuando ella se jubila, empezó a hacer la pensión para mi hermana. Y estamos hablando de cuando empezó a entrar acá en el taller. Eso es que tampoco hace mucho que cobra una pensión.

A: 12 años me dijiste más o menos.

M: Sí, sí. Y el sistema de salud, ella lo hace de forma privada porque con la pensión le corresponde pero no tiene nada. Digamos porque es todo el servicio público y hoy por hoy está todo... No hay atención, digamos, no hay neurólogos. Para los controles y para la actualización del CUD que ella lo necesita. Siempre terminamos en la parte privada. Más de la pensión, otra cosa no, no puede acceder.

A: Entiendo... y respecto un poco a las instituciones o a los profesionales que se fueron cruzando dentro de este proceso ¿recibieron apoyos, encontraron en algún momento que en alguna situación que no les gustó tanto?

M: Acá en el taller protegido es donde ella más apoyo recibió, desde tener una trabajadora social, que se preocupara por la parte habitacional de cada uno de los chicos, que tenían las donaciones, que traen un psicólogo, que venía a hacer terapia de grupo con ellos, bueno, que venían muchos profesionales a trabajar de distintas formas, a orientar a las familias, pero no, después más para atrás, no, no tuvieron, mis viejos en ese sentido no se sintieron apoyados.

Es más, mi mamá, una de las trabas principales que tuvo antes de mandarla al taller de formación, fue cuando de la escuela especial empezó a buscar a ver qué hacía, a dónde la

podía mandar, había conseguido otro centro para que ella hiciera actividades ahí, bueno, mi mamá está en una entrevista, mi hermana sale con una de las auxiliares, como a dar una vuelta por el lugar para conocerlo, y mi mamá, bueno, seguía hablando con la directora, en el momento que mi mamá sale, para ir a buscarla, mi hermana en ese momento tendría 14, 15 años, mi hermana no estaba con la auxiliar, y en un rincón estaba un chico que la estaba manoseando, y mi mamá obviamente salió espantada de esa situación, porque sintió que, estando yo, no la están cuidando, me dice cómo la van a cuidar cuando no esté, entonces esas cosas a mi mamá la trabaron un poco en poder buscar lugares en donde se sentía segura, porque ella sentía que todo era como ella me decía en su momento, yo sentía que donde la dejaba era como que la dejaba y la soltaban a ella en el patio, y no, nunca buscaban qué hacer con los chicos.

A: Claro, como que no se le daba la importancia que ella buscaba.

M: Sí, fue a buscar hasta que, bueno, encontramos este centro de formación en Ciudadela que no está más, porque, digamos, donde estaba ubicado los desalojaron porque había una apropiación y no sé muy bien qué era, y se terminaron yendo para el lado de Ciudadela a un predio. Pero ahí es donde mi mamá más o menos como que empezó a volver a creer en este sistema y después, bueno, acá donde seguramente va a terminar en dos años.

A: Sí, sí, se nota además en tu relato que ella está súper cómoda con eso, con este lugar.

Y más allá de las barreras, de las instituciones y demás, hubo alguna traba en ella misma, con todas estas situaciones que fueron pasando, que tal vez no estuvieron tan buenas, y si bien ustedes las pudieron visualizar, ¿ella le dio la importancia que ustedes les estaban dando?

M: Ella siempre tiene ganas, sí, ella siempre tiene ganas. Y por ahí la que termina trabando es la familia. En mi caso no, porque siempre fue la lucha interna que tenía yo con mis viejos, de déjenla, déjenla, déjenla, y ellos diciendo no porque no va a poder, no porque no sabe, no porque no entiende. Siempre, y hasta hoy mismo, a veces la discusión que tengo con mis viejos, pero tu hermana no entiende, tu hermana no sabe. Y sabe hasta donde la vas a dejar saber y hasta donde le vas a poder explicar. Y yo siento que viene por ahí siempre. Las trabas, mayormente siempre las pone la familia por esto de que pobrecitos, no saben, no entienden.

A: ¿Y al inicio del proceso ellos querían que ella trabajara ?

M: No, tampoco. Era como que le iban a dejar para ver si servía, si podía, pero por ahí si lo veían que era peligroso, no, mi hermano cree que estuviera en la cocina porque le parecía peligroso, pero bueno, también fue la confianza que le dieron los profesionales del lugar, no, que iban a ir probándola y que también eso les sirvió en ese proceso de poder soltarlas.

A: Yo pensaba cuando me lo contabas, que está muy bueno que aunque su interés personal sea la costura, le mostraron las otras posibilidades, desde ahí era bastante integral la propuesta.

M: Sí, ella rotó en todos los talleres, antes de quedarse, costura fue lo último, ya sabían que ella venía para costura, pero la probaron igual en todos, y estuvo en su momento en uno que ella odiaba, uno de embolsar como juguetitos que compraban cositas y las pintaban y lo odiaba ella, y yo veía la resistencia de ella de “yo tengo que ir y no quiero ir” y mi mamá le decía, si vos no vas a perder la vacante, podés tener tantas faltas, porque en sí el compromiso del taller protegido es que seas constante con la asistencia también, y mi mamá le decía, bueno, si no vas ya está, no vas más, entonces sí iba con poca ganas, en ese taller me acuerdo que estuvo muy poquito tiempo porque se le notaban las pocas ganas de eso, entonces la pasaron a otro, pero en la mayoría ella fue muy segura, no estuvo más de dos meses que la estuvieron probando.

A: Igual también es un poco la realidad de un trabajo, como a veces te tocan hacer cosas que no te gustan tanto y a veces hay otras que te gustan más y no por eso podés faltar el día que te toque hacer lo que no te gusta, entonces también es un poco encontrarse con la realidad de un trabajo.

M: Sí, sí.

A: Y... ¿Qué impacto tuvo en la familia que ya encontró este trabajo, que le gustara? Pensaba en esto que vos decías como de bueno tal vez la han considerado incapaz y derrepente decir ¡Mira! Quedó. Y esta ahí hace doce años.

M: Sí, en casa cambió un montón la rutina, porque antes era diferente, la teníamos en casa todo el día y yo la veía doblando ropa nada más, doblando ropa y pasando diez veces el trapo en su pieza, y cambió la dinámica, cambió porque ella no va sola, la acompañan mis viejos, son diez cuabras que van caminando, pero la acompañan, y se hizo toda esta rutina, bueno, nos tenemos que levantar más temprano, porque vos entras a las ocho al trabajo, y ella tiene su rutina, ya sabe que al otro día tiene que trabajar, no se va a quedar viendo Gran Hermano, o lo va a ver al otro día, porque se va a levantar a las seis, y tiene que desayunar, y ella tiene toda la paciencia para desayunar, entonces se cambió mucho la rutina de organizarse en casa, a ella también, no, a ella misma principalmente, más allá de que los demás acompañaran, fue la responsabilidad en ella, cambió, cambió un montón.

A: ¿Ella también se pone a sí misma como estas limitaciones de decir "no bueno, hoy me voy a dormir temprano porque mañana tengo que ir al trabajo" o es totalmente un apoyo de la familia o un poco de ambas?

M: No, es ella, aparte ella se despierta sin despertador, al principio ponían el despertador, pero ahora ella se despierta sin despertador, y mi mamá dice, no entiendo cómo se puede, pero bueno, se levanta y se prepara su desayuno, o sea, ella deja la ropa preparada, y por eso a veces me preocupa todo eso que puede perder cuando deje de ir, no, porque para ella es toda su rutina diaria, te podría decir que es un ritual para ella, eso es un montón, ¿viste? que sé yo, nosotros que laburamos todos los días, por ahí es cansador, y tomamos como un placer tener un tiempo libre, pero ellos no tienen otra ocupación que esa, y su vida social es esa, y sus compañeros son esos, entonces pierden todo, a mí me preocupa un montón eso, más allá de mi hermana que por ahí me atraviesa, pienso en todos sus compañeros.

A: Es un poco parte de su identidad también.

M: Exacto.

A: Ahí te quería consultar algo que no me quedó muy claro, ahora ella está haciendo 3 veces por semana, ¿cuántas horas?

M: Y depende, porque por ahí hay semanas que solamente va a estar al medio día. Es de acuerdo a la demanda del laburo que están teniendo. A veces van hasta el mediodía nada más y otras hay que estar hasta las cuatro. Porque bueno, obviamente todo lo económico les está atravesando un montón a los talleres. Están cobrando 28 mil pesos por mes, no hay forma de sostener porque hay gastos que pagar y no están pudiendo. Hace poquito tuvieron un problema con la caldera de gas, tienen que cambiar la cañería y no lo están pudiendo hacer y eso está afectando a lo que es la parte del taller de panadería que era el que más trabajaba. Porque con esos ellos hacían venta al público, entonces eso los está afectando un montón y por ahí era con este con el que se sacaban recursos para los demás.

A: Uh, ¡claro!

M: Entonces ahora eso los está dificultando un montón a ellos. Hasta hace un mes venían trabajando únicamente hasta el mediodía. Venían haciendo de 8 a 1, o sea almorzaban ahí, compartían el almuerzo y después se venían.

A: Y antes, en un inicio cuando ella arrancó el taller ¿Como era el horario completo?

M: Y entraban de 8hs a 16hs, hacían desayuno, almuerzo y merienda.

A: Bueno, cerrando, la última pregunta que te quería hacer era... ¿Qué mensaje le dirías a otra familia que está pasando por este proceso de buscar la inclusión laboral y de que se sienta cómodo dentro de ese espacio, de que también las otras personas de la familia acepten esta situación? ¿Qué podrías decir de esto?

M: El principal obstáculo que tienen es que ellos no puedan creer en sus hijos o en sus hermanos, que no le puedan dar la confianza. Cuando nosotros no le damos la confianza, no

le damos lugar. Si nosotros le damos la confianza y el lugar, vamos a empezar a encontrar las opciones y le vamos a enseñar a ellos y vamos a acompañarlos a ellos a que puedan sentirse cómodos en el lugar. Pero si siempre nosotros vamos a actuar desde el lado de la inseguridad y desde el lado de no tenerle la confianza de que puedan, obviamente, limitaciones van a tener siempre y no van a ser perfectos. Pero la principal razón para mí es que le tengan confianza para poder seguir buscando un lugar en donde digamos acá es.

A : Muchas gracias por esta charla.