



Universidad Abierta Interamericana

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y
PSICOPEDAGOGÍA**

**Estrategias psicopedagógicas en el acompañamiento de jóvenes con
discapacidad intelectual frente a la búsqueda de su primer empleo en
el mercado laboral competente.**

Trabajo Final para optar por el título de Licenciada en Psicopedagogía

ESTUDIANTE: Joanna María Loverso Albistur

Septiembre 2023

Agradecimientos:

Me gustaría, en este apartado, dedicar una mención a todas aquellas personas que formaron parte de este proceso. Con el más sincero agradecimiento por su colaboración en mi formación y finalización del trabajo de tesis como Licenciada en Psicopedagogía. He tenido la fortuna de contar con su apoyo incondicional a lo largo de todo este camino, y no puedo expresar con palabras lo valioso que ha sido para mí su acompañamiento.

Agradezco en primer lugar a mi familia, por ser mi soporte emocional y brindarme todo el cariño y el aliento necesario para alcanzar esta meta. Gracias por sus palabras de aliento, por sus consejos y por la confianza que siempre han tenido en mí.

A mis amigos, agradezco el tiempo que me han dedicado, el aliento en momentos difíciles, y las risas compartidas que han sido para mí un bálsamo en medio del estrés que supone llevar a cabo una tesis. Sus diferentes puntos de vista, sus ideas y opiniones me han enriquecido y me han ayudado a crecer como persona.

No puedo dejar de mencionar a los docentes que me han guiado y acompañado a lo largo de este trayecto. De ellos he aprendido más allá del conocimiento en sí mismo, ya que han sabido transmitirme su pasión por esta disciplina y me han enseñado a mirar el mundo de un modo distinto, más comprometido y humano.

Igualmente, quiero destacar la labor de los profesionales de la psicopedagogía, cuyo trabajo es muchas veces invisible, además de un enorme valor. Me llevo de esta formación herramientas muy valiosas, principalmente la habilidad para comprender y atender a las necesidades diversas de las personas en busca de una real inclusión.

Por último, me gustaría aprovechar este espacio para agradecer también a mis compañeros de facultad, quienes han sido parte fundamental de mi formación y crecimiento como profesional. Su compañía, apoyo y colaboración en trabajos y proyectos han sido esenciales para el éxito de mi trayectoria académica. Agradezco profundamente cada uno de los momentos compartidos y el aprendizaje que hemos construido en conjunto.

A todos y cada uno de ustedes mi enorme gratitud y cariño, y el compromiso de hacer un uso adecuado de lo que han sembrado en mí, con responsabilidad, calidad y conciencia ética.

¡Gracias por todo!

Resumen

La presente tesis investiga las estrategias, aportes, obstáculos y desafíos relacionados con la inserción laboral de jóvenes y adolescentes de entre 18 y 21 años con discapacidad intelectual en una escuela de modalidad especial (CFI) de Ramos Mejía, durante el período de marzo a julio de 2023. Para ello, se utilizaron entrevistas individuales semiestructuradas a licenciados en psicopedagogía y encuestas mixtas a jóvenes egresados y estudiantes del centro de formación integral. Con la convergencia de estas técnicas de recolección de datos, se pudo analizar en detalle las intervenciones de los psicopedagogos en esta tarea, identificando problemas y desafíos que enfrentan.

Los resultados del análisis demostraron que los psicopedagogos utilizan diversas estrategias y recursos para impulsar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. Lamentablemente, estos esfuerzos se ven limitados por una sociedad que discrimina y excluye a individuos con discapacidad. Asimismo, se observaron distintas formas de discriminación en el ámbito laboral que dificultan la inclusión de estas personas en todos los aspectos de la sociedad.

En conclusión, este trabajo destaca la importancia de concientizar y fomentar el trabajo colaborativo como herramientas fundamentales para lograr la inclusión y equidad laboral. También se subraya la necesidad de enfrentar y luchar contra las formas de discriminación y exclusión hacia las personas con discapacidad. Por tanto, se requiere de un compromiso social y una acción colaborativa para lograr una sociedad más inclusiva y justa para todos. Este estudio proporciona una valiosa información para futuras investigaciones y para mejorar las prácticas educativas y laborales en relación con las personas con discapacidad.

Palabras clave:

Discapacidad- Psicopedagogía - Inclusión - Discriminación - Empleo -

Índice:

1. Introducción	3
2. Estado del Arte	7
3. Discapacidad	11
3.1. Conceptos y paradigmas	11
3.1. Tipos de discapacidad	14
3.2. Derechos y garantías.	15
3.3. Integración e Inclusión	17
3.4. Los beneficios del trabajo decente en las personas con discapacidad	19
4. El empleo para personas con discapacidad	21
4.1. Normativa Vigente	22
4.1.1. Ley 24.308	24
4.1.2 Ley 26816	24
4.1.3. Resolución 802/2004. (M.T.E. y S.S.)	24
4.1.4. Resolución 124/2011 (M.T.E.yS.S.)	25
4.1.5. Resolución Conjunta 1/2019	25
4.2. Barreras a la inclusión laboral	25
4.2.1. Barreras relacionadas con las empresas	26
4.2.2. Barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad	27
3.2.3. Barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad	27
4.3. Cifras y datos actuales	28
5. Mecanismos de garantía de igualdad de oportunidades.	30
5.1. Influencia de la Psicopedagogía en el ámbito prelaboral	33
5.2 La educación de modalidad especial.	34
6. Encuadre metodológico	37
7. Análisis e interpretación de datos	39
7.1. Estrategias y apoyos ofrecidos por los psicopedagogos/as del equipo técnico en el proceso de inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.	39
7.2. Desafíos y obstáculos en la tarea de acompañamiento y asistencia en la búsqueda laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual.	42
7.3. Resultados y efectividad del proceso de acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.	44
7.4. Experiencias y perspectivas de los jóvenes con discapacidad intelectual en su proceso de incorporación laboral. Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.	46
7.5. Rol y responsabilidades de los psicopedagogos/as del equipo técnico en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.	48
8. Conclusiones	52
9. Bibliografía	55
10. ANEXO	60
10.1. Instrumentos de recolección de datos	60
10.1.1. Entrevistas individuales semiestructuradas destinada a psicopedagogos/as.	60
10.1.2. Encuesta realizada a Estudiantes del Centro de Formación Integral.	61
10.1.3. Encuesta realizada a Jóvenes con discapacidad insertados en el mercado laboral	62
10.2 Grilla de Análisis de datos	64

1. Introducción

El presente trabajo busca estudiar el aporte de los profesionales del área de psicopedagogía en la búsqueda de empleo de jóvenes en situación de discapacidad. Se pretende analizar las intervenciones que realizan dichos profesionales, dentro de la escuela de modalidad especial en el nivel de Centro de Formación Integral (CFI)

Las personas con diversidad funcional han recorrido un largo camino que comenzó en el abandono y discriminación, hasta llegar a la actualidad, donde se está dando en la sociedad un gran y significativo proceso de inclusión. Hoy en día, parados desde el paradigma social de la discapacidad entendemos que debe ser el medio el que facilite el acceso de las personas con discapacidad, haciendo que ellas puedan desarrollar sus capacidades al máximo potencial. Pero como se observará más adelante, tiempo atrás, estas personas, no tenían la posibilidad de desarrollarse laboral o profesionalmente en el campo laboral que deseaban, ya que su acceso quedaba imposibilitado y restringido, así como muchos de sus derechos humanos. Es por ello que en el año 2008, se sanciona en Argentina una nueva Ley de Discapacidad, N° 26378. La misma resulta ser una Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. Esta resulta sumamente significativa ya que a lo largo de los años fueron vulnerados los derechos de las personas con discapacidad a la vida independiente, a la educación, al empleo libre, a la igualdad de oportunidad, a la accesibilidad a todos los ámbitos. A partir de la Convención se comienzan, no solo a reconocer y asegurar los derechos de las personas con discapacidad, sino también que quedan plasmadas las obligaciones de los Estados partes. Obliga a los órganos supervisores de DDHH a dar importancia a los temas de diversidad al revisar el cumplimiento de los gobiernos con otras Convenciones principales de DDHH. Alienta a otros organismos vinculados al sistema de la ONU (UNICEF, OMS, UNESCO, OIT y otros) a prestar atención a los asuntos de discapacidad.

Sin duda, diversos factores pueden favorecer o dificultar la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Muchos de ellos, tienen que ver con las oportunidades de acceso que presenta el contexto al que estos sujetos pertenecen. Pero resulta evidente que, muchos otros factores importantes, tendrán que ver con la contención, la orientación y el acompañamiento que ellos reciban, durante la preparación para la búsqueda del mismo. Es por lo tanto, que el ambiente escolar y familiar aparecen como principales espacios de guía y soporte para estos jóvenes. Villavicencio Aguilar (2018) afirma que dentro del seno familiar, son múltiples las emociones que circulan frente a la discapacidad de uno de sus miembros. El

estado emocional de los padres es movilizado frente a la recepción de un diagnóstico, modificando el contexto y el clima afectivo que circule entre ellos. En concordancia, Villavicencio-Aguilar, C. et. al. (2018) aseguran que la discapacidad es un evento que trae aparejadas vicisitudes sociales, en donde la familia resulta también afectada. Cuando un infante es diagnosticado con discapacidad, son los padres quienes asumen ese rol protagónico en su cuidado, contención, protección y acompañamiento.

Sin embargo, a la hora de que estos jóvenes o adultos con diversidad funcional puedan acceder al mercado laboral competitivo, no bastará únicamente con los esfuerzos de su entorno familiar o escolar. Este círculo de contención no será el único responsable, sino que también serán los ambientes laborales y la sociedad en general, quien deberá tener una perspectiva inclusiva frente a la diversidad funcional de todos los seres humanos, y en consecuencia ser garante de sus derechos.

Concomitantemente con la sanción de la Convención, la Ley N°25689, modifica a la Ley N°22431 y agrega que el estado nacional, con todos sus organismos, está obligado a que personas con diversidad funcional ocupen una proporción no menor del 4% de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo, exclusivamente otorgados por ellas.

A partir de ello, hay innumerables estudios que dan cuenta de los beneficios que se obtiene al poseer un empleado o empleada con discapacidad dentro del plantel¹. Entre ellos, el Estudio de la OIT (2013) sobre factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, indica en primera instancia los beneficios para la persona contratada, los cuales radican en el plano de la cultura, pues se considera que la inclusión cambia la base emocional de la exclusión, aumenta la valoración social de la diversidad, y cambia positivamente el modo colectivo de convivir. Pero en el estudio mencionado, también se afirma que estos beneficios pueden observarse en cuanto al incremento de la motivación de todos los empleados. Se señala que el sólo hecho de incluir a las personas con discapacidad en una

¹ Vidal Espinoza, Cornejo Valderrama (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. SciELO Analytics. Versión On-line [Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo](#)
Forcada Rojkin, C. (2015) La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Dialnet Métricas N°. 35, 2015. [La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado - Dialnet](#)
Oficina Internacional del Trabajo (2007) Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo (1999) Trabajo decente y protección para todos, prioridad de las Américas. Memoria del Director Regional, 14ª reunión regional de los Estados miembros. Lima: OIT. [Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo](#)
Universidad Torcuato Di Tella, Escuela de Negocios, Espacio de Negocios Inclusivos, R.E.D. de empresas por la diversidad. (2015) Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas.
Tatiana Analuisa Zumba (2020) Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de tijuana [Tesis de grado, El colegio de la Frontera Norte]
<https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/319/1/TESIS%20-%20Escobar%20Sosa%20Sahib%20Yussif.pdf>

empresa, genera un efecto motivador en otros trabajadores, causa sentimientos de orgullo respecto de la empresa y hace sentir que ésta es un mejor lugar para trabajar. También los datos dan cuenta de una mejora en el clima laboral, ya que las relaciones internas del equipo o la organización que se deben realizar para adaptarse a la diversidad repercuten finalmente en un mejor clima laboral.

Ahora bien, estando en conocimiento de los beneficios sociales que brinda la inclusión laboral de personas con discapacidad, será necesario indagar de qué forma los y las psicopedagogos de los CFI de Ramos Mejía planifican situaciones que favorezcan la empleabilidad de los jóvenes más próximos a egresar, es decir de 18 años en adelante. La muestra será tomada en la Escuela de Modalidad Especial de gestión privada, en CFI, y dentro del equipo técnico de orientación escolar.

Con el objetivo general se espera, entonces, observar e identificar cuáles son las estrategias, los problemas y los desafíos con los que estos profesionales se encuentran frente a la tarea de acompañar y facilitar la inserción laboral de los jóvenes y adolescentes de entre 18 a 21 años con discapacidad.

La pregunta que guiará esta investigación será ¿En qué consisten los esfuerzos y estrategias que llevan a cabo los/as psicopedagogos/as del equipo técnico de una escuela de modalidad especial (CFI) de la localidad de Ramos Mejía, en el acompañamiento de jóvenes y adolescentes de entre 18 a 21 años con discapacidad intelectual para facilitar la inserción laboral, en el período que abarca de Agosto a Diciembre del año 2022? ¿De qué manera llevan estas tareas a cabo? y ¿Qué problemas y desafíos encuentran?

Por último, este trabajo pretende analizar y brindar aportes desde el campo de la psicopedagogía para potenciar las estrategias de acompañamiento a jóvenes con discapacidad intelectual, o modalidad funcional diversas en la búsqueda de su primer empleo, para favorecer no sólo su acceso, sino también su permanencia en el mercado laboral el cual favorece al desarrollo de sus potencialidades, su independencia y su desarrollo como actores sociales activos dentro de la sociedad.

Tema

Las estrategias y los aportes, los obstáculos y los desafíos con los que se encuentran los/as psicopedagogos/as del equipo técnico de una escuela de modalidad especial (CFI) de la localidad de Ramos Mejía, en la intervención y el acompañamiento para la inserción laboral de jóvenes y adolescentes de entre 18 a 21 años con discapacidad intelectual en el período que abarca de Marzo a Julio del año 2023.

Pregunta

¿En qué consisten los esfuerzos y estrategias que llevan a cabo los/as psicopedagogos/as del equipo técnico de una escuela de modalidad especial (CFI) de la localidad de Ramos Mejía, en el acompañamiento de jóvenes y adolescentes de entre 18 a 21 años con discapacidad intelectual para facilitar la inserción laboral, en el período que abarca de Marzo a Julio del año 2023? ¿De qué manera llevan estas tareas a cabo? y ¿Qué problemas y desafíos encuentran?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

- Analizar las intervenciones que realizan los/as psicopedagogos/as del equipo técnico de una escuela de modalidad especial (CFI) de la localidad de Ramos Mejía para facilitar la inserción laboral de jóvenes y adolescentes de entre 18 a 21 años con discapacidad intelectual, en el período de Marzo a Julio del año 2023, e identificar cuales son los problemas y desafíos con los que se encuentran frente a esta tarea.

Objetivos específicos

- Indagar las estrategias y apoyos que le brinda el/la psicopedagogo/a del equipo técnico de un CFI, de la localidad de Ramos Mejía a los jóvenes con discapacidad intelectual en el proceso de inserción laboral.
- Identificar los desafíos con los que se encuentran los/as psicopedagogos/as de equipos técnicos del CFI a la hora de acompañar a los estudiantes en la búsqueda laboral.
- Detallar los resultados del proceso de acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

2. Estado del Arte

Luego de una búsqueda por diversos buscadores, se han encontrado una gran variedad de investigaciones académicas que han abordado la temática vinculada a la empleabilidad de personas con discapacidad. No solo se han encontrado investigaciones y documentos, sino también manuales y textos de carácter informativo, destinados a un público muy variado. A partir de ello, se puede pensar que el objeto de estudio de esta investigación, ya ha sido investigado con anterioridad en los diversos países de América Latina. Es por eso que se realizó una selección y delimitación espacio temporal para considerar aquellos más pertinentes a esta investigación, acotando a los últimos 10 años de antigüedad.

En la Tesis presentada por Yussif Escobar Sosa, Sahib (2016), se realiza una investigación cualitativa en donde se estudian diversos procesos de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana, B. C., México. Para ello se realizan diversas entrevistas y se comparan los datos obtenidos con lo especificado en el Plan Nacional de Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad de ese país (PNTEPD). Algunas de las variables consideradas en el análisis se vinculan a la educación, al tipo de discapacidad experimentada, a la estrategia de empleo desplegada y al tipo de empleo captado. Los resultados que alcanza dicha investigación dan cuenta de que los mecanismos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad (acciones concretas) tienen poca articulación con aquellos mecanismos para las personas en situación de discapacidad (acciones deseables/normativas). Es por ello que algunas de las conclusiones a las que arriba, expresan que la política pública de inclusión laboral de esa ciudad, requiere de adecuaciones diversas para lograr un adecuado proceso de inclusión laboral.

En el año 2020 en Ecuador, un grupo de investigadores, encabezados por Tatiana Analuisa Zumba (2020), publican un estudio realizado sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. El objetivo de esta investigación es dilucidar los beneficios que generan en el campo empresarial las nuevas políticas laborales encaminadas a promover la contratación de personas con discapacidad. Para ello se realiza una investigación de corte cualitativa y carácter científica – documental, a través de la revisión bibliográfica y de la realización de entrevistas, aplicadas a representantes del sector empresarial, tanto de la fracción pública, como de la privada de la Provincia de El Oro – Ecuador. A través de los resultados obtenidos se logran identificar diversos beneficios para el sector empresarial al contar con personas con discapacidad en su nómina de empleados, tales como: fortalecimiento de la imagen corporativa, incremento de competitividad interna, clima laboral

más humano y otros beneficios de carácter tributarios. Además, en las entrevistas realizadas, se determina que dentro del ámbito empresarial, el desempeño de las personas con discapacidad es generalmente muy bueno, presentando un mayor entusiasmo, compromiso y gran rendimiento laboral en contraste con otros empleados sin esta condición. Se llega a la conclusión de que la contratación laboral de las personas con discapacidad constituye un beneficio para el sector empresarial, y una responsabilidad social que todas las empresas deberían adoptar como política organizacional.

Un estudio similar se realizó en el año 2017 en España, pero encuadrado dentro de la economía social y la concepción de discapacidad de este país. Los Licenciados en Derecho del Dpto. de Economía y Administración de Empresas, de la Universidad de Burgos (España) Pablo Aguilar Conde, y Nieves Yusta Sainz (2017), investigan la inserción laboral de las personas con discapacidad. En su trabajo de investigación buscan analizar la inserción laboral real de las personas con discapacidad mediante una metodología, fundamentalmente, descriptiva. Para ello, se analizan las principales variables y tasas relacionadas con dicha inserción, comparándolas con los valores de las mismas para la población no discapacitada. Se aborda la conclusión de que las personas con discapacidad no están completamente incluidas en el mercado laboral. Esta porción de la sociedad presenta una tasa de desempleo más elevada y salarios más bajos que el resto de trabajadores. Ellos consideran que algunos de los factores determinantes de estas cuestiones se relacionan a la participación en el mercado de trabajo, ya que las personas con discapacidad soportan menores tasas de actividad que las personas sin discapacidad. Si bien afirman que en España se aplican importantes medidas políticas para asegurar este derecho de todos los sujetos, la dificultad de colocación y contratación que padecen las personas con discapacidad se hace muy visible en este país.

En ese mismo año, pero en la República Argentina, Ambroggio, Sara (2017), realiza un estudio exploratorio sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas locales de la ciudad de Córdoba. El objetivo de esta investigación es comprender si los procesos que se llevan adelante para la inserción laboral, y aquellos destinados a ponerle fin a esta relación empleado-empendedor, son iguales cuando se trata de una persona con o sin discapacidad. La metodología utilizada para el estudio es de tipo exploratorio y análisis cualitativo. Para ello, se seleccionan al azar, diez empresas de dicha ciudad argentina, que cuentan con personal en situación de discapacidad, y se llevan a cabo entrevistas semi-estructuradas con preguntas abiertas al responsable del sector de Recursos Humanos de dichas empresas. Algunos de los principales resultados arrojados indican que los empleados

con discapacidad, son tratados de igual manera que otro trabajador sin ella. Por otro lado, se evidencia que las empresas se preparan ajustando o modificando los procedimientos de inserción, si el tipo de discapacidad de los futuros empleados así lo requiere. Finalmente, se descubren una serie de beneficios que obtienen estas empresas al haber incorporado personas con discapacidad en su plantel de trabajadores, como el aumento de la motivación y compromiso en los compañeros de trabajo, así como una mejora el clima laboral.

Finalmente y continuando con esta pormenorización de investigaciones contemporáneas realizadas en América Latina sobre la empleabilidad de personas con discapacidad, resulta pertinente mencionar el estudio puesto en marcha conjuntamente por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en Santiago de Chile, sobre los factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad de este país (2003). El objetivo de estos agentes es acrecentar el caudal de conocimiento disponible sobre la situación laboral de las personas con discapacidad y contar con información certera y válida para la concreción de estrategias de capacitación y/o educacionales orientadas a aumentar y mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se llevan a cabo cuestionarios autoadministrados en un total de 150 empresas que cuentan entre sus trabajadores a personas con discapacidad, y asimismo, se desarrollan 14 entrevistas en profundidad a representantes de empresas con y sin experiencia de contratación de personas con discapacidad. Los resultados obtenidos dan cuenta de que el 60% de las empresas encuestadas declara que no tiene “ninguna” desventaja o dificultad en la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, analizando más profundamente estos resultados, se sostiene que existen diversas barreras que dificultan el acceso de estas personas al mercado laboral. Ellas tienen que ver con la entrada a nivel de las empresas, por ejemplo la falta de experiencia, o la ausencia de una política inclusiva; las mismas discapacidades de las personas, es decir el tipo de discapacidad o la escasa calificación técnica; y barreras vinculadas a las familias de las personas con discapacidad, que en ocasiones actúan de manera sobreprotectora, evitando su acceso o la permanencia en el mercado laboral. Sin embargo, desde las entrevistas realizadas se identificaron varios tipos de beneficios de la inclusión de personas con discapacidad, unos asociados a la persona, otros a la empresa y algunos para la sociedad en su conjunto.

Tras el análisis de los antecedentes consultados, se llega a la conclusión de que si bien aún los números son llamativos, de acuerdo al porcentaje de personas con discapacidad incluidas en el mercado laboral, existe una creciente tendencia social en general, y de las

diversas empresas en especial, en cuanto al valor y a la importancia del respeto por la diversidad. Esto hace que aumente con el paso del tiempo, la demanda de conocimientos en relación con la discapacidad y las variables de productividad, seguridad y salud en el trabajo, entre otras. Todos estos estudios concuerdan con el papel clave que juegan las empresas para lograr una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que, sin duda, contribuye a la construcción de sociedades más justas, empáticas y solidarias. Por lo tanto se considera oportuno llevar adelante la investigación expresada en líneas anteriores, a fin de continuar incrementando el caudal informativo sobre la diversidad y las herramientas necesarias para asegurar una total inclusión en el mercado laboral y empresarial de las personas con discapacidad. Resulta fundamental que el mismo contemple el importante rol que cumplen los profesionales de los diversos Centros de Formación Integral de jóvenes y adolescentes (CFI), ya que constituyen uno de los principales espacios de contención, guía y orientación, no solo para los jóvenes con discapacidad, o futuros empleados del mercado laboral, sino también para sus familias.

3. Discapacidad

3.1. Conceptos y paradigmas

Para dar inicio a este marco teórico, se considera fundamental tomar como punto de partida la definición del concepto de “discapacidad”, para comprender a qué nos referimos cuando en el desarrollo de este trabajo se habla de ella. Se propone, por lo tanto, hacer un recorrido breve, expresando los cambios que este término fue atravesando a lo largo del tiempo.

Para comenzar este recorrido resulta fundamental conocer lo que se expresa en la ley N° 22.431, sancionada en Buenos Aires el 16 de marzo de 1981 se establece en el Art. 2° (1981):

A los efectos de esta ley: Entiéndase por persona con discapacidad, a los efectos de la presente norma, a toda persona que padezca una alteración funcional permanente, transitoria o prolongada, física, sensorial o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su adecuada integración familiar, social o laboral. (p.2)

Esta definición que propone la ley trasciende las barreras de la concepción de enfermedad, e intenta superar el ámbito de la salud. Busca considerar las consecuencias que tiene esta en el individuo, tanto en su cuerpo como en su persona, y en su relación con el medio.

Concomitantemente, desde la Fundación PAR² (2005) se sostiene que la discapacidad es un concepto que evoluciona. Actualmente el concepto de discapacidad hace referencia a un fenómeno social, ya que está en función del entorno y de las actitudes predominantes de la sociedad. En este sentido, se entiende entonces, que el concepto de discapacidad no es igual tampoco para todas las sociedades, ya que puede variar de una a otra, dependiendo de las barreras que se presentan en el entorno cuando no se ajusta a la condición de la persona con discapacidad. También se ponen en juego las actitudes sociales negativas que impiden o restringen la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad, las cuales cercenan sus derechos, dificultando su participación en igualdad de condiciones con las demás personas. Es entonces que se señala al entorno físico y social como un factor decisivo en la discapacidad, y como las causantes de limitaciones y la reducción de oportunidades.

² Es una organización no gubernamental sin fines de lucro, cuya misión es la de promover la integración de personas con discapacidad y el fortalecimiento, en la sociedad, del derecho de igualdad de oportunidades

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud, desde un enfoque biopsicosocial crea en el año 2001 una clasificación general de la discapacidad llamada “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud”, la cual fue aprobada por 191 países. La misma surge de una revisión de una versión anterior, realizada en el año 1980. Es en ella en donde por primera vez, se considera al entorno físico y social como un factor determinante en la discapacidad de los diversos sujetos.

Sin embargo, resulta necesario considerar que el paradigma social de la discapacidad que se contempla en la actualidad, no siempre estuvo presente. Es necesario comprender, que fueron muchos los conceptos y las miradas que lo antepusieron, formando parte de un largo proceso a lo largo del tiempo, el cual no es lineal. Resulta interesante aclarar que los diversos paradigmas coexisten durante un tiempo, no termina uno e inmediatamente comienza otro, sino que ellos van coexistiendo a través de las diversas miradas y concepciones de la época. Barbosa (2019) sostiene que el concepto de discapacidad a lo largo del tiempo ha tenido diversas conceptualizaciones, incluyendo aportes religiosos, científicos, médicos y sociales. Él afirma que, si bien el modelo médico presente durante finales del siglo XIX y principios del XX, resulta fundamental también en la actualidad en la prevención y la rehabilitación adecuada de las personas, es así mismo un gran generador de discapacidad.

A lo largo del siglo XIX, en el mundo, estaba presente este paradigma médico, donde se respondía a las diferencias que mostraban las personas, categorizándolas en un diagnóstico. Este por su parte era completamente homogéneo, por lo que se afirmaba que todas las personas que portaran determinado diagnóstico eran consideradas iguales, y podían acceder o no a diversas oportunidades. Por su parte, las diferentes instituciones responsables de su contención, debían responder a lo que desde los diagnóstico, se suponía que las personas necesitaban. Por este motivo, es que se crean las primeras Instituciones que alojan a personas que portaban diagnósticos. Según Sánchez Montoya (2006) en estos espacios se derivan a las personas con discapacidad, o también llamadas en ese momento personas inútiles, convirtiéndose así en personas a las cuales se debía asistir. Él afirma que en estos espacios, se aíslan a esos sujetos, escondiéndolos, ya que generalmente se encontraban fuera de las ciudades. Es por tanto que se sostenía que “aquello que no se veía, no existía”. Si se piensa en este paradigma médico, el objetivo de estas instituciones era la cura, ya que se entendía al diagnóstico como una enfermedad, como un defecto dentro del individuo. Es decir, la concepción de discapacidad, estaba completamente ligada al concepto de enfermedad, y tal como afirma Barbosa (2019), para tener una alta calidad de vida, estos defectos deben

curarse, repararse o eliminarse por completo. Son los profesionales de la atención de salud quienes tienen el poder exclusivo de corregir o modificar estas condiciones.

Más adelante en el tiempo, durante el siglo XX, nos encontramos con un mundo de posguerra, en donde la discapacidad comienza a formar parte de una realidad cotidiana. Es por ello que estos temas aparecen en debates y diálogos con frecuencia. El concepto de integración se hace presente y aparece aparejado al de "Normalización". En 1955, Niels Bank-Mikkelsen, Director del Servicio Danés para el Retraso Mental, propuso un nuevo principio al que denominó normalización, definiéndolo como "La posibilidad de que los deficientes mentales lleven una existencia tan próxima a lo normal como sea posible" (p.36). A partir de esta definición se entiende que es el sujeto discapacitado, el que tiene que integrarse y reproducir la vida de los que no tienen discapacidad. Si bien, esto fue un gran avance para la época, aún falta mucho más para considerar a estas personas como portadoras de Derechos. Poco a poco, las personas con discapacidad comienzan a formar agrupaciones y movimientos, buscando su reconocimiento, derechos, autonomía, posibilidades, y la oportunidad de que se las nombre de forma diferente, quitando los neologismos de la época.

Luego de muchos debates, el paradigma nuevamente comienza a verse modificado. Las personas con discapacidad comienzan a agruparse y a conformar diversos movimientos que buscan reconocimiento. Es así que conformaron en 1970, en Reino Unido y EE. UU la Union of the Physically Impaired against Segregation³. A partir de ello, el paradigma de la discapacidad cambia profundamente. Son los ambientes y espacios sociales que generan limitaciones sobre grupos diversos de personas. Es así que comienza a pensarse a la discapacidad desde la posibilidad que tienen las personas de interacción con el medio ambiente. Barbosa (2019) afirma que en este modelo, se requiere integrar lo físico-biológico, lo psicológico y lo social. Aquí, se habla de discapacidad, como un asunto que nos atañe a todos los sujetos. No es lo que al Otro le pasa, sino que aquello que se sanciona como discapacidad, es lo que el contexto no le está permitiendo a ese sujeto. Es decir, la discapacidad no es la silla de ruedas, la discapacidad es no tener los apoyos y herramientas necesarios para que ese modo de funcionar, pueda desenvolverse naturalmente en el medio en el que convive. Por lo tanto, se espera que la sociedad no excluya, sino que genere inclusión para todos y todas, mirando desde la complejidad, la singularidad, y la diversidad a cada uno de los sujetos.

³ La Unión de Discapacitados Físicos Contra la Segregación fue una de las primeras organizaciones de derechos de las personas con discapacidad en el Reino Unido.

3.1. Tipos de discapacidad

Como se observa en el apartado anterior, la discapacidad es un concepto complejo y multidimensional, ya que existen diversos factores ambientales, sociales y contextuales que determinan su naturaleza y que trascienden el lenguaje. También existe una gran diversidad con respecto a los diferentes tipos que existen. En el desarrollo de este apartado se buscará mencionar algunas de ellas.

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la discapacidad y de la salud (2001), aprobada en mayo de 2001 por los 191 países que integran la OMS⁴, los tipos de discapacidad pueden ser:

- Discapacidad Física o Motora:

Es aquella que ocurre al faltar una parte del cuerpo (o parte de esta), lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.

- Discapacidad Sensorial

Cuando la persona ha perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.

- Discapacidad intelectual

Ella presenta una serie de limitaciones relacionadas a las posibilidades diarias de la persona para aprender comprender y comunicarse, o para responder a distintas situaciones en la vida cotidiana.

- Discapacidad Psíquica

Es aquella que está directamente relacionada con el comportamiento psíquico del individuo, y algunos profesionales consideran que se podría incluir en la categoría de las enfermedades mentales.

Resulta necesario, comprender también que la discapacidad puede tener diversas características y se de diferente naturaleza. A continuación se presentan algunas de ellas:

- Genética: es aquella transmitida de padres a hijos.
- Congénita: es aquella con la que nace el individuo, producto de alteraciones durante la gestación.
- Adquirida: Se produce luego del nacimiento de una persona. Puede ser ocasionada por distintas enfermedades, o por accidentes de diversa índole (laborales, domésticos, deportivos, de tránsito, violencia).

Además, la situación de discapacidad puede ser:

⁴ Organización Mundial de la Salud

- Permanente: cuando no puede haber recuperación de la funcionalidad afectada.
- Temporal: cuando la funcionalidad afectada puede recuperarse a través de servicios de rehabilitación.

Es importante destacar, que más allá del listado anteriormente presentado, cada discapacidad afecta a las personas de forma diferente y muy particular. Además si consideramos al medio, como agente facilitador o inhibidor, de acuerdo al contexto en que la persona se encuentre, tendrá mayores o menores posibilidades de desarrollar su potencial. Esta exhaustiva lista, lo único que pretende, es dar a conocer la gran variedad que existe dentro de la discapacidad, pero en ningún momento, busca funcionar como máquina rotuladora de sujetos.

3.2. Derechos y garantías.

En el desarrollo de este apartado se comentarán los derechos y garantía de las personas con discapacidad. No solo a nivel nacional, sino también internacional.

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de nuestro país, el 21 de mayo del año 2008, se sanciona la Ley 26.378, la misma aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, y tiene jerarquía constitucional por ley 27.044.

Resulta necesario la concreción de esta Convención, ya que como queda expuesto en apartados anteriores, a lo largo de los años fueron incalculables las ocasiones en las que fueron vulnerados los derechos de las personas con discapacidad, ya sea a la vida independiente, a la educación, al empleo libre, a la igualdad de oportunidad, a la accesibilidad a todos los ámbitos, entre otras. Esta situación de exclusión, desigualdad y discriminación hizo necesario la concreción de un acuerdo aprobado por diversos países del mundo, para reconocer y asegurar los derechos de las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) establece en su artículo 1:

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas

barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (p. 4)

Queda de esta forma expuesto en el apartado anterior, el objetivo principal de la Convención, en tanto reconocer el derecho de las personas con discapacidad a participar en toda la vida de la sociedad, sin discriminación de ningún tipo. Concomitantemente, Navanethem (2014) sostiene que dicha Convención pone el énfasis en celebrar la diversidad y la dignidad de todos los seres humanos. Considera que ella transmite primordialmente el mensaje de que todas las personas, con o sin discapacidad están facultadas para ejercer absolutamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales de los individuos, sin discriminación alguna. La misma, afirma que se realizarán ajustes razonables en función de las necesidades de los sujetos con discapacidad con el firme objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades, y promoviendo la plena participación de esas personas en todos los ámbitos de la vida. Así mismo, establece la obligación de promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad. Esta Convención cuestiona diversos pensamientos o comportamientos basados en estereotipos, prejuicios, prácticas nocivas y estigmas en relación con tales personas. Es por ello que posibilita la presentación de denuncias, y el mismo derecho a una reparación por las violaciones de sus derechos consagrados en la Convención.

La Convención destaca entonces, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad e inherente a la misma condición humana. Es por tanto que plantea, el derecho en relación a las personas con discapacidad afirmando que estas no deberían sufrir restricciones o ser discriminadas en sus vidas personales, como así tampoco dentro del ámbito educativo. Así mismo afirma en su artículo 24 que los Estados deben asegurar un sistema de educación inclusivo en todos los niveles y garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior y a la formación profesional. Esta enseñanza, debe contemplar una oferta de calidad, y la posibilidad de poder asistir a las escuelas comunes, participando de todas las actividades junto a su grupo de pares. Estas cuestiones ligadas a la educación se abordarán más adelante.

Por último, resulta evidente que la concreción de esta Convención, se opone a percepciones o paradigmas anteriores sobre la discapacidad, y ratifican un enfoque de empoderamiento hacia las personas con discapacidad, que se basa en los derechos humanos. Es por ello que la Convención sienta nuevas bases y requiere una nueva forma de enfocar la discapacidad. Las Naciones Unidas (2014) afirman que la Convención es el resultado de décadas de trabajo para cambiar las actitudes y los enfoques sobre las personas con

discapacidad. Resulta necesario observar el cambio en las perspectivas vigentes. Anteriormente se consideraba a las personas con discapacidad como "objetos" de caridad, tratamiento médico y protección social. A partir de la Convención se las considera como "sujetos" con derechos, capaces de reclamar esos derechos y de tomar decisiones para sus vidas basadas en su consentimiento libre e informado, así como de ser miembros activos de la sociedad en donde viven.

3.3. Integración e Inclusión

Al hablar de discapacidad, derechos y garantías, existen otros conceptos que vienen aparejados a ella, y que también presentan diferencias a lo largo del tiempo. Se expondrá el sentido que se le otorga al concepto de integración y al de inclusión, destacando sus similitudes y diferencias.

Como queda expuesto en apartados anteriores, el concepto de discapacidad está cambiando en la actualidad y ha venido haciéndolo a lo largo del tiempo. Sabemos entonces que la discapacidad no aparece como una enfermedad, sino como un modo de funcionar. Este modo de funcionar, en algunos contextos requiere de apoyos del ambiente. Romanach (2007) introduce este concepto de “Diversidad Funcional”, en donde piensa a cada sujeto desde la singularidad. Afirma la necesidad de buscar caminos que unan a los individuos, generando espacios de comunicación, que le den al Otro, un espacio para mostrarse tal cual es, y no como “debería” ser. . Al respecto, explica Romanach (2007):

Entiende que las mujeres y hombres con diversidad funcional tienen que ver con sociedades que, siendo intrínsecamente imperfectas, han establecido un modelo de perfección al que ningún miembro concreto de ellas tiene acceso, y que definen la manera de ser física, sensorial o psicológicamente, y las reglas de funcionamiento social. Y que este modelo está relacionado con las ideas de perfección y “normalidad” establecidas por un amplio sector que tiene poder y por el concepto de mayorías meramente cuantitativas. (p.324)

A partir de ello, se sostiene que las personas con diversidad funcional al tener características diferentes, y dadas las condiciones de entorno generadas por la sociedad, van a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente a quienes no posean esta dificultad.

En cierta concordancia, aparece el concepto de “inclusión”. Para poder exponer su significado se considera necesario comprender el proceso de transformación que logró esta idea hasta la actualidad, ya que anteriormente, era reemplazada por el concepto de

integración. Los debates existentes con respecto a la relación o a la diferencia entre integración e inclusión, se están planteando en términos de “paradigmas”. La integración, es entendida como posibilidad de incorporar a un sujeto con discapacidad en un grupo determinado de personas para formar parte de él. Sinisi (2010) sostiene que tanto la integración como la inclusión escolar han sido abordadas por diferentes disciplinas, y que en la actualidad el concepto de integración es muy cuestionado, por supuestamente dar cuenta del déficit de los o las alumnas. Es por ese motivo que en la actualidad se ha comenzado a usar la idea de inclusión para explicar tanto las intervenciones como las acciones que se deben promover para garantizar no solo el derecho a permanecer en la escuela de todos los y las niñas, sino para garantizar su derecho a recibir educación de calidad. En pocas palabras, se propone transitar de un “paradigma de la integración” que supone a niños, niñas y jóvenes como portadores de necesidades especiales, al “paradigma de la inclusión” que, por el contrario, se fundamenta en el “derecho” que tienen todos los niños, niñas y jóvenes de acceder a una buena educación que los incluya en sus diferencias, complementando el concepto de inclusión, y entendiéndolo como un modo de funcionamiento.

En la actualidad aparecen nuevas preguntas, y unas de ellas tiene que ver con la responsabilidad y el rol que tienen que cumplir las instituciones. Esto implica un gran cambio que se produce en la sociedad y concluye con un hecho clave, mencionado anteriormente: “La Convención De Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad”.

Aparejado a ella, surgen nuevos conceptos en el interior de las instituciones educativas. Uno que quisiera mencionar es el de “Necesidades educativas especiales derivadas de la discapacidad” (NEEDD), entendiendo a los niños y niñas como parte de un proceso de inclusión, y otorgándole una mayor especificidad. Quiere decir que en estos sujetos hay una diversidad en el modo de funcionar, que requiere de apoyos específicos en contacto con el medio. Aparece también el concepto de “Configuraciones de Apoyo”, a partir del cual se busca generar situaciones de enseñanza para que los niños y niñas, de acuerdo a su modalidad de aprendizaje, puedan apropiarse de los contenidos del Diseño Curricular vigente, sosteniendo los propósitos y los objetivos de enseñanza. Se pone el acento en la estrategia, que es la que deben diseñar los docentes, para responder a las características de cada uno de los individuos con necesidades educativas especiales.

A partir de esto, Terigi (2021) afirma que la inclusión busca construir trayectorias educativas individuales, ampliando la gama de posibilidades. Se cuestiona, la linealidad única del sistema educativo, y se proponen entonces, las “trayectorias educativas integrales”. Es decir, que sean distintos los espacios válidos en la formación de cada uno de los sujetos,

respondiendo siempre en primer lugar, a su singularidad y a su modalidad de aprendizaje. Según Blanco y Duk (1995)

Hasta hace relativamente poco se consideraba que sólo los alumnos con algún tipo de déficit debían recibir educación especial y que la mejor forma de atenderlos era agruparlos en clases de escuelas especiales en las que se les brindara una atención diferenciada y adecuada a sus necesidades específicas. (p1)

Desde esta antigua perspectiva, la educación especial partía de las limitaciones, y ponía el acento en identificar el problema. Actualmente desde los nuevos paradigmas, se están desarrollando escuelas inclusivas en las que todos los niños y niñas tengan la posibilidad de aprender juntos, independientemente de sus condiciones personales, dificultades o potencialidades. Desde esta perspectiva ya no tiene sentido hablar de diferentes categorías o tipologías de alumnos, sino de una diversidad de alumnos que presentan necesidades educativas diversas de las cuales muchas son compartidas y otras son individuales. Terigi (2021) nos propone pensar en la igualdad de oportunidades, entendiéndola como la posibilidad de brindarle a cada uno lo que necesita. Es entonces que se sostiene que la discapacidad nos implica a todos, no es ajena, y tiene que ver principalmente con cómo miramos y entendemos al Otro. Desde el paradigma de la inclusión podemos pensar, fomentar, sostener y poner en práctica, una escuela sin distinción de “especial” o “común” donde todos los alumnos y alumnas puedan aprender juntos, en solidaridad, con su bagaje de experiencias, enriqueciendo su trayectoria educativa y llevando a cabo diversas estrategias que favorezcan la inclusión en todos sus aspectos.

3.4. Los beneficios del trabajo decente en las personas con discapacidad

Por último, en este apartado, se expondrán los aspectos positivos que se generan en el trabajador con discapacidad. Estos beneficios, no solo pueden observarse en la persona, sino también en sus compañeros y en el contexto.

El empleo fue siempre una de las principales preocupaciones en todo el mundo. Tanto por parte de los ciudadanos, de las fuerzas productivas y de los gobernantes de turno. Poseer un empleo supone, actualmente, ser reconocido como sujeto de derechos y obligaciones, desempeñando un rol socialmente valorado. De la vereda opuesta, no disponer de este resulta ser un factor de marginalidad y un riesgo de exclusión social. La realidad de las personas con discapacidad, no es ajena a esto, sino que además se ve potenciado por su condición particular.

Al utilizar el concepto “Trabajo”, este hace referencia a lo planteado por la OIT⁵ (1999), la cual se refiere al Trabajo Decente:

El trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y las trabajadoras. En el concepto de trabajo decente convergen, por lo tanto, cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

A partir de lo anteriormente mencionado, se puede considerar entonces al Trabajo Decente, como un agente garantizador de derechos, promotor del orden social, y de la libertad de las personas con discapacidad. Utilizando como base esta definición, se propone avanzar con el análisis y la reflexiones sobre la problemática que se afronta en los grupos de personas con discapacidad, tanto en lo que respecta a su integración laboral, como a su permanencia.

Desde una perspectiva psicológica, se sostiene que la posibilidad de poseer o no empleo, genera en todos los sujetos la vivencia de estar por fuera o dentro de la sociedad a la cual pertenecen, y ser partícipes o no de su funcionamiento. Por lo que, también para la persona con discapacidad, el trabajo es importante, ya que forma parte de un factor fundamental en su desarrollo como ciudadano activo, como individuo adulto con derechos y también deberes, responsabilidades y obligaciones; Poseer trabajo decente le ayuda a construir su autonomía, independencia y autodeterminación; posibilita la adquisición de nuevos saberes, aprendizajes y el desarrollo de gran cantidad de competencias; le da la posibilidad de sentirse parte activa de la comunidad en la que vive y a estar incluido dentro de ella; también le brinda nuevas habilidades sociales propias del adulto; le brinda los medios para la construcción de nuevas relaciones de compañerismo, amistad y diversas relaciones interpersonales. En pocas palabras, se sostiene que la posibilidad de contar con un empleo decente, le ayuda a desarrollar su proyecto de vida, siendo su actor principal en su propio recorrido individual.

⁵ La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

4. El empleo para personas con discapacidad

En este segundo capítulo se hará referencia a la situación de las personas con discapacidad en cuanto a agentes de empleabilidad. Se analizará la normativa vigente y los datos que resulten significativos a esta investigación. Se tendrán en cuenta las diversas variables y las barreras que puedan aparecer en el cumplimiento de la misma.

Ideal o utópicamente, el mercado de trabajo competitivo debería estar abierto a todos los sujetos, rigiéndose por las calificaciones y aptitudes individuales. Este mercado de empleo competitivo se refiere a los trabajos en relación de dependencia, donde las personas se desempeñan independientemente de si tienen o no discapacidad. En estos espacios, como empresas, fábricas, talleres, entre otros, la R.E.D. de empresas por la diversidad, (2015) sostiene que las personas con discapacidad deberían disfrutar del mismo derecho e igualdad de trato en cuanto al acceso, la conservación, la promoción y el desarrollo de carrera, en un empleo que corresponda a sus aptitudes individuales y que sea de su propia elección. También deben gozar del derecho a trabajar en un lugar donde conviven personas con y sin discapacidad. Sin embargo, la situación de discapacidad y su relación con el mundo laboral se ha presentado por algunos autores como un problema social (Reyes y Rubio, 2014) ya que no se ha garantizado la plena participación en la vida laboral de este colectivo, las acciones desde los distintos actores institucionales deberían ir más allá de un mero cumplimiento legal, según afirman Quiñones y Senior (2014).

Actualmente, desde la perspectiva de derechos, se aspira a la inserción y a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, lo cual implica la cooperación entre los distintos actores sociales: gobierno, empresas, academia, organizaciones internacionales, organizaciones no lucrativas, entre otros. Es por ello que se considera fundamental, poder comprender qué se entiende por “inserción laboral”. La inserción laboral en palabras de Quiñones y Senior (2014) se define como:

Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión social con el objetivo de que puedan incorporarse al mercado profesional, apostando por la incorporación del sujeto con diversidad, que posee competencias específicas acordes a los requerimientos del mercado de trabajo, permitiéndole acceder a la esfera económica de la sociedad y desarrollarse plenamente en los campos de actuación. (p.14).

Se sostiene que la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad es fundamental si lo que se intenta es la promoción de una inclusión social equitativa para todos

los seres humanos. A su vez, se ha considerado que uno de los principales problemas a los que se enfrentan estas personas, independientemente del tratamiento que se le ha dado al tema de la discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos, es a la plena participación en la vida laboral y económica. Es decir, que si bien, la promulgación de leyes, programas gubernamentales y protocolos de acción, han colaborado en la promoción de una inclusión para las personas en situación de discapacidad al mundo laboral, Zondek (2010) afirma que aún se hace evidente la necesidad de establecer un campo de acceso al empleo, que resulte más activa y con metas de inserción laboral más concretas, que den respuesta inmediata a las necesidades actuales de las personas en situación de discapacidad.

Según Brogna (2005) a pesar de que la evolución histórica de los derechos de las personas con discapacidad resulta favorable, esto aun no garantiza que todos y todas sean beneficiados en igual proporción, pues existe otro factor que también es determinante frente a la posibilidad de integrarse a espacios educativos y laborales, este tiene que ver con la clase social a la que pertenecen. Al respecto Hernández et al. (2009) manifiestan que “la inclusión en el mundo laboral es una meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad, tenga o no discapacidad. Si es relevante para un ciudadano corriente cuánto más para aquellos que cursan con una discapacidad” (p.27).

A partir de esta afirmación, se sostiene el invaluable aporte para la vida, que brinda la posibilidad de formar parte del mercado laboral, lo cual ofrece la posibilidad de llevar adelante una vida de autosuficiencia, donde la independencia y la autonomía de las personas en situación de discapacidad sean una cuestión cotidiana.

4.1. Normativa Vigente

En el desarrollo de este apartado se abordarán aquellas cuestiones referentes a la legislación argentina con respecto a las personas en situación de discapacidad. En nuestro país coexisten una amplia variedad de leyes de discapacidad, muchas de ellas resultan, de algún modo, complementarias entre sí.

Basada en las normativas internacionales, se define en Argentina la Ley 22.431 sancionada en el año 1981, como ley marco en discapacidad. Si bien esta ley es considerada como la ley madre de discapacidad, en la actualidad resulta incompleta y difiere de los paradigmas actuales con respecto a esta temática. Sin embargo es la encargada de encarnar el precedente para las futuras legislaciones presentes. Esta ley n° 22.431 instituyó el denominado “*sistema de protección integral de las personas discapacitadas*”, una normativa

que da cuenta de una concepción de la discapacidad desde un paradigma meramente médico, proteccionista, y asistencialista, que entiende a la persona con discapacidad sólo como sujeto carente de cuidado o necesidad y no como sujeto de derecho. Desde este paradigma, se anula el reconocimiento del sujeto como actor social, y se lo limita a ser mero receptor de acciones de contención y cuidados diferenciales, sumamente segregacionistas.

En el presente, con el objetivo de efectivizar el cambio de paradigma desde el cual se aborda la discapacidad en nuestro país, y consolidar un marco normativo que interpele a la sociedad en su conjunto para lograr la inclusión plena de todos y todas, se crea la Nueva Ley de Discapacidad. Esta Ley representa un paso fundamental en el camino de la transformación social y cultural, desde una armonización legislativa. Resulta la condición necesaria para una transformación estructural de todo el entramado sociocultural de nuestro país, que sienta las bases de igualdad, autonomía y equidad necesarias para lograr un país más inclusivo. Algunos autores consideran que ella, viene a cubrir el saldo de una enorme deuda de la democracia en pos de la construcción de una sociedad más justa que nos incluya a todas y todos.

Desde el Boletín Oficial de la legislación porteña, se afirma que la Nueva Ley de Discapacidad será una Ley de Derechos Humanos. Se tratará de una ley que promueva diseños universales de todos los entornos y que entienda a la persona en situación de discapacidad como sujeto activo de la vida en sociedad en todas sus esferas. La misma será fundada con perspectiva de género, interseccional e intercultural, y se ampara en los lineamientos del Modelo Social. Este modelo entiende a la persona con discapacidad primero como persona en el reconocimiento de sus derechos tanto humanos, como civiles y políticos.

Para la concreción de esta ley, el gobierno nacional impulsó un programa de participación ciudadana, en donde fueron convocados todos los habitantes de nuestro país a brindar sus opiniones, experiencias, vivencias o aportes que puedan nutrir el debate hacia el proyecto que reemplace la Ley 22.431. Dicha convocatoria se desarrolló entre el 21 de marzo y el 15 de junio de 2022, inclusive. Desde la perspectiva de la inclusión sociocultural, resulta fundamental, para el proceso de gesta de una nueva ley marco en discapacidad, generar este tipo de instancias de diálogo e intercambio, que recopilen los aportes y opiniones de todos los actores sociales, y de aquellos organismos públicos cuyas competencias funcionales se vinculen con la temática, por ejemplo, sindicatos, universidades, entre otros.

Como se mencionó anteriormente, existe una amplia gama legislativa en materia de discapacidad. A continuación se expondrán brevemente algunas de las que se vinculan a la promoción e impulso de empleo para personas de este colectivo.

4.1.1. Ley 24.308

Fue sancionada el 23 de diciembre de 1993 y promulgada el 11 de enero de 1994. Es la Ley que reglamenta las concesiones de pequeños comercios y modifica a la Ley 22.431. Esta ley establece la prioridad en el otorgamiento de concesiones para la instalación de pequeños comercios en las reparticiones públicas o privadas a los ciegos y/o disminuidos visuales. Según el artículo 4, si la actividad comercial menguara podrá solicitar el reubicamiento al Ministerio de Trabajo que deberá resolverse en 90 días. También explica que las concesiones se extinguen únicamente por renuncia del concesionario, muerte o caducidad por incumplimiento de las obligaciones. En cuanto al financiamiento, el artículo 18, se autoriza a los bancos a tener líneas de financiamiento especiales para la instalación o ampliación de este tipo de comercios.

4.1.2 Ley 26816

Esta ley forma parte del régimen federal de 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. Propone también promover la superación de las aptitudes, las competencias y actitudes de las personas con discapacidad, de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales locales. En el artículo 2º se afirma que la implementación del presente régimen se llevará a cabo a través de las siguientes modalidades de Empleo:

1. Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE);
2. Taller Protegido de Producción (TPP) y
3. Grupos Laborales Protegidos (GLP).

4.1.3. Resolución 802/2004. (M.T.E. y S.S.)⁶

Esta resolución apunta a la creación del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad, y fue publicada en el Boletín Oficial el 05/11/2004. 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. Los empleadores que participen del Programa deberán previamente inscribirse en el registro

⁶ Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social

nacional de empleadores, a cargo de la secretaría de empleo del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social.

4.1.4. Resolución 124/2011 (M.T.E.yS.S.)

El objetivo de esta resolución es la creación del programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, y fue publicada en el Boletín Oficial en marzo de 2011. La misma, busca asistir a trabajadoras y trabajadores desocupados con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional 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. Se propone la participación de los trabajadoras y trabajadores desocupados mayores de DIECIOCHO (18) años con discapacidad que tengan residencia permanente en el país.

4.1.5. Resolución Conjunta 1/2019

Esta resolución conjunta publicada en el año 2019 por la Secretaría de Gobierno de Modernización y la Agencia Nacional de Discapacidad, propone la creación del Programa de Empleo con Apoyo. Su objetivo es la instrumentación de la metodología de inclusión socio laboral de empleo con apoyo para personas con discapacidad, donde se acompañe individualmente y brinden ajustes razonables a los trabajadores y sus entornos laborales; posibilitando la consolidación de una red de apoyo internos y externos a los ámbitos laborales de la persona. A través del Programa se busca lograr una mayor receptividad y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad y sus entornos laborales, estableciendo los principios y criterios generales que propendan a la mejora de la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Estas leyes y resoluciones expuestas anteriormente, las cuales son de alcance nacional, apuestan al sostenimiento, a la creación y a la multiplicación de nuevos puestos laborales para personas con discapacidad, brindándoles obligaciones a los diversos empleadores tanto del sector estatal como privado, pero también promueve e impulsa al cumplimiento de los derechos de las personas con modalidad funcional diversa.

4.2. Barreras a la inclusión laboral

Como puede observarse en apartados anteriores, son innumerables los autores que sostienen que el trabajo constituye una actividad fundamental y propiamente humana e inherente a la condición de la persona. Además esta actividad constituye una necesidad

existencial y un derecho para todos y todas. Sin embargo en la realidad cotidiana latinoamericana, este derecho aún no está garantizado para todos los sujetos. Esta situación afecta no sólo a las personas con discapacidad, también a sus familias, a sus comunidades, a las sociedades y a los Estados. En este apartado, se presentarán algunas de las barreras que aparecen frente a la inclusión laboral.

Existen datos que confirman que muchas de las personas con discapacidad, viven aisladas y limitadas debido la discriminación y a la indiferencia que predomina en la sociedad a la cual pertenecen. Es así como la discriminación, sostiene Forcada Rojón (2015), se convierte en la principal causa de la existencia de barreras físicas (arquitectónicas y tecnológicas), sociales (falta de acceso a información, servicios y oportunidades) y culturales (concepto de minusvalía), que colocan a estas personas en una situación de especial vulnerabilidad.

Al respecto de lo anteriormente mencionado, Vidal Espinoza y Cornejo Valderrama (2016) sostienen que las personas con discapacidad reclaman su lugar en el mundo del trabajo con dignidad, no sólo para su autorrealización sino también como contribución desde la emocionalidad a una sociedad más inclusiva, diversa, respetuosa y plural. Aspectos necesarios para asegurar la convivencia pacífica entre los seres humanos. Entender el trabajo en su sentido más amplio, no solo orientado al desarrollo productivo sino al ejercicio creativo y existencial del ser humano.

En un estudio sobre los factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad realizado por la OIT (2013) con el objetivo de motivar que las empresas a que incluyan personas con discapacidad entre sus trabajadores, se exponen las principales barreras con las que se encuentran dicho colectivo. Ellos las clasifican en tres tipos: Barreras relacionadas con las empresas, Barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad, y Barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad. A continuación se describirán cada una de ellas, tal como son mencionadas en el estudio.

4.2.1. Barreras relacionadas con las empresas

- Falta de experiencia. Se estima que a menor experiencia más barreras.
- Ausencia de una política inclusiva.
- Cultura no inclusiva. Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción.

- Falta de capacidades organizacionales. La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.
- Miedos y mitos sobre la discapacidad. La base emocional de la empresa frente a la discapacidad es sumamente determinante que la experiencia,

4.2.2. Barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad

- Tipo de discapacidad: El tipo de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión.
- Escasa calificación técnica. En algunos casos se considera que en el mundo de la discapacidad cuesta encontrar personas técnicamente bien calificadas.
- Falta de habilidades blandas. Junto con lo anterior, se señala que es poco frecuente que las personas con discapacidad cuenten con las “habilidades blandas” necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores al momento de buscar un empleo.
- Otros mitos. La falsa creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad.

3.2.3. Barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad

- Sobreprotección familiar. Sobreprotección que busca evitar que su pariente se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, entre las cuales suelen incluir al empleo.
- Discriminación familiar. Evitar que la persona con discapacidad circule socialmente, tratando de ocultar lo que considera un defecto: la discapacidad misma.

Como se observó en el análisis de este estudio, resultaría necesario llevar a cabo esfuerzos mancomunados de todos los actores sociales para identificar, cuestionar y reducir las barreras que están obstaculizando la creación de nuevos puestos laborales inclusivos y empresas sociales que promuevan activamente el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

4.3. Cifras y datos actuales

Como se observa en el apartado anterior, las diversas barreras presentes en el mundo del trabajo, las personas con discapacidad, a menudo son excluidas por patrones de discriminación generando altas tasas de desempleo en este colectivo. El objetivo de este apartado será el de exponer datos de carácter cuantitativo para tomar mayor conciencia con respecto a esta problemática.

Para la OIT (2007), las Personas con Discapacidad “registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal”. (p. 1).

Al respecto de lo anterior y según datos del Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad realizado por el INDEC (2018), en donde se visitaron alrededor de 41.000 viviendas particulares, mediante la metodología de entrevista directa, se obtuvo el siguiente resultado: La población con discapacidad desde los 6 años en adelante constituye el 10,2% de la población total. En términos absolutos, se corresponde con una estimación de 3.571.983 personas. Es decir, una de cada diez personas de 6 años y más tiene discapacidad. Este mismo estudio, también demuestra que la prevalencia de personas con dificultad presenta variaciones según se trate de varones o mujeres, y aumenta con el progreso de la edad. Entre los niños y los más jóvenes (6 a 14 años y 15 a 39 años), la prevalencia de dificultad es inferior a la que se presenta entre los 40 años y los 64 años, y más aún respecto de la que se observa entre los 65 y los 79 años de edad, cuando supera el 25%. A partir de este último grupo de edad, la prevalencia continúa en aumento hasta alcanzar el 46,6% a los 80 años.

A partir de ello, el CENSO 2018 confirma que el 59,0% de la población con dificultad de 6 años y más, poseería solo una dificultad, mientras que el 30,5% señala tener dos dificultades o más, y el 10,5% tiene solo certificado de discapacidad vigente. En cuanto al tipo de discapacidad, el estudio expresa que, la más preponderante es la dificultad motora, seguida por la dificultad visual, la auditiva y la mental-cognitiva. Las dificultades del habla y la comunicación, y del cuidado de sí mismo son las menos prevalentes en esta población.

Otro dato que resulta de relevancia para este trabajo, se relaciona con la educación, ya que el acceso a la misma, la permanencia en el sistema escolar y la finalización del nivel secundario son indicadores representativos de la situación educativa de las personas en relación con su posicionamiento futuro como ciudadanos y su acceso al mundo del trabajo. Según INDEC (2018) El 90,6% de la población con dificultad de 10 años y más se

encontraría alfabetizada, es decir en condición de saber leer y escribir. Es decir, que una de cada diez personas de 10 años y más, con dificultad, no sabe leer y escribir. A partir de ello, la pregunta sería, ¿cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que asiste a la escuela? Los datos obtenidos, demuestran que tan solo catorce de cada cien personas de 6 años y más, con dificultad, asisten a la escuela. Al considerar el máximo nivel educativo de la población de 15 años y más con una sola dificultad, se observa que quienes tienen dificultad solo mental-cognitiva alcanzan niveles educativos más bajos que el resto de la población que manifiesta otro tipo de discapacidad. Por su parte, la población con dificultad solo visual presenta la mayor proporción de personas con altos niveles educativos. En efecto, el 24,3% completó el secundario y el 15,9% alcanzó el nivel superior no universitario y universitario incompleto o completo.

Por último, con respecto a las tasas de actividad, inactividad, empleo y desocupación INDEC (2018) manifiesta que del total de las personas con dificultad de 14 años y más, aproximadamente un tercio son económicamente activas. Sin embargo, en relación con la tasa de desocupación, se observa que el 10,3% de la población con dificultad económicamente activa se encuentra desocupada. A demás, las tasas de actividad, presentan diferencias por sexo. Las mujeres exhiben una tasa de actividad casi 15 puntos porcentuales más baja que la de los varones. Esta misma brecha se mantiene cuando analizamos las tasas de empleo. Los varones tienen una tasa de empleo de 40,3%, mientras que la de las mujeres alcanza un 25,8%. A modo de síntesis, para el total de nuestro país, solo el 32,2% de la población con discapacidad se encuentra ocupada, siendo la región del Gran Buenos Aires donde se exhibe la tasa de empleo más elevada (35,4%)

Los datos anteriormente expuestos dan cuenta de porcentajes alarmantes para el colectivo de personas con discapacidad. Estos hacen que los esfuerzos por el desarrollo de su autonomía, independencia y autosuficiencia parezcan ser insuficientes. En virtud de lo expuesto, se toman los aportes de OIT, (2009), quienes sostienen la necesidad de promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad, a fin de ver un horizonte con mayores oportunidades laborales para las personas con discapacidad en nuestro país.

5. Mecanismos de garantía de igualdad de oportunidades.

En el desarrollo de este tercer y último capítulo se buscará exponer algunos de los diversos mecanismos de garantía de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad intelectual frente a la búsqueda de su primer empleo. Si bien, los estudios con los que abordaremos esta temática, consideran que existen diversos mecanismos que pueden estar presente en los diferentes ámbitos en que un joven con discapacidad transita, estos como vimos anteriormente, están completamente relacionados con un momento histórico y social particular, y con el contexto en donde cada uno de ellos se encuentre alojado.

El ingreso al trabajo remunerado es un derecho de toda persona y es una obligación de las autoridades del Estado proveer las condiciones desde la mirada de la política pública para que aquello ocurra. Dado el potencial socializador y los ingresos que se desprenden del trabajo remunerado, éste “se ha erigido, en la sociedad contemporánea como un elemento decisivo en el proceso de integración social y participación comunitaria de la ciudadanía” (Mercado, et al, 2013, p. 95). Es por ello que la existencia de mecanismos de garantía de igualdad de oportunidades puede, indudablemente, mejorar la calidad de vida de los hombres y las mujeres en situación de discapacidad.

En el mundo del trabajo competitivo en la empresa normalizada, pareciera ser que el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad encuentra barreras difíciles de eliminar. El paradigma cultural y los mitos de los sistemas de creencias son dogmas espinosos de sortear. Pero extrañamente, cuando se les ha brindado a las personas con discapacidades oportunidades de trabajar en puestos que se adapten a sus competencias, intereses y aptitudes, muchas han puesto de manifiesto su valía y experticias como trabajador de éxito y, al mismo tiempo:

Han demostrado que eran erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo. Como consecuencia, los países de todo el mundo reconocen cada vez más que las personas con discapacidades representan un enorme potencial a menudo desaprovechado; que tienen una valiosa contribución que aportar a la economía nacional; que su empleo conlleva un recorte en los gastos por prestaciones por discapacidad y puede reducir la pobreza; y, que hace falta una acción mancomunada para destruir las barreras que impiden que muchas personas con discapacidades puedan participar en la economía y la sociedad. (O'Reilly, 2007, p. 4)

Uno de los principales mecanismos de garantía, tiene que ver con la existencia de políticas públicas de inclusión laboral que amparen a todas aquellas personas con

discapacidad frente a la búsqueda de empleo. Es así que todas aquellas políticas de inclusión laboral se transforman en una herramienta importante para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad intelectual en su ingreso al mercado laboral. En la Argentina, existe un gran número de normas en vigencia que regulan en materia de discapacidad, y existen además, medidas específicas orientadas a igualar oportunidades con el resto. Estas normas refieren a diversos aspectos como las políticas sobre discapacidad, los derechos y garantías constitucionales, la accesibilidad, inserción laboral y seguridad social, y la prestación de servicios.

Es así que, en el Artículo 27 de la La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (2020) se explicita,

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (p. 33)

Allí se hace referencia a la posibilidad de que todas las personas puedan participar de las búsquedas activas en el mercado laboral, siendo las mismas, evaluadas no por sus debilidades, sino por sus conocimientos, habilidades y capacidades para desarrollar las tareas asociadas al puesto determinado.

A continuación, este documento, propone algunas legislaciones específicas para promover dicho derecho. Algunas de ellas tienen que ver con la prohibición de todo tipo de discriminación ya sea con respecto a las condiciones de selección, de contratación o de empleo. También busca alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, apoyándolas tanto durante la búsqueda, la obtención, o el mantenimiento de dicho empleo. Por último resulta interesante mencionar aquella que se vincula con la adopción de los ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse cómodamente en el lugar de trabajo elegido. Se trataría entonces, de la eliminación de barreras de acceso al trabajo y la promoción de modelos de trabajo flexible que permitan adaptarse a las necesidades de cada persona para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades.

Otro mecanismo de garantía de igualdad de oportunidades podría estar relacionado con la capacitación y la formación, ya que ellos son fundamentales para garantizar que las personas con discapacidad intelectual tengan las herramientas necesarias para competir en el

mercado laboral . Es importante que se brinden oportunidades de formación y capacitación adaptadas a las necesidades y capacidades de cada persona.

Siguiendo en la misma línea, el acceso a la información resulta sumamente importante para que las personas en situación de discapacidad participen plenamente de la búsqueda de empleos. Las personas con discapacidad intelectual podrían tener dificultades para acceder a la información sobre estas oportunidades laborales. Sería entonces indispensable que hubiera una mayor difusión sobre las ofertas de trabajo accesibles para las personas con discapacidad y mayor claridad sobre los requisitos y los procesos de solicitud de dichos puestos.

Por último, resulta de suma importancia considerar los programas de apoyo que ofrece nuestro país destinados a la inserción de personas con discapacidad en empleos de calidad en el mercado laboral competitivo o emprendimientos independientes. Este programa es llevado a cabo junto a la Coordinación de Apoyo a Trabajadores/as con discapacidad, desde el cual se trabaja de forma articulada con empleadores y empleadoras, organizaciones sociales y organismos públicos. Desde la página oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se afirma las acciones llevadas a cabo para promover la inserción laboral de personas con discapacidad en nuestro país:

- A los/as trabajadores/as con discapacidad se los acompaña en su formación e inserción laboral a través del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades;
- A los empleadores y empleadoras se los asiste en la búsqueda de trabajadores/as con discapacidad y se les ofrece beneficios económicos para su contratación o entrenamiento laboral;
- A las instituciones sin fines de lucro se las invita a realizar proyectos para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse laboralmente
- A los organismos públicos de todo nivel, se los asiste en la búsqueda de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

El Programa Promover la Igualdad de Oportunidades, es un conjunto de acciones destinadas a apoyar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Pueden participar trabajadores desocupados mayores de dieciocho años que cuenten con el CUD (certificado único de discapacidad) y que tengan residencia permanente en el país.

Tal como se afirma en la Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas (2015), la inclusión laboral es una decisión, que implica una actitud proactiva de parte de todos quienes formamos parte de la sociedad. Se reconoce que pueden surgir desafíos

frente a emprender este camino, pero también oportunidades y un campo importante de acción, es tener la decisión y la iniciativa de emprenderlo.

5.1. Influencia de la Psicopedagogía en el ámbito prelaboral

Para iniciar este apartado se considera fundamental realizar un breve recorrido histórico del concepto de Psicopedagogía, hasta llegar a comprenderla como lo hacemos en la actualidad y para los fines de este trabajo de investigación.

La psicopedagogía ha surgido como una disciplina que se ocupa de la comprensión e intervención en los procesos de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. A lo largo de su historia, ha pasado por distintas etapas de desarrollo y ha incorporado diferentes enfoques y teorías, tanto desde la psicología como desde la educación.(González, T. 2008). Aunque no existe un consenso sobre su origen y desarrollo como ciencia independiente, algunos autores señalan que sus orígenes se remontan a la primera mitad del siglo XX en Europa, específicamente en Francia y en España. En América Latina, por su parte, la psicopedagogía comenzó a desarrollarse a partir de la década de 1960 con una fuerte influencia de la didáctica y la educación. Luego, durante los años 70 y 80 del siglo XX, la psicopedagogía se centró en el estudio de la problemática de las dificultades de aprendizaje, principalmente en el ámbito educativo, y se desarrollaron diversas teorías y modelos para explicar estas dificultades. Fue recién en los años 90, cuando la psicopedagogía comenzó a enfatizar en un enfoque más amplio del aprendizaje, incorporando el estudio de diversos aspectos del desarrollo y problemáticas específicas de los y las estudiantes.

Actualmente, se entiende que la psicopedagogía se ocupa del diseño, aplicación y evaluación de procesos de enseñanza y aprendizaje, así como de la evaluación, diagnóstico y atención a las dificultades de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. La disciplina se ha ampliado para incluir aspectos como el estudio de la inclusión educativa, la atención a la diversidad, la orientación educativa, entre otros. Es por ello que es concebida como una disciplina compleja e interdisciplinaria, que se ocupa de la comprensión y mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como de la atención a las dificultades de aprendizaje y desarrollo de las personas con discapacidad, lo cual implica una perspectiva integradora que considera factores tanto individuales como situacionales y contextuales. En este sentido, la psicopedagogía ha pasado de abordar los problemas de manera aislada y fragmentada, a enfatizar en una perspectiva más integral e interdisciplinaria, en la que se consideran múltiples dimensiones del aprendizaje y del desarrollo de los estudiantes (Ortiz y Mario, 2014).

A partir de ello se afirma que la psicopedagogía tiene una gran influencia en el ámbito prelaboral, ya que se enfoca en el desarrollo de competencias y habilidades que son necesarias para desarrollarse en el entorno laboral. Laborada Molla, et al (2021) sostiene que la psicopedagogía puede ayudar a las personas con discapacidad intelectual a adquirir las habilidades necesarias para poder competir en el mercado laboral, incluyendo habilidades de comunicación, resolución de problemas, capacidad de trabajo en equipo, adaptabilidad, entre otras.

En este sentido, la psicopedagogía se convierte en un pilar fundamental para potenciar el desarrollo prelaboral de las personas con discapacidad intelectual. Como señala Laborada Molla, et al (2021), esta disciplina no solo se enfoca en el fortalecimiento de competencias y habilidades necesarias para el desempeño laboral, sino que también despliega un rol crucial en la formación y capacitación integral de este grupo de personas. Esto incluye no solo la formación específica para el desempeño de tareas en el puesto de trabajo, sino también la formación en habilidades socioemocionales y habilidades necesarias para el buen desarrollo en el entorno laboral. Además, la psicopedagogía puede ayudar a establecer redes y lazos con empleadores y empresas que están dispuestos a contratar y colaborar con personas con discapacidad intelectual, lo que puede aumentar las posibilidades de empleo y de éxito en el ámbito prelaboral. Por lo tanto se puede afirmar que la influencia de la psicopedagogía en el ámbito prelaboral es fundamental para garantizar igualdad de oportunidades y una buena integración laboral para las personas con discapacidad intelectual

5.2 La educación de modalidad especial.

En el desarrollo de este último apartado, la intención es realizar un breve recorrido por la educación formal de modalidad especial y comprender cuáles son sus objetivos y desafíos actuales. Para ello se recurre a diversas fuentes bibliográficas, entre ellas Gallego y Rodríguez Sánchez (2016); Novelle y Mecca (2015); Silvestri (2017); Montes (2016) Garabedian et al. (2014)

Como modelo de la educación inclusiva, la Educación Especial surge en Argentina en la década de 1960, pero su consolidación y expansión se produjo durante las décadas de 1970 y 1980, en un contexto de crisis social y política que llevó a la inclusión de la educación especial como una prioridad de la política educativa nacional. En 1975, se estableció el Consejo Nacional de Educación Especial (CONAE), como organismo encargado de coordinar, planificar y desarrollar políticas y programas de educación especial en todo el territorio argentino. Posteriormente, en 1982, se creó el Instituto Nacional de Formación

Docente (INFoD), que se encarga de la formación y el perfeccionamiento de los docentes de educación especial. Durante los años 80 y 90, la educación especial en Argentina se enfocó en la atención a la diversidad y se produjo un cambio de paradigma en la gestión de la enseñanza, pasando de una atención centrada en los déficits o dificultades de los alumnos y las alumnas, a una atención centrada en sus capacidades y potencialidades. Todo este proceso de cambio se vio atravesado también por lo que sucedía con respecto al concepto de discapacidad, el cual pasaba de un paradigma médico a uno social, tal como se vio en el primer capítulo de este trabajo.

En el presente, la educación especial en Argentina se concibe como una modalidad educativa que procura garantizar la inclusión educativa y social de todos los niños, niñas, jóvenes, y adultos que presentan necesidades educativas especiales, a través de políticas y programas de atención integral que consideran la diversidad de los alumnos, la formación continua de los docentes, la accesibilidad y el uso de tecnologías para la inclusión, entre otros aspectos (Sarlo, 2018). Su modalidad de enseñanza se basa en el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), el cual es un enfoque que busca ofrecer diferentes opciones y herramientas para que las y los estudiantes puedan aprender de manera efectiva, independientemente de sus habilidades, necesidades o características individuales. Pastor et al (2008) sostiene que el objetivo del DUA es maximizar el aprendizaje de todos los estudiantes, ofreciendo diferentes formas de presentar la información, diferentes formas de expresar el conocimiento y diferentes medios para involucrar a los estudiantes en su aprendizaje. Así, el DUA promueve la inclusión educativa y valora la diversidad de los estudiantes como algo positivo, reconociendo que cada estudiante aprende de manera diferente. El DUA es una estrategia pedagógica que se enfoca en la accesibilidad y en la eliminación de las barreras al aprendizaje para fomentar la igualdad de oportunidades.

Otro concepto importante que propone la educación de modalidad especial es el respeto por las trayectorias educativas inclusivas. La Mgter. Flavia Terigi (2014) ha realizado varias investigaciones y conferencias sobre las trayectorias educativas inclusivas⁷. Según sus planteamientos, es fundamental enfocarse en las trayectorias reales de los estudiantes, considerando todas sus vivencias académicas y personales, para poder comprender las razones de algunos casos de fracaso escolar. Desde esta perspectiva, la autora sostiene que la

⁷ Algunas de sus obras más destacadas son "Trayectorias escolares. Itinerarios, prácticas y sentidos en la escolarización media" (2003), "Itinerarios de escolarización. Una mirada y algunas herramientas para la comprensión de las trayectorias educativas" (2004) y "Trayectorias escolares y culturas juveniles" (2006). Además, ha ofrecido numerosas conferencias y seminarios en distintas universidades y centros educativos de América Latina y Europa

construcción de la inclusión educativa depende no solo del trabajo de los docentes, sino también de la transformación de las instituciones educativas y de las políticas públicas en materia educativa. Las trayectorias educativas inclusivas se refieren a los diferentes recorridos que pueden realizar las y los estudiantes, teniendo en cuenta sus necesidades, intereses, posibilidades y características individuales. Este enfoque pedagógico busca la construcción de una educación inclusiva y equitativa, que ofrezca oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes, independientemente de su origen social, cultural, étnico, género, edad, discapacidad o cualquier otra característica que pueda ser percibida como diferente. Terigi, F. (2008) afirma que las trayectorias educativas inclusivas se enfocan en reconocer la diversidad de los estudiantes como algo positivo, y promueven una educación que valore y respete las diferencias individuales y culturales, y que se adapte a ellas para proporcionar una educación accesible y de calidad para todos y todas.

6. Encuadre metodológico

En el desarrollo de la siguiente investigación, se decide utilizar un encuadre cualitativo que brinde la posibilidad al investigador de conocer el objeto de estudio en profundidad, identificar las características específicas del mismo y la compleja red de relaciones que tienen lugar en este contexto determinado y específico en donde se llevará a cabo tal trabajo. El alcance del mismo será descriptivo, ya que permitirá realizar una recolección de datos del entorno preciso, que se analizarán en base al marco teórico elaborado, y le brindarán al investigador y al lector, diversas herramientas para la futura toma de decisiones.

El corte temporal, será transversal ya que no se estará analizando un mismo procesos en dos épocas diferentes como sucedería con el longitudinal, sino que se analizará, en este caso, cómo es llevado a cabo por psicopedagogos, el proceso de acompañamiento a jóvenes frente a la búsqueda de su primer empleo en el mercado laboral competente en la actualidad.

Para alcanzar los objetivos propuestos se decide considerar tres unidades de análisis diferentes, las cuales podrán aportar a la investigación diversas y complementarias perspectivas frente al mismo objeto de conocimiento. La población con quienes realizar el trabajo de campo serán Psicopedagogos que se desempeñen dentro de Centros de Formación Integral, Estudiantes de estos mismos centros educativos y Jóvenes egresados de ellos. A partir de ello, se decide que la muestra estará formada por:

Psicopedagogos, cuyo criterio de inclusión es que se desempeñen dentro del equipo de orientación de un Centro de Formación Integral situado en el centro de una localidad del partido de La Matanza, en la zona oeste del conurbano bonaerense.

Estudiantes que concurran al mismo Centro de Formación Integral anteriormente mencionado, y que estén próximos a egresar del mismo, de entre 18 a 21 años de edad.

Jóvenes egresados de la institución mencionada, que se encuentren actualmente activos en el mercado laboral competente.

Así mismo, la muestra será seleccionada de forma no-probabilística, ya que la elección de los elementos se hará de manera intencional, de acuerdo a las características propias de esta investigación, y con criterios de inclusión específicos. El muestreo que se utilizará será por conveniencia y por bola de nieve, ya que se tendrán en cuenta aspectos que hacen a la disponibilidad de los elementos y los mismos, luego nos presentarán otros que cumplan con dichos criterios anteriormente establecidos.

Lo mencionado hasta aquí supone que este estudio cualitativo no probabilístico, realizará su trabajo de campo con el límite de seis participantes. La muestra se realizará a

partir de los siguientes instrumentos de recolección de datos: entrevistas individuales semiestructuradas a Lic. en psicopedagogía; y encuestas mixtas, ya que tendrán ítems con dos o más opciones y otros con espacio para realizar apreciaciones para jóvenes egresados y estudiantes del centro de formación.

A partir de todo lo anteriormente mencionado, se espera que con la convergencia de estas dos técnicas de recolección de datos, se pueda analizar las intervenciones que realizan los/as psicopedagogos/as para facilitar la inserción laboral de jóvenes y adolescentes de entre 18 a 21 años con discapacidad intelectual, e identificar cuales son los problemas y desafíos con los que se encuentran frente a esta tarea. De manera que se puedan detallar los resultados del proceso de acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

A fin de ir concluyendo este marco metodológico, resulta necesario detallar las consideraciones éticas que se tendrán en cuenta para la realización de esta investigación. En primer lugar, el investigador sostendrá todo el tiempo una actitud de respeto, gratitud y valoración hacia los participantes de la muestra, quienes participarán de manera desinteresada. A su vez, los elementos deberán aceptar el consentimiento informado en el cual se presentarán cuestiones relacionadas con la garantía de anonimato, la confidencialidad y el respeto por su integridad general. Estas mismas consideraciones se tendrán en cuenta también, con respecto a la institución educativa a la cual pertenezcan y a los diversos ámbitos laborales en donde los jóvenes se desempeñen.

7. 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: “Estrategias y apoyos ofrecidos por los psicopedagogos/as del equipo técnico en el proceso de inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual”; “Desafíos y obstáculos en la tarea de acompañamiento y asistencia en la búsqueda laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual”; “Resultados y efectividad del proceso de acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual”; “Experiencias y perspectivas de los jóvenes con discapacidad intelectual en su proceso de incorporación laboral, y la Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual”; “Rol y responsabilidades de los psicopedagogos/as del equipo técnico en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual”

7.1. Estrategias y apoyos ofrecidos por los psicopedagogos/as del equipo técnico en el proceso de inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

En este apartado se buscará analizar cuáles son las estrategias y los apoyos ofrecidos por los psicopedagogos/as del equipo técnico en el proceso de inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, vinculando los aportes obtenidos en las entrevistas realizadas, con las ideas y conceptos planteados en el marco teórico de este trabajo.

Con respecto a las estrategias ofrecidas por los Psicopedagogos, todos los entrevistados concuerdan con la importancia de abordar cuestiones que se vinculen al autoestima de los jóvenes, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la autorregulación emocional y su independencia. *“Muchas veces el mayor apoyo que les ofrecemos es el de incrementar su autoestima y valorar todo lo que van alcanzando, así sea muy poco, pero los ayuda a desarrollar más confianza, más seguridad y por lo tanto su autoestima cambia un montón.”* Tal como afirman, Ortiz y Mario, (2014) actualmente, la psicopedagogía ha comenzado a enfatizar en una perspectiva más integral de los sujetos, en la que se consideran múltiples dimensiones del aprendizaje y del desarrollo de cada uno de ellos. Es por ello que en este caso, la misma se enfoca en el desarrollo de competencias y habilidades, tanto “Soft” como “Hard”⁸ que son necesarias para desarrollarse en el entorno laboral. Con respecto a estas habilidades blandas, Laborada Molla, et al (2021) sostienen que, los profesionales en

⁸ “Las habilidades blandas, o “soft skills”, hacen referencia a las habilidades interpersonales y sociales que posee la persona y se manifiestan en las diferentes formas con las que alguien se relaciona e interactúa con los demás. Las “hard skills”, o habilidades duras, tienen que ver con todos aquellos conocimientos adquiridos mediante la formación educativa o la experiencia laboral.

psicopedagogía pueden favorecer el desarrollo de competencias de comunicación, resolución de problemas, capacidad de trabajo en equipo, adaptabilidad, entre otras. Estas habilidades son a las que hacen referencia en un primer momento, todos los profesionales entrevistados, al decir que apuestan al desarrollo de la autoestima y de “... la *confianza de que ellos pueden*”, las cuales resultan ser fundamentales a la hora de la búsqueda de un empleo o la creación de un emprendimiento personal.

Por otro lado, como apoyos ofrecidos por los profesionales entrevistados, aparecen la adaptación de herramientas didácticas a las necesidades y perfiles de cada uno de los estudiantes de la institución.”*En la escuela abordamos activamente y de manera permanente la temática de la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, y participan tanto los estudiantes como el equipo docente*”. Esto se vincula con la característica principal de la educación de modalidad especial, y es que la propuesta de aprendizaje se basa en el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), el cual como se mencionó anteriormente, busca que las y los estudiantes puedan aprender de manera efectiva, promoviendo la inclusión educativa y reconociendo que cada estudiante aprende de manera diferente. Esta estrategia pedagógica fomenta la accesibilidad y la eliminación de las barreras frente al aprendizaje de nuevas competencias.

Algunos de los licenciados contactados consideran que un buen recurso, también se vincula a los contactos que ellos pueden brindar, al establecer relaciones con diversas empresas, organizaciones y/o empleadores independientes que estén dispuestos a ofrecer oportunidades de trabajo inclusivas y accesibles para personas con discapacidad. *Los objetivos clave de este acompañamiento pueden ser (...) establecer contactos con empresas, organizaciones y empleadores que estén dispuestos a ofrecer oportunidades de trabajo inclusivas y accesibles.*

Como fue expuesto más arriba, la inserción laboral según Quiñones y Senior (2014) consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión social con el objetivo de que puedan incorporarse al mercado profesional, permitiéndoles acceder a la esfera económica de la sociedad. Muchas veces este acompañamiento, se puede leer como ser el nexo que establece las relaciones o contactos con estos espacios laborales. En esta misma línea de pensamiento, Zondek (2010) afirma que aún se hace evidente la necesidad de establecer un campo de acceso al empleo, que resulte más activa y con metas de inserción laboral más concretas, que den respuesta inmediata a las necesidades actuales de las personas en situación de discapacidad.

Otro de los licenciados en Psicopedagogía, menciona la importancia en motivar la profesionalización de los estudiantes sobre los diversos talleres que ofrecen los Centros de formación integral. *“Muchas veces nuestra estrategias tienen que ver con fomentar estas actividades y hasta pensar en profesionalizarse. Hace unos años atrás, un grupo de egresados comenzó a realizar diversas tortas por pedido, se armaron su propio emprendimiento...”*. Tiene que ver con el desarrollo, de las mencionadas anteriormente, Hard Skill, o habilidades duras. Esto se vincula, según Sarlo, (2018), principalmente con todas aquellas políticas y programas de atención integral que consideran a la diversidad de los alumnos, y ofrecen una formación continua no sólo de los jóvenes sino también, una capacitación específica de los docentes, que permita una plena la accesibilidad, para la inclusión educativa y social de todos los niños, niñas, jóvenes, y adultos que presentan necesidades educativas especiales. *“Los chicos tienen varios talleres, tienen talleres de huerta, de cerámica, de panadería. Ahí logran aprender un montón de cosas ... hay por parte de los chicos mucho interés en progresar en estas áreas”*. Entonces, desde una mirada psicopedagógica, si según los entrevistados, el interés está presente en los estudiantes, será cuestión de que estas propuestas de profesionalización resulten accesibles para todos ellos y ellas.

Por último y considerando las respuesta de los estudiantes de los Centros de Formación Integral, se observa que las mismas, frente a la pregunta: *“¿De qué manera te ayudan los profesionales del CFI?”* tienen puntos en común, ya que hay dos de las opciones propuestas, que aparecen en los tres casos consultados: *“Porque proporciona conocimientos sobre el manejo del dinero”* y *“Porque me brindan conocimientos acerca de cómo buscar un trabajo”*. Desde una mirada psicopedagógica, estas respuestas podrían relacionarse nuevamente con la búsqueda de independencia de los jóvenes y su deseo de desarrollo personal y profesional. Además de que habla de sus intereses y deseos. En algunos casos además, aparecen otras opciones también íntimamente relacionadas con este mismo concepto: *“Porque los profes nos enseñan a hacer cosas solos”*, *“Porque proporciona conocimientos sobre los diversos transportes”*, *“Porque proporciona oportunidades para mejorar tus habilidades de comunicación, interacción social y relaciones con los demás”*.

En concordancia con lo anteriormente mencionado, la autonomía e independencia de personas con discapacidad, como se expresa anteriormente, son temas de gran importancia y muy complejos, ya que son atravesados por diversas variables que se ponen en juego a la hora de trabajar con ellos. Según Juan Delval (2002) es esencial para que una persona alcance la madurez psicológica que tenga la habilidad de crear un sentido de independencia y

autonomía. En este sentido, es importante destacar que las personas con discapacidad pueden enfrentar desafíos únicos en la consecución de la independencia y la autonomía debido a las barreras físicas, sociales y psicológicas que pueden existir en la sociedad. Para abordar estas barreras es fundamental el rol de la educación inclusiva, tal como lo señala la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) que establece en su artículo 24 el derecho a una educación inclusiva de calidad, orientada a la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad. En ese sentido, puede verse la necesidad de promover el aprendizaje de habilidades y recursos específicos que les permitan a las personas con diversidad funcional, desarrollar su autonomía e independencia .

7.2. Desafíos y obstáculos en la tarea de acompañamiento y asistencia en la búsqueda laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual.

Luego de observar los datos obtenidos en las entrevistas realizadas, se registra que los desafíos que aparecen según los psicopedagogos en la tarea de acompañamiento y asistencia en la búsqueda laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual, tienen que ver principalmente con los resultados y con la respuesta del entorno. *“Yo creo que muchas veces el acompañamiento carece de valor, por la falta de oportunidades accesibles y la discriminación de parte de los empleadores, son dos de los mayores obstáculos”*,

Estos datos confirman lo que se ha mencionado más arriba acerca de las barreras que aparecen en el medio social en donde las personas con discapacidad se encuentran señaladas y limitadas debido a la discriminación y a la indiferencia que predomina en la sociedad a la cual pertenecen. Forcada Rojkin (2015), afirma que la discriminación se convierte en la principal causa de la existencia de barreras físicas, sociales y culturales, que colocan a estas personas en una situación de especial vulnerabilidad. Como se ha mencionado anteriormente, la Organización Internacional del Trabajo, llevó a cabo en el año 2013 un estudio sobre los factores para la Inclusión laboral de las personas con discapacidad con el objetivo de motivar a las medianas y grandes empresas a que incluyan personas con discapacidad entre sus trabajadores. En este estudio se presentaron las principales barreras con las que se encuentran dicho colectivo. Algunas de las relacionadas con las empresas son: La ausencia de una política inclusiva; una cultura no inclusiva; la falta de capacidades organizacionales, como infraestructura, capacitación y comunicación; y los miedos y mitos que existen en torno a la discapacidad. *“Falta de oportunidades, poca confianza y demasiada burocracia”*

Luego de indagar en el sitio web de la OIT, se han encontrado una variedad de publicaciones y recursos disponibles en los cuales se observan diversas herramientas para comprender las mejores prácticas para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo y para abordar las barreras que pueden existir. Algunos de estos recursos incluyen Manual de buenas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo y la guía para la contratación de personas con discapacidad (2018). Este manual ofrece una gama de estrategias y herramientas que las empresas pueden utilizar para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, incluyendo la planificación y el diseño de lugares de trabajo más inclusivos, la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, y el apoyo a la contratación y retención de personas con discapacidad. La guía se centra en la contratación de personas con discapacidad y proporciona información detallada sobre los pasos del proceso de contratación, incluyendo la identificación de candidatos, el proceso de selección, la adaptación del entorno de trabajo y la gestión de la discapacidad en el trabajo.

Sin embargo, más allá de la amplia cantidad de documentos de apoyo y estudios que se ofrecen desde esta Organización, desafortunadamente, es común observar que muchas empresas no contratan a personas con discapacidad, a pesar de estar calificadas para el puesto, porque simplemente no quieren hacerlo. *“Otro desafío que enfrentamos es la falta de comprensión acerca de las necesidades y habilidades de los estudiantes con discapacidad intelectual”*. Esta actitud discriminatoria es muy preocupante, ya que limita las oportunidades de empleo de individuos con discapacidad, y contribuye significativamente a la exclusión social y laboral de ese colectivo. Esta situación a menudo se produce a pesar de la existencia de políticas, leyes y programas para fomentar la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Se requieren cambios significativos en la actitud y prácticas de las empresas en este ámbito, para que se conviertan en motores de una cultura laboral inclusiva y profundamente comprometida con la inclusión social de las personas con discapacidad.

Por otro lado, al escuchar a los licenciados, ellos sostienen que dentro de la institución per se, no se aprecian desafíos con respecto al acompañamiento de los jóvenes, y que de estos espacios participan no solo los estudiantes, sino también el cuerpo docente y las familias en diversos espacios como talleres, ferias, entre otros. La temática de la búsqueda de empleo circula en el diálogo de ellos de forma cotidiana y natural. *“Pero en sí, dificultades en el acompañarlos no, porque es muy bien recibida por los jóvenes y las familias esta temática. A*

veces alguna familia, quizá tiene más inseguridades que otra, pero en general se conversa y logran entenderlo.”

Para finalizar, es preciso reconocer que los jóvenes tienen opiniones y perspectivas únicas y valiosas, las cuales merecen ser tomadas en cuenta en igualdad de condiciones con las opiniones de los adultos. Es por ello que al invitarlos a expresar sus ideas con respecto a este tema, también afirman lo que anteriormente expresan los profesionales. Los resultados de las entrevistas realizadas a los participantes indican que todos ellos estuvieron de acuerdo con el enfoque o estrategias empleadas en su escuela para abordar la búsqueda de empleo y a la vez que fue necesaria la ayuda de otra persona para poder acceder a los mismos.

7.3. Resultados y efectividad del proceso de acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

Tal como se hace mención en el marco teórico de este trabajo de investigación, se considera al concepto “Trabajo”, desde la idea planteada por la OIT (1999), la cual se refiere al Trabajo Decente como un espacio que otorga libertad y reconocimiento de los derechos básicos de las personas, en el que convergen, por lo tanto, cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. A partir de ello se sostiene que la posibilidad de contar con un empleo decente, le brinda a las personas con discapacidad, la posibilidad de desarrollar su proyecto de vida, siendo su actor principal en su propio recorrido individual. *“vivir solos y poder invitar amigos a tu casa y tener una familia tuya”*,

Una de las iniciativas importantes para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad son los Centros de Formación Integral. Estos centros ofrecen programas de capacitación y formación profesional para jóvenes con discapacidad, lo que les permite adquirir habilidades y conocimientos específicos en un campo de interés, y mejorar sus competencias laborales. *“A veces (me gusta ir al centro) porque la paso bien y a veces es porque me manda mi familia pero me gusta cuando aprendemos cosas de matemática y no mucho cuando hacemos cosas de lengua porque no me gusta escribir mucho”*

Además, los Centros de Formación Integral brindan un ambiente seguro y estructurado donde los jóvenes con discapacidad pueden sentirse valorados y reconocidos por sus logros, lo que puede aumentar su autoestima y confianza en sí mismos. *“Me siento seguro y puedo relacionarme con otras personas y aprender cosas nuevas”*

También pueden participar en actividades sociales, artísticas o deportivas, lo que les ayuda a desarrollar habilidades sociales y a expandir sus redes de contacto.

Las respuestas obtenidas de los jóvenes se concentran en los beneficios que creen poder experimentar a través de su participación en los futuros empleos que podrían obtener. Además, estos beneficios están relacionados con diferentes aspectos de su desarrollo personal. *“ser independientes de tu familia y no tener que preguntarles que puedes hacer o si puedes ir o si te dan plata para comprarte algo y si quieres ir a pasear con tus amigas podés ir porque tenes ganas”*.

En particular, se identificaron en los jóvenes términos que hacían referencia a su independencia, autoestima y conexión con la comunidad, lo cual se alinea con la anteriormente mencionada sobre los efectos positivos de la participación en actividades comunitarias en el bienestar y desarrollo personal de los jóvenes. *“ser más felices con su propia familia y su propia casa y poder irte de vacaciones y que la gente vea que somos inteligentes también”*,

Al respecto resulta interesante traerlas palabras de Hernández et al. (2009) en donde manifiesta que la plena participación en el mercado laboral es una meta a la que aspira cualquier sujeto, más lo será para aquellos que poseen una discapacidad. A partir de esta afirmación, se sostiene el invaluable aporte para la vida, que brinda la posibilidad de formar parte del mercado laboral, lo cual ofrece la posibilidad de llevar adelante una vida de autosuficiencia, donde la independencia y la autonomía de las personas en situación de discapacidad sean una cuestión cotidiana.

En este sentido, la evidencia generada en el campo, apunta a la importancia de promover espacios y oportunidades para la participación activa de los jóvenes en su comunidad, como una estrategia efectiva para fomentar su desarrollo integral, la adquisición de habilidades y competencias sociales y la construcción de identidades y valores. Además, estos resultados destacan la necesidad de incluir y escuchar la voz de los jóvenes en la planificación y evaluación de programas y políticas que los involucren, lo cual puede llevar a una mejor comprensión de sus necesidades y preferencias, promoviendo su compromiso cívico y social. *“Hemos observado una tendencia positiva en la independencia, la autoestima y la conexión con la comunidad que puede generar el trabajo. Además, el acceso a un trabajo puede ser una experiencia muy valiosa para el crecimiento personal y el desarrollo de sus habilidades”*.

Dada su capacidad para facilitar la socialización y para generar ingresos, el trabajo remunerado se ha convertido en un aspecto crucial en los procesos contemporáneos de

integración social y participación comunitaria ciudadana (Mercado et al., 2013). En consecuencia, la instauración de mecanismos que garanticen la equidad de oportunidades para el empleo puede redundar en mejoras significativas en la calidad de vida tanto de hombres como mujeres en situación de discapacidad. De esta manera, se abren posibilidades para la inclusión y el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, lo cual puede fomentar la autonomía personal y la independencia financiera, y contribuir a la construcción de identidades positivas y a la reducción del riesgo de exclusión social. Por lo tanto, resulta imperativo que las políticas y estrategias públicas estén enfocadas en la promoción de una sociedad más inclusiva y en la creación de un mercado laboral diverso y equitativo.

7.4. Experiencias y perspectivas de los jóvenes con discapacidad intelectual en su proceso de incorporación laboral. Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

En este apartado se analizarán las experiencias de los jóvenes actualmente empleados, y cómo resultó su proceso de acompañamiento previo a su acceso.

Como se mencionó en el marco teórico de este trabajo de investigación, en la sociedad actual, en la que la competencia laboral en las empresas es la norma, se evidencia que las personas con discapacidad luchan para acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Esto se debe en gran parte a las barreras estructurales y culturales profundamente arraigadas que se presentan, ya que los sistemas de creencias y los estereotipos culturales representan un obstáculo a superar. En este apartado se buscará realizar un análisis de las experiencias no solo desde el punto de vista de los jóvenes con discapacidad intelectual, sino también desde la mirada profesional de quienes acompañan y guían este proceso. Comenzando con este último grupo mencionado, se observa que nuevamente las respuestas tienen que ver con la falta de inclusión por parte del mercado laboral, y aparecen conceptos relacionados con la poca tolerancia, la falta de apertura y la ignorancia con respecto a la discapacidad. *“Yo pienso que se les dificulta mucho, por más que todos hablemos de la integración y de la inclusión, y todo lo maravilloso de las palabras, la realidad es que se complica porque no hay muchas oportunidades realmente”*.

Siguiendo la idea planteada en el marco teórico, la Fundación PAR (2005) propone la idea de que el concepto de discapacidad hace referencia a un fenómeno social, ya que está en función del entorno y de las actitudes predominantes de la sociedad. También se ponen en juego las actitudes sociales negativas que impiden o restringen la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad, las cuales cercenan sus derechos,

dificultando su participación en igualdad de condiciones con las demás personas. Es entonces que se señala al entorno físico y social como un factor decisivo en la discapacidad, y como las causantes de limitaciones y la reducción de oportunidades. *“Es fundamental fomentar un ambiente laboral inclusivo y sensibilizar a los empleadores sobre las habilidades y fortalezas de los jóvenes con discapacidad intelectual....”*, *“A menudo surgen desafíos y dificultades al acompañar a los estudiantes en la búsqueda laboral, como la falta de oportunidades por parte de los empleadores, entre otros”*. Se observa, frente a la opinión de los profesionales, el predominio de una gran falta de oportunidades accesibles, la discriminación, y una mirada social que segrega, desconfía, y muchas veces en quien “discapacita” a los jóvenes con modalidad funcional diversa.

En concordancia con lo anteriormente mencionado, la opinión de los jóvenes empleados se relaciona a esta idea, ya que también aparece este concepto central de “falta de oportunidades”. Frente a la pregunta: ¿Cómo te resultó buscar un trabajo? se registraron las siguientes respuestas: *“Difícil. Por falta de oportunidades, poca confianza y demasiada burocracia”*; *“Fácil. Porque mis papás son los dueños, pero a veces las personas no se dan cuenta que yo estoy trabajando y van a otra caja”*. En el primer caso, vemos una dificultad anteriormente mencionada, y relacionada con la falta de oportunidades, pero desde una mirada psicopedagógica, la misma idea puede leerse en el segundo caso. El acceso al empleo remunerado, se dio dentro del ambiente familiar y por ese motivo resultó fácil según la joven, pero a la hora de desarrollar sus tareas, aparece nuevamente la dificultad. Esta barrera tiene que ver con lo que se menciona en un estudio sobre los factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad realizado por la OIT (2013), cuando menciona diversas barreras que aparecen en el medio social, nombrándolo como “falta de una cultura inclusiva”. Esta falta de una cultura inclusiva en la sociedad actual resulta entonces un problema que afecta de manera significativa la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Desde una perspectiva psicoeducativa, esto se traduce en la discriminación y el rechazo sufrido por este grupo social a la hora de buscar trabajo.

Desde el punto de vista de los jóvenes estudiantes, se observa su interés de trabajar en el futuro, ya que frente a la pregunta: ¿Qué te gustaría hacer cuando seas grande? Todos ellos seleccionaron la opción: *“Trabajar”*. Si bien esta respuesta se relaciona con el trabajo anteriormente mencionado de los profesionales del centro de formación integral, también está íntimamente relacionado con deseos de desarrollo y crecimiento. Por lo tanto pareciera que esto no resulta ser una barrera desde sus propios intereses. Sin embargo, los principios aportados por la OIT, (2009) con respecto a la igualdad de oportunidades, igualdad de trato,

integración y participación en la comunidad, no parecen visualizarse en el contexto investigado. Es así como, las diversas barreras presentes en el mundo del trabajo, generan que a menudo, las personas con discapacidad, sean excluidas por patrones de discriminación, generando altas tasas de desempleo en este colectivo. Para la OIT (2007), las Personas con Discapacidad “registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal”. (p. 1). *“Es fundamental fomentar un ambiente laboral inclusivo y sensibilizar a los empleadores sobre las habilidades y fortalezas de los jóvenes con discapacidad intelectual....”*

Por último, si nos centramos en los beneficios que los jóvenes con discapacidad empleados observan al formar parte del mercado laboral, aparecen los mismos conceptos que los estudiantes mencionaron anteriormente con respecto a su formación: *“Independencia. Apertura social. Autoestima”*. En resumen, los jóvenes con discapacidad experimentan beneficios significativos cuando son incluidos en el mercado laboral. Los mencionados son algunos de los beneficios que más resaltan, ya que se relacionan de manera directa con su bienestar personal y social. Desde un posicionamiento psicopedagógico, esto hace evidente que es necesario seguir fomentando una cultura inclusiva que permita a estos jóvenes acceder a las mismas oportunidades laborales que las personas sin discapacidad y contribuir así a una sociedad más justa y equitativa para todos.

7.5. Rol y responsabilidades de los psicopedagogos/as del equipo técnico en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.

En este último apartado se considerará el rol psicopedagógico de los profesionales en la inserción al mercado laboral, teniendo en cuenta las opiniones de los licenciados y los jóvenes empleados. Con respecto a esta categoría de análisis, el rol psicopedagógico aparece vinculado a la orientación y al seguimiento más personalizado de los estudiantes. Puede verse que su tarea va más allá de la educación académica convencional, ya que implica el desarrollo integral del estudiante y su preparación para una efectiva inclusión en la sociedad. Íntimamente vinculado a esta idea, aparece un concepto central que plantea Terigi (2021) al proponer el concepto de “trayectorias educativas individuales”, y ampliando de este modo la gama de posibilidades de cada estudiante. Ya que a partir de sus capacidades y fortalezas se trazará un programa específico que apunte a desarrollar y potenciar las mismas, respondiendo siempre a su singularidad y a su modalidad de aprendizaje. Es desde esta idea que los

profesionales consultados apuntan a un trabajo más personalizado. *“Con respecto a esto yo he intervenido en ayudar en todo lo que tiene que ver con el armado de su currículum personal, el armado una entrevista, de cómo podía ser esta entrevista como un rol-play de qué puede suceder, qué te pueden preguntar.*

Las afirmaciones de la psicopedagoga en cuanto a su labor en la elaboración del currículum personalizado y el entrenamiento en habilidades sociales y laborales de estudiantes con discapacidad, se vinculan con conceptos teóricos de la educación inclusiva. Dicha educación reconoce la diversidad en el aula y busca ofrecer respuestas educativas adecuadas a cada individuo, lo que incluye una atención personalizada en el proceso de aprendizaje y en la formación socio-laboral. Asimismo, se desarrollan ajustes razonables en los ambientes educativos, que facilitan la inclusión social de los estudiantes con discapacidad. Según Álvarez (2017), una tarea crucial es la creación de programas y estrategias personalizadas enfocadas en la formación de jóvenes con discapacidad, para que puedan ingresar y permanecer en el mercado laboral. El autor también destaca la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las capacidades y habilidades de estos jóvenes para que puedan desempeñarse de manera efectiva.

Por otro lado, el rol psicopedagógico se vincula con el establecimiento de relaciones para un trabajo colaborativo con otras figuras de la escuela, para la creación de planes de estudio enfocados en habilidades específicas del mundo laboral que contemple las diversidades de funcionamiento y las potencie. En este sentido, el paradigma de inclusión educativa también promueve la participación activa de las familias y la comunidad en el proceso educativo de los estudiantes, reconociéndolos como aliados fundamentales para lograr una educación integral e inclusiva. *“Intervengo en la rutina cotidiana del centro a través de la observación directa de los estudiantes, la coordinación con el equipo docente para desarrollar estrategias de apoyo y seguimiento, y la comunicación activa con las familias para mantener una colaboración constante y positiva. Creo que la orientación y seguimiento personalizado son herramientas clave... Puedo colaborar con el equipo docente para hacer planes de estudio que estén como más enfocados en esas habilidades específicas del mundo laboral.”*

La idea propuesta se basa en el paradigma actual de la inclusión educativa. Diferente a lo que se entendía hace años, en donde a niños, niñas y jóvenes con discapacidad se los consideraba portadores de necesidades, en la actualidad, se aborda la educación bajo el "paradigma de la inclusión". Como se menciona en el marco teórico, este nuevo enfoque se basa en el "derecho" que todos los niños, niñas y jóvenes tienen a recibir una educación de

calidad que los integre en sus diferencias, y complementa el objetivo de inclusión al concebirlo como una forma de funcionamiento de un sistema educativo verdaderamente inclusivo.

En concordancia con lo anterior, es importante destacar, tal como se ha mencionado en el cuerpo teórico de este trabajo, que el paradigma de la inclusión educativa no solo se enfoca en el acceso a una educación de calidad, sino también en la eliminación de barreras y obstáculos que limitan la participación activa y efectiva de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Esto significa que la inclusión educativa no solo se limita a un enfoque académico, sino también aborda aspectos sociales y emocionales, fomentando un ambiente escolar donde la diversidad sea valorada y respetada. *“...También obviamente en la resolución de problemas, o sea bueno qué cosas se pueden presentar en la entrevista o en el laburo que a vos te generan miedo, ansiedad, o una dificultad y pensar distintas formas de poder resolverlo.*

Por último otras de las responsabilidades que mencionan los profesionales entrevistados, se relacionan con las relaciones o los vínculos que puedan establecer con empresas o ámbitos laborales. Este concepto ya se mencionó en la primera categoría de análisis, pero nuevamente aparece como una de las tareas que los profesionales llevan a cabo en la tarea de acompañamiento a los jóvenes. *“También a veces se busca ser como el puente en empresas para que ellos puedan insertarse, y acompañarlos en este primer proceso, moldeando un poco y supervisando otro poco, como por ejemplo ¿Qué laburo tienen que hacer?”; “También facilitar el acceso a información sobre recursos, capacitaciones y programas de empleo para estudiantes con discapacidad, y ofrecer orientación y acompañamiento personalizado en todo el proceso”.*

En este sentido, diversos autores enfatizan la importancia de vincular los espacios empresariales con la formación de jóvenes con discapacidad para su inserción laboral. La definición y adecuación de los puestos de trabajo, la generación de programas y estrategias específicas y la colaboración activa de todas las partes involucradas son aspectos fundamentales para lograr esta inclusión laboral. De acuerdo con Vergara y Beltrán (2014), uno de los principales desafíos que la educación enfrenta es la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad. Para lograrlo, estos autores destacan la necesidad de políticas públicas que apoyen su inserción laboral. Concomitantemente, Escolar (2016) sostiene que es crucial fomentar la colaboración entre empresas y centros de formación para proporcionar oportunidades de empleo adecuadas a las habilidades de jóvenes con discapacidad. Este autor también destaca que esto no solo implica la participación de empresas, centros educativos y

gubernamentales, sino también de la sociedad en general, para eliminar prejuicios y estereotipos hacia las personas con discapacidad.

8. Conclusiones

Luego de haber realizado el análisis de los datos obtenidos en el campo, resulta necesario poder proporcionar, desde una perspectiva psicopedagógica, aportes que permitan potenciar y fomentar la inclusión de personas con diversidad funcional en el mercado laboral competente.

Con base en los resultados del análisis de las estrategias y los apoyos brindados por los psicopedagogos durante el proceso de inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, y combinando los aportes de las entrevistas, con los conceptos teóricos presentados, se concluye que es fundamental abordar temas relacionados con la autoestima de los jóvenes, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la regulación emocional y su independencia. Además, se enfatiza en la importancia de una perspectiva integral para el desarrollo de competencias y habilidades "Soft" y "Hard" que son necesarias para desempeñarse adecuadamente en el entorno laboral. Asimismo, han adaptado herramientas didácticas a las necesidades y perfiles de cada uno de los estudiantes de la institución y han establecido relaciones con diversas empresas, organizaciones y/o empleadores independientes que estén dispuestos a ofrecer oportunidades de trabajo accesibles para personas con discapacidad.

Analizando los resultados obtenidos sobre las barreras en la tarea de acompañamiento y asistencia en la búsqueda laboral de estudiantes con discapacidad intelectual, se destaca principalmente la falta de oportunidades accesibles y la discriminación de parte de los empleadores como los mayores obstáculos. Además, se confirmó la existencia de barreras físicas, sociales y culturales que colocan a las personas con discapacidad en una situación de especial vulnerabilidad, ya que muchas empresas no contratan a personas con discapacidad calificadas para el puesto simplemente por prejuicio o falta de comprensión de sus necesidades. Para abordar estas barreras, la Organización Internacional del Trabajo ofrece una amplia variedad de documentos de apoyo y estudios, pero se requieren cambios significativos en la actitud y prácticas de las empresas para lograr una cultura laboral profundamente comprometida con la inclusión social de las personas con discapacidad. Sin embargo, los licenciados mencionan que dentro de la institución no hay desafíos en cuanto al acompañamiento de los jóvenes, y que la temática de la búsqueda de empleo circula de forma natural en el diálogo con ellos, valorando sus opiniones y perspectivas únicas y valiosas.

A través de la iniciativa de los Centros de Formación Integral, se han logrado avances significativos en la capacitación y formación profesional de estos jóvenes, brindándoles la

posibilidad de adquirir habilidades y conocimientos específicos en distintos campos. Esto les permite desarrollar su proyecto de vida y ser actores principales de su propio recorrido individual, promoviendo su independencia y autonomía. Además, se afirma que la participación en actividades sociales, artísticas o deportivas les ayuda a expandir sus redes de contacto, desarrollar habilidades sociales y aumentar su autoestima y confianza en sí mismos. En este sentido, es necesario promover espacios y oportunidades para la participación activa de los jóvenes en su comunidad como una estrategia efectiva para fomentar su desarrollo integral, adquisición de habilidades y competencias sociales, y construcción de identidades y valores.

Con respecto a las vivencias de los jóvenes con discapacidad intelectual en su proceso de incorporación laboral, nuevamente se concluye que ellos enfrentan dificultades para acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones debido a barreras estructurales y culturales profundamente enraizadas en nuestra sociedad. Por tanto, es necesario incentivar un ambiente laboral inclusivo y concientizar a los empleadores sobre las habilidades y fortalezas de los jóvenes con discapacidad intelectual, ya que como se mencionó anteriormente estos experimentan beneficios notables al ser incluidos en el mercado laboral. Por consiguiente, es de vital importancia continuar trabajando en una cultura inclusiva que promueva la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado laboral para todas las personas.

Finalmente, en el último indicador analizado, el cual responde al rol de los profesionales de la psicopedagogía en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, considerando las opiniones de los profesionales y los jóvenes empleados, se observa que su función va más allá de la educación académica tradicional, abarcando el desarrollo integral del estudiante y su preparación para una efectiva inclusión en la sociedad. El paradigma actual de la inclusión educativa reconoce el derecho de todos los estudiantes a recibir una educación de calidad que los integre en sus diferencias, lo que complementa el objetivo de inclusión al concebirlo como una forma de funcionamiento de un sistema educativo verdaderamente inclusivo. Los profesionales entrevistados se encargan del armado del plan de estudio enfocado en habilidades específicas del mundo laboral que contemple las diversidades de funcionamiento y las potencie, de brindar orientación y entrenamiento en habilidades sociales y laborales, y de supervisar y acompañar el proceso de inserción laboral de los estudiantes. Además, buscan establecer vínculos con empresas o ámbitos laborales para facilitar la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad. La participación activa de todas las partes involucradas, incluyendo empresas, centros educativos, gobierno y sociedad en

general, es clave para lograr la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad.

En conclusión, los resultados obtenidos en este estudio demuestran que en general, las personas con discapacidad están expuestas a distintas formas de discriminación en el ámbito laboral, lo que dificulta su inclusión no solo en el empleo, sino también en otros aspectos de la sociedad. Esta discriminación se origina en las concepciones erróneas y estereotipadas que existen sobre las personas con discapacidad, lo que las hace parecer menos capaces o menos valiosas para el trabajo, en comparación con otros individuos sin discapacidad. Esto es particularmente grave si consideramos que estas prácticas discriminatorias no solo afectan el desarrollo laboral y económico de los individuos con discapacidad, sino que también impactan en su salud mental, desarrollo personal y autoestima. Para fomentar una cultura inclusiva en el trabajo, es fundamental tomar medidas concretas que permitan la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral, como la adaptación de espacios y herramientas de trabajo, y la formación de la comunidad laboral sobre los derechos y necesidades específicas de este grupo social. Además, resulta necesario la implementación de políticas laborales que promuevan la equidad y la inclusión, así como programas de sensibilización que fomenten la diversidad y el respeto hacia las personas con discapacidad. Estas deben estar enfocadas en la promoción de una sociedad más inclusiva y en la creación de un mercado laboral diverso y equitativo, con mecanismos que garanticen la equidad de oportunidades para el empleo. Se considera que es desde esta mirada, desde donde podremos avanzar hacia una sociedad que promueva la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de todas las personas inherentemente a su condición, generando mejoras significativas en la calidad de vida y la reducción del riesgo de exclusión social tanto de hombres como mujeres en situación de discapacidad.

9. Bibliografía

- Aguilar Conde, Yusta Sainz (2017), La inserción laboral de las personas con discapacidad. *3C Empresa. Vol.6* (Nº 2)
- Álvarez, E. (2017). Generación de programas y estrategias específicas para la formación de jóvenes con discapacidad en el acceso y permanencia en el mercado laboral.
- Ambroggio, Sara (2017) *La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. tesis* [Tesis de pregrado, Universidad Siglo 21]. Archivo digital. [La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas.](#)
- Barbosa, S. Villegas-Salazar, F. y Beltrán, J. (2019) El modelo médico como generador de discapacidad. *Revista Latinoamericana de Bioética*, vol. 19, núm 2. [El modelo médico como generador de discapacidad](#)
- Blanco, R. y Duk, C. (1995) La Integración de los alumnos con necesidades especiales en América Latina y el Caribe: situación actual y perspectivas. *Perspectivas: revista trimestral de educación comparada*, XXV(25), 2 / 94, p. 219-228. [La Integración de los alumnos con necesidades especiales en América Latina y el Caribe: situación actual y perspectivas](#)
- Brogna, P. (2005). La integración escolar: una perspectiva crítica. Editorial Novedades Educativas.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, 21 de Mayo de 2008, [Ley 26378/2008 | Argentina.gob.ar](#)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 19 de Noviembre de 2014, [Ley 27044/2014 | Argentina.gob.ar](#)
- Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, 13 de diciembre de 2006, [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006](#)
- Delval, J. (2002). Crecer en la autonomía y la independencia. *Revista de educación*, 329, 15-29.
- Escolar, M. A. (2016). La colaboración entre empresas y centros de formación para la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad.

- Fundación PAR (2005) Organización Mundial de la Salud, desde un enfoque biopsicosocial crea en el año 2001 una clasificación general de la discapacidad llamada “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud”,
- Forcada Rojkin, C. (2015) La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Dialnet Métricas N°. 35, 2015. La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado - Dialnet
- Garabedian, M., Lavayén, M. y Dubuit Lirio, A. (2014). El cambio de paradigma en la educación especial: de una sociedad excluyente a una sociedad inclusiva. Revista de Investigación Académica, 12(1), 1-20.
<https://doi.org/10.15332/s1900-64422014000100001>
- Gallego, L. E. y Rodríguez Sánchez, A. M. (2016). Educación inclusiva en Argentina: análisis de la situación actual y desafíos para su implementación. Revista Iberoamericana de Educación, 71(1), 173-190.
<https://doi.org/10.35362/rie7101763>
- González, T. (2008). Evolución histórica de la psicopedagogía. Revista Latinoamericana de Psicopedagogía, 1(1), 19-34.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlp/v1n1/v1n1a03.pdf>
- Hernández, J., Cerillo, M. e Izquierda, J. (2009). La educación inclusiva en la formación docente. Revista de Educación, 350, 353-378.
- Laborada Molla, C., Jariot Garcia, M., y, González Fernández, H., (2021). Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual. Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva ISSN: 1889-4208.; e-ISSN 1989-4643. Volumen 14, Número 1, junio 2021
- Ley N°22431, (1981, 20 de marzo). Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.) [Ley 22.431, Art.2.](#)
- Ley 25689, (2002, 28 de Noviembre). Honorable Congreso De La Nación Argentina. Boletín Oficial. [Ley 25689/2002 | Argentina.gob.ar](#)
- Ley 22.431 (1981). Sistema de protección integral de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16617/texto.htm>

- Ley 24.308 (1994). Protección integral de las personas discapacitadas. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/1-4999/114/texact.htm>
- Ley 26816 (2013). Programa nacional de empleo para personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/215176/norma.htm>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2004). Resolución 802/2004. Inclusión laboral de personas
- Montes, G. (2016). Modelo de gestión de la enseñanza orientado a potenciar las habilidades y destrezas de los estudiantes. En A. M. Varas (Ed.), *La educación centrada en el alumno* (pp. 35-48). Universidad Nacional de Quilmes.
- Naciones Unidas (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: Guía de formación, Serie de capacitación profesional N° 19*. N° de venta: S.14.XIV.2, SBN-13: 978-92-1-354129-6. [CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD](#)
- Novelle, M. y Mecca, S. A. (2015). Educación Especial en el Cono Sur: contextos, tendencias, desafíos y oportunidades. RELAdEI: Revista Latinoamericana de Educación Infantil, 4(2), 15-37. <https://doi.org/10.22579/23463910.53>
- Oficina Internacional del Trabajo (1999) Trabajo decente y protección para todos, prioridad de las Américas. Memoria del Director Regional, 14ª reunión regional de los Estados miembros. Lima: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo (2007) Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo. [Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo](#)
- Oficina Internacional del Trabajo (2013) *La OIT en América Latina y El Caribe. Avances y perspectivas*. [La OIT en América Latina y El Caribe / Avances y Perspectivas 2013](#)
- Organización Mundial de la Salud, (2001) Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la discapacidad y de la salud. [CIF Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud](#)
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Manual de buenas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo y la guía para la contratación de personas con discapacidad. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_159731.pdf

- Ortiz, E. y Mario, M. (2014). Una comprensión epistemológica de la investigación psicopedagógica. *Revista Científica de Educación*, 28 (2), 261-279.
- Quñones, L. y Senior, C. (2014). La inclusión educativa: un enfoque crítico. *Revista de Investigación Académica*, 22. Recuperado de http://revistadeinvestigacionacademica.com/files/22/quinones_senior_inclusion_educativa_enfoque_critico.pdf
- Reyes, A. y Rubio, J. (2014). El discurso sobre la educación inclusiva en Argentina: un análisis discursivo crítico. *Revista de Investigación Académica*, 22. Recuperado de http://revistadeinvestigacionacademica.com/files/22/reyes_rubio_discurso_educacion_inclusiva_Argentina_analisis_discursivo_critico.pdf
- Sánchez Montoya, Rafael (2004) TIC y discapacidad en América Latina y el Caribe. *Dialnet*. ISSN 1136-7733, N° 213 [TIC y discapacidad en América Latina y el Caribe - Dialnet](#)
- Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en Santiago de Chile. (2003). Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. [Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad](#)
- Silvestri, G. (2017). La formación docente en educación inclusiva: retos y posibilidades. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 11(2), 113-129. <https://doi.org/10.4067/s0718-73782017000200113>
- Terigi, F. (2008). Las trayectorias escolares: del problema individual al desafío de construir la igualdad. *Novedades educativas*, (203), 9-14.
- Terigi, F. (2014). Trayectorias educativas inclusivas: cómo construir escuelas desde la diversidad. *Revista de educación*, (365), 204-228.
- Universidad Torcuato Di Tella, Escuela de Negocios, Espacio de Negocios Inclusivos, R.E.D. de empresas por la diversidad. (2015) Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas.
- Villavicencio-Aguilar, C. Romero-Morocho, M. Criollo Armijos, M. y Peñaloza Peñaloza, W. (2018) Discapacidad y familia: Desgaste emocional. *Academo. (Asunción) vol.5 no.1*. [Discapacidad y familia: Desgaste emocional](#)
- Vergara, L., y Beltrán, J. (2014). Inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad en la educación: un desafío para la política pública.

- Vidal Espinoza, Cornejo Valderrama (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *SciELO Analytics*.
- Zondek, D. (2010). Inclusión: de la educación especial a la educación inclusiva. Editorial Paidós.
- Zumba, Tatiana Analuisa (2020) Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana. Tesis de grado, El colegio de la Frontera Norte [DISCAPACIDAD Y ESTRATEGIAS DE EMPLEO. MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE Y PARA LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN L](#)

10. ANEXO

10.1. Instrumentos de recolección de datos

10.1.1. Entrevistas individuales semiestructuradas destinada a psicopedagogos/as.

1. ¿Cuál es su formación?
2. ¿Cuál es su rol dentro de la escuela?
3. ¿Cuánto tiempo hace que desempeña este rol?
4. ¿Cómo interviene desde su rol en la rutina cotidiana del centro?
5. ¿Qué tipo de aprendizajes considera indispensable que adquieran los futuros egresados del CFI para su desarrollo personal?
6. ¿Se realiza algún trabajo específico para desarrollar o estimular la independencia y la autonomía de los jóvenes?
7. ¿Cuál o cuáles considera que son los más importantes?
8. ¿Qué piensa acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual?
9. ¿Qué aportes puede hacerle a un joven de la escuela para su futuro desempeño laboral?
10. ¿Qué beneficios considera que pueden obtener los jóvenes con discapacidad al ingresar al mercado laboral?
11. ¿En la escuela se aborda esta temática?
12. ¿Qué grupo participa de ella?
13. ¿De qué modo se aborda?
14. ¿Quiénes la llevan a cabo?
15. ¿Cuáles considera que deberían ser los objetivos de este acompañamiento?
16. ¿Se realiza algún trabajo en red o de articulación con el municipio u otro espacio para jóvenes?
17. ¿Se abordan estas cuestiones con las familias de los estudiantes?
18. ¿De qué modo?
19. ¿Cómo reciben las familias estos espacios?
20. ¿Cuáles son las estrategias y apoyos que desde su rol podría brindar a los jóvenes con discapacidad en el proceso de inserción laboral?
21. ¿Se presentan desafíos o dificultades a la hora de acompañar a los estudiantes en la búsqueda laboral?

22. ¿Cuáles son? ¿Cómo los sobrellevan?
23. ¿Qué resultados observa luego del proceso de acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual?

10.1.2. Encuesta realizada a Estudiantes del Centro de Formación Integral.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdsvYi4dSIlpB6sgg4Lm-xDE9pb7xhrgmGB-axPIWaCwqIx2wg/viewform?usp=share_link

1. ¿Cuántos años tienes?
 - a. 18
 - b. 19
 - c. 20
 - d. 21
2. ¿Qué es lo que más te gusta de venir al Centro de formación Integral?
 - a. _____
3. ¿Consideras que te ayuda a ser más independiente?
 - a. Si
 - b. No
4. ¿Por qué? ¿De qué manera te ayuda?
 - a. Porque los profes nos enseñan a hacer cosas solos.
 - b. Porque aprendemos a resolver problemas como podamos.
 - c. Porque aprendemos sobre responsabilidad.
 - d. Porque proporciona conocimientos sobre el cuidado personal.
 - e. Porque proporciona conocimientos sobre el manejo del dinero
 - f. Porque proporciona conocimientos sobre los diversos transportes
 - g. Porque proporciona conocimientos sobre habilidades domésticas.
 - h. Porque proporciona oportunidades para mejorar tus habilidades de comunicación, interacción social y relaciones con los demás.
 - i. Porque me brindan conocimientos acerca de cómo buscar un trabajo.
 - j. Otra: _____
5. ¿Qué te gustaría hacer cuando seas grande?
 - a. Trabajar
 - b. Estudiar
 - c. Trabajar y Estudiar
6. ¿Sabes de qué manera podrías conseguir un trabajo?
 - a. Si
 - b. No.
 - c. No sé.
7. ¿Se aprende en tu escuela sobre esto?

- a. Si
 - b. No.
 - c. No sé.
8. ¿De qué manera se hace y quienes lo hacen?
- a. Hay talleres.
 - b. Hay encuentros o entrevistas hacia otras personas.
 - c. Hacen visitas a espacios laborales.
 - d. Contenidos dentro de las clases.
 - e. Otra: _____
9. ¿Estas de acuerdo con este abordaje?
- a. Si
 - b. No.
 - c. No sé.
10. ¿De qué manera te gustaría que se haga?
- a. _____
11. ¿Qué beneficios consideras que pueden obtener los jóvenes con discapacidad al ingresar al mercado laboral?

10.1.3. Encuesta realizada a Jóvenes con discapacidad insertados en el mercado laboral

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScEmj9p31LirO_ZfKUc_0nU36R_zDEkQU_PVuiygubRwOIfAg/viewform?usp=share_link

1. ¿Cuántos años tienes?
 - a. _____
2. ¿Tienes trabajo actualmente?
 - a. Si
 - b. No
3. ¿Dónde trabajas?
 - a. _____
4. ¿Qué tareas realizas?
 - a. _____
5. ¿Cómo te resultó buscar un trabajo?
 - i. Fácil
 - 1. ¿Por qué? _____
 - ii. Difícil
 - 1. ¿Por qué? _____
6. ¿Cómo conseguiste este trabajo?
 - a. Solo/a.
 - i. Si lo hiciste solo, ¿Cómo fue tu ingreso?
 - 1. _____
 - b. Con ayuda.
 - i. Si recibiste ayuda ¿Quién te ayudó?

1. Familiar.
 2. Terapeuta.
 3. Programa educativo/laboral.
 4. Docentes o profesionales de la escuela.
 5. Otro _____
7. ¿En tu escuela se hablaba sobre el desarrollo profesional y la inserción laboral?
- a. Si
 - b. No.
 - c. No sé.
8. ¿De qué manera se hacía y quienes lo hacen?
- a. Hay talleres.
 - b. Hay encuentros o entrevistas hacia otras personas.
 - c. Hacen visitas a espacios laborales.
 - d. Otra: _____
9. ¿Estas de acuerdo con este abordaje?
- a. Si
 - b. No.
 - c. No sé.
10. ¿De qué manera te gustaría que se haga?
- a. _____
11. ¿Qué dificultades encuentras a la hora de realizar tu trabajo?
- a. _____
12. ¿Qué beneficios consideras que pueden obtener los jóvenes con discapacidad al ingresar al mercado laboral?
- a. _____

10.2 Grilla de Análisis de datos

Categoría de análisis	Frases de los Entrevistados/encuestados	Interpretaciones
Estrategias y apoyos ofrecidos por los psicopedagogos/as	-Psp 1, Psp 2, -Est 1, Est. 2. Est 3 -Emp. 1; Emp. 2 Psp 1: Los chicos tienen varios talleres, tienen talleres de huerta, de cerámica, de panadería. Ahí logran aprender un montón de cosas ... hay por parte de los chicos mucho interés en progresar en estas áreas. Muchas veces nuestra estrategias tienen que ver con fomentar estas actividades y hasta pensar en profesionalizarse. Hace unos años atrás, un grupo de egresados comenzó a realizar diversas tortas por pedido, se armaron su propio emprendimiento... Muchas veces el mayor apoyo que les ofrecemos es el de incrementar su autoestima y valorar todo lo que van alcanzando, así se muy poco, pero los ayuda a desarrollar más confianza, más seguridad y por lo tanto su autoestima cambia un monton. La confianza de que ellos pueden	Todos los entrevistados concuerdan con la importancia del trabajo sobre la autoestima, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la autorregulación emocional y la independencia de los jóvenes. Como apoyos ofrecidos aparecen la adaptación de herramientas didácticas a las necesidades y perfiles de cada estudiante. También un recurso que aparece es el contacto con empresas, organizaciones y empleadores que estén dispuestos a ofrecer oportunidades de trabajo inclusivas y accesibles.
	Psp 2: Yo creo que es muy importante trabajar en la independencia y la autonomía de los jóvenes, especialmente aquellos con discapacidad intelectual. En la escuela, por ejemplo, se pueden realizar tareas y actividades que fomenten la toma de decisiones, la resolución de problemas y la autorregulación emocional. También es importante adaptar las herramientas didácticas a las necesidades y perfiles de cada estudiante para que puedan desenvolverse	

	con mayor autonomía en el ambiente escolar y en otros contextos.... En la escuela abordamos activamente y de manera permanente la temática de la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, y participan tanto los estudiantes como el equipo docente y los profesionales especializados en psicopedagogía.... Los objetivos clave de este acompañamiento pueden ser desarrollar habilidades socioemocionales y de comunicación, adquirir habilidades específicas en el mundo laboral, y establecer contactos con empresas, organizaciones y empleadores que estén dispuestos a ofrecer oportunidades de trabajo inclusivas y accesibles.	
	Est 1 ¿De qué manera te ayudan los profes del CFI? (Podés seleccionar más de una opción.) Porque proporciona conocimientos sobre el manejo del dinero	Desde el punto de vista de los estudiantes, las respuestas que tienen puntos en común son "Porque proporciona conocimientos sobre el manejo del dinero" y "Porque me brindan conocimientos acerca de cómo buscar un trabajo". Ambas aparecen en las opciones de la pregunta, lo cual puede estar relacionado nuevamente con la búsqueda de independencia de los jóvenes y su deseo de desarrollo personal y profesional. Además de que habla de sus intereses y deseos.
	Est 2 Porque los profes nos enseñan a hacer cosas solos., Porque proporciona conocimientos sobre el manejo del dinero, Porque proporciona conocimientos sobre los diversos transportes, Porque proporciona oportunidades para mejorar tus habilidades de comunicación, interacción social y relaciones con los demás., Porque me brindan conocimientos acerca de cómo buscar un trabajo., porque hacemos actividades de arte y deportes	
	Est 3: Porque los profes nos enseñan a hacer cosas solos., Porque aprendemos a resolver problemas como podemos., Porque proporciona conocimientos sobre el cuidado personal., Porque proporciona conocimientos sobre el manejo del dinero, Porque me brindan conocimientos acerca	

	de cómo buscar un trabajo.	
Desafíos y obstáculos en la tarea de acompañamiento	Psp 2: Yo creo que muchas veces el acompañamiento carece de valor, por la falta de oportunidades accesibles y la discriminación de parte de los empleadores, son dos de los mayores obstáculos, Otro desafío que enfrentamos es la falta de comprensión acerca de las necesidades y habilidades de los estudiantes con discapacidad intelectual. Pero en sí, dificultades en el acompañarlos no, porque es muy bien recibida por los jóvenes y las familias esta temática. A veces alguna familia, quizá tiene más inseguridades que otra, pero en general se conversa y logran entenderlo.	Aquí los desafíos que aparecen tienen que ver con los resultados y con la respuesta del entorno. No se aprecian desafíos con respecto al acompañamiento dentro del ámbito escolar, pero sí, con respecto a la verdadera inclusión laboral.
Resultados y efectividad del proceso de acompañamiento psicopedagógico	Est 1¿Qué beneficios consideras que pueden obtener los jóvenes con discapacidad al ingresar al mercado laboral? vivir solos y poder invitar amigos a tu casa y tener una familia tuya	Las respuestas obtenidas en el campo tienen que ver con los beneficios que se observan en los jóvenes. Aparecen términos referidos a a independencia, la autoestima y la conexión con la comunidad.
	Est 2 ser más felices con su propia familia y su propia casa y poder irte de vacaciones y que la gente vea que somos inteligentes también	
	Est 3 ser independientes de tu familia y no tener que preguntarles que podes hacer o si podes ir o si te dan plata para comparte algo y si quieres ir a pasear con tus amigas podes ir porque tenes ganas	

	Psp 2: ... hemos observado una tendencia positiva en la independencia, la autoestima y la conexión con la comunidad que puede generar el trabajo. Además, el acceso a un trabajo puede ser una experiencia muy valiosa para el crecimiento personal y el desarrollo de sus habilidades.	
	¿Qué es lo que más te gusta de venir al Centro de formación Integral? Est. 1 que vengo solo	
	Est. 2 Me siento seguro y puedo relacionarme con otras personas y aprender cosas nuevas.	
	Est 3 a veces porque la paso bien y a veces es porque me manda mi familia pero me gusta cuando aprendemos cosas de matemática y no mucho cuando hacemos cosas de lengua porque no me gusta escribir mucho	
Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Experiencias y perspectivas de los jóvenes con discapacidad intelectual en su proceso de incorporación laboral.	Emp. 1: Falta de confianza de los demás. Con tiempo y paciencia aprendí todo. ¿Cómo te resultó buscar un trabajo? “Difícil. Por falta de oportunidades, poca confianza y demasiada burocracia” ¿Qué beneficios consideras que pueden obtener los jóvenes con discapacidad al ingresar al mercado laboral? “Independencia. Apertura social. Autoestima”.	Nuevamente las respuestas tienen que ver con la falta de inclusión del mercado laboral. Poca tolerancia, apertura y conocimiento con respecto a la discapacidad. Falta de oportunidades accesibles, la discriminación. Mirada social que segrega, desconfía, “discapacita” A la vez, ambos desarrollan un trabajo en donde la principal tarea tiene que ver con la comunicación, al tener que interactuar con

	Emp. 2: Fácil. Porque mis papás son los dueños. “que a veces las personas no se dan cuenta que yo estoy trabajando y van a otra caja” Tener su plata para comprarse lo que quieran y poder salir con tus amigos	otros para poder cumplir con sus tareas asignadas.
	Psp 1: Yo pienso que se les dificulta mucho, por más que todos hablemos de la integración y de la inclusión, y todo lo maravilloso de las palabras, la realidad es que se complica porque no hay muchas oportunidades realmente.	
	Psp 2: creo que es fundamental para su independencia financiera, autoestima y conexión con la comunidad.... Además, es fundamental fomentar un ambiente laboral inclusivo y sensibilizar a los empleadores sobre las habilidades y fortalezas de los jóvenes con discapacidad intelectual.... Sin embargo, a menudo surgen desafíos y dificultades al acompañar a los estudiantes en la búsqueda laboral, como la falta de oportunidades por parte de los empleadores, entre otros.	
	Est 1 ¿Qué te gustaría hacer cuando seas grande? Trabajar ¿Qué beneficios consideras que pueden obtener los jóvenes con discapacidad al ingresar al mercado laboral? vivir solos y poder invitar amigos a tu casa y tener una familia tuya	Desde el punto de vista de los jóvenes estudiantes, se observa su interés de trabajar en el futuro en las tres personas consultadas. Podríamos relacionarlo con el trabajo de los profesionales en el centro con respecto a esta temática, pero también con sus deseos de desarrollo y crecimiento.
	Est 2 Trabajar y estudiar	

	ser más felices con su propia familia y su propia casa y poder irte de vacaciones y que la gente vea que somos inteligentes también	
	Est 3 Trabajar y estudiar ser independientes de tu familia y no tener que preguntarles que podes hacer o si podes ir o si te dan plata para comprarte algo y si queres ir a pasear con tus amigas podes ir porque tenes ganas	
Rol y responsabilidades de los psicopedagogos/as del equipo técnico en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.	Psp 1: Con respecto a esto yo he intervenido en ayudar en todo lo que tiene que ver con el armado de su currículum personal, el armado una entrevista, de cómo podía ser esta entrevista como un roleplay de qué puede suceder, qué te pueden preguntar. También a veces se busca ser como el puente en empresas para que ellos puedan insertarse, y acompañarlos en este primer proceso, moldeando un poco y supervisando otro poco, como por ejemplo ¿Qué laburo tienen que hacer? También obviamente en la resolución de problemas, o sea bueno qué cosas se pueden presentar en la entrevista o en el laburo que a vos te generan miedo, ansiedad, o una dificultad y pensar distintas formas de poder resolverlo. Psp 2: Intervengo en la rutina cotidiana del centro a través de la observación directa de los estudiantes, la coordinación con el equipo docente para desarrollar estrategias de apoyo y seguimiento, y la comunicación activa con las familias para mantener una colaboración constante y positiva. Creo que la orientación y seguimiento personalizado son herramientas	El rol psicopedagógico aparece vinculado a la orientación y al seguimiento más personalizado de los estudiantes. También con el establecimiento de un trabajo colaborativo con otras figuras de la escuela para la creación de planes de estudio más enfocados en habilidades específicas del mundo laboral.

	clave... Puedo colaborar con el equipo docente para hacer planes de estudio que estén como más enfocados en esas habilidades específicas del mundo laboral. También facilitar el acceso a información sobre recursos y programas de empleo para estudiantes con discapacidad, y ofrecer orientación y acompañamiento personalizado en todo el proceso.	
--	---	--