



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Ciencias de la Educación y Psicopedagogía

Contribución de las intervenciones psicopedagógicas a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en el partido de Merlo, en el marco de las políticas públicas vigentes.

Estudiante: Johana Mailen Morelli

Trabajo final para optar por el título de Licenciada en Psicopedagogía

Junio 2026

Índice

Resumen

.....	
..	2

Introducción

.....	3
-------	---

Justificación

.....	5
-------	---

Antecedentes

.....	6
-------	---

Marco

Teórico

.....	8
-------	---

1. Discapacidad e inclusión laboral

.....	8
-------	---

1.1 ¿Qué es la discapacidad?

.....	8
-------	---

1.2 El derecho a trabajar

.....	10
-------	----

1.3 El acompañamiento psicopedagógico como herramienta de inclusión

.....	11
-------	----

2. Políticas públicas de inclusión laboral

.....	12
-------	----

2.1 Programas nacionales

.....	12
-------	----

2.2 Propuestas locales en Merlo

.....	13
-------	----

2.3 Dificultades en la implementación

.....	15
-------	----

3. El rol de la psicopedagogía en la inclusión laboral	17
3.1 La psicopedagogía más allá de lo escolar	17
3.2 Aportes de la psicopedagogía en la orientación laboral	18
3.3 Intervenciones en el ámbito laboral	20
Encuadre	Metodológico
	21
Participantes	21
Técnica de recolección de datos	22
Análisis de datos	22
Análisis e interpretación de los datos	23
Aportes de la psicopedagogía en los programas de inclusión laboral	23
Acciones y estrategias de los equipos psicopedagógicos en Merlo	24
Apoyos, recursos y factores que facilitan o dificultan la inclusión	25
Percepciones y experiencias de los jóvenes y los profesionales	26
Conclusiones	29

Referencias

Bibliográficas

..... 32

Anexos

.....

..... 35

Resumen

La presente investigación analiza cómo las intervenciones psicopedagógicas contribuyen a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en el partido de Merlo, en el marco de las políticas públicas vigentes en Argentina. Desde un enfoque cualitativo, se examina el rol de la psicopedagogía en procesos de orientación, desarrollo de habilidades sociolaborales, acompañamiento emocional y mediación entre jóvenes, familias, instituciones y espacios de trabajo. El estudio se realizó a partir de entrevistas semiestructuradas a seis jóvenes con discapacidad de entre 18 y 30 años que participaban en programas de inclusión laboral, tres psicopedagogas vinculadas a instituciones de educación especial del partido, y dos referentes municipales del área de empleo y discapacidad.

El estudio parte de la perspectiva social de la discapacidad y del enfoque de derechos, entendiendo que la inclusión depende tanto de las características individuales como de las barreras presentes en el entorno.

Los antecedentes consultados coinciden en la importancia del acompañamiento profesional para favorecer la preparación, inserción y permanencia laboral de los jóvenes. En este sentido, la psicopedagogía aporta estrategias de orientación vocacional, fortalecimiento de habilidades cognitivas, afectivas y sociales, diseño de apoyos, resolución de conflictos y sensibilización de equipos laborales. Estas intervenciones permiten construir trayectorias más sólidas y significativas, adaptadas a las necesidades y potencialidades de cada joven.

Finalmente, el trabajo concluye que las intervenciones psicopedagógicas resultan fundamentales para promover una inclusión laboral real y sostenible. Su eficacia aumenta cuando se articulan con políticas públicas integrales y con prácticas institucionales que reconozcan la diversidad, eliminen barreras y garanticen condiciones de accesibilidad, participación y autonomía para los jóvenes con discapacidad.

Palabras claves: intervenciones psicopedagógicas – inclusión laboral – discapacidad – abordaje interdisciplinario.

Introducción

La inclusión laboral de jóvenes con discapacidad constituye hoy un tema central dentro de las políticas públicas y de las intervenciones profesionales orientadas a garantizar el ejercicio pleno de los derechos. Diversos organismos internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), destacan que el acceso al trabajo es un componente fundamental para la autonomía, la identidad y la participación social. Sin embargo, a pesar de los avances normativos y de la creciente visibilización de la temática, persisten tensiones estructurales que dificultan la inserción y la continuidad laboral de muchos jóvenes, especialmente en territorios atravesados por desigualdades económicas, como el partido de Merlo.

Estas tensiones se relacionan tanto con limitaciones institucionales (escasas políticas de acompañamiento, falta de articulación entre educación y empleo, ausencia de ajustes razonables), como con barreras socioculturales vinculadas a prejuicios, estereotipos y expectativas reducidas sobre las capacidades de los jóvenes con discapacidad. Desde el modelo social de la discapacidad (Oliver, 1990; Barton, 2009), estas barreras no se explican por condiciones individuales, sino por entornos que no logran alojar la diversidad. Así, el problema del acceso al trabajo trasciende lo personal y se vuelve eminentemente social, político y educativo.

En este marco surge el tema de esta investigación, que busca analizar cómo las intervenciones psicopedagógicas contribuyen a acompañar y fortalecer los procesos de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en el partido de Merlo. La elección del tema proviene tanto de una preocupación profesional como de una convicción ética: el trabajo es un derecho, no un privilegio, y constituye un espacio donde los jóvenes pueden construir proyectos de vida significativos. Durante mi formación y las prácticas realizadas, pude observar de cerca cómo jóvenes con discapacidad enfrentaban enormes dificultades para insertarse laboralmente, no por falta de capacidad sino por ausencia de acompañamiento y de entornos que los recibieran. Esa experiencia fue la que motivó profundamente este trabajo: la certeza de que la psicopedagogía tiene mucho para aportar en ese camino, y de que esa contribución todavía no está suficientemente documentada ni valorada. Tal como señalan autores como Ainscow (2015) y Booth (2000), la inclusión implica transformar las condiciones institucionales para que todos los estudiantes tengan

oportunidades reales de participación y aprendizaje. Extender este principio al ámbito laboral resulta imprescindible para garantizar trayectorias de vida más equitativas.

A pesar de ello, muchos jóvenes encuentran obstáculos que exceden la dimensión pedagógica: experiencias previas de fracaso escolar, desvalorización social, escasas oportunidades laborales locales, falta de apoyos formales e informales, dificultades en la comunicación y barreras actitudinales por parte de empleadores. Aquí emerge la tensión principal del objeto de estudio: la inclusión laboral es un derecho reconocido, pero su cumplimiento real depende de condiciones contextuales que no siempre se garantizan.

Frente a esta complejidad, la psicopedagogía adquiere un rol significativo dentro de los procesos de inserción laboral. Desde una perspectiva que reconoce la diversidad como valor, la disciplina puede aportar herramientas para desarrollar habilidades sociolaborales, promover la autonomía, acompañar los procesos emocionales, articular con las familias y orientar a las instituciones en la construcción de prácticas inclusivas. Autores como Vigotsky (1979) y Bruner (1991) sostienen que el aprendizaje y el desarrollo se construyen a partir del acompañamiento y la mediación; trasladado al ámbito laboral, este enfoque permite comprender la importancia del apoyo psicopedagógico como facilitador.

A partir de estas consideraciones, la investigación se organiza en torno a la pregunta que guía todo el proceso: ¿Cómo contribuyen las intervenciones psicopedagógicas a los procesos de inserción y sostenimiento laboral de jóvenes con discapacidad en una escuela de gestión estatal del partido de Merlo?

Esta pregunta invita a profundizar en las experiencias de los jóvenes, en las prácticas profesionales y en las dinámicas institucionales que intervienen en el pasaje del ámbito educativo al mundo del trabajo.

En relación con ello, se integran los objetivos de la investigación, que orientan el análisis: comprender el aporte específico de la psicopedagogía dentro de los programas y políticas públicas de inclusión laboral; describir las acciones y estrategias implementadas por los equipos psicopedagógicos en el territorio de Merlo; identificar los apoyos, recursos y dispositivos que facilitan o dificultan la inserción laboral de los jóvenes; e interpretar las percepciones y experiencias de los jóvenes y de los profesionales que los acompañan.

Para responder estos objetivos, se adopta un enfoque cualitativo, adecuado para recuperar las voces de los protagonistas y comprender la profundidad subjetiva de sus experiencias. Las entrevistas semiestructuradas permiten indagar en los significados que los jóvenes atribuyen al trabajo, en los miedos, expectativas y aprendizajes que atraviesan, y en el modo en que los apoyos psicopedagógicos influyen en su recorrido. Al mismo tiempo, los testimonios de psicopedagogos y referentes institucionales aportan información sobre las condiciones locales, las políticas vigentes y los desafíos cotidianos.

Este enfoque resulta pertinente porque, como señalan Flick (2015) y Denzin & Lincoln (2011), la metodología cualitativa posibilita comprender fenómenos sociales complejos en contextos reales, atendiendo tanto a dimensiones objetivas como subjetivas.

En síntesis, esta investigación busca no solo describir una realidad, sino aportar reflexiones y herramientas para mejorarla. Analizar el rol de la psicopedagogía en la inclusión laboral permite visibilizar una dimensión clave del campo profesional: la capacidad de habilitar oportunidades, acompañar procesos de autonomía y favorecer entornos laborales verdaderamente inclusivos. En última instancia, incluir supone crear condiciones para que cada joven pueda construir un proyecto de vida con sentido. Y en ese camino, la psicopedagogía no solo acompaña: sostiene, potencia y transforma.

Justificación

Este trabajo es importante porque busca entender de qué manera la psicopedagogía puede ayudar a los jóvenes con discapacidad a conseguir y mantener un empleo. Si bien existen leyes y programas que promueven la inclusión laboral, muchas veces no se habla sobre el rol que puede tener el psicopedagogo en este proceso. Conocer estas intervenciones puede aportar nuevas ideas y herramientas para mejorar las oportunidades laborales de estos jóvenes.

Tener un trabajo no solo significa tener un ingreso económico, sino también poder desarrollarse como persona, ganar independencia y sentirse parte de la sociedad. Por eso, es fundamental pensar en formas de acompañar a los jóvenes con discapacidad en este camino. La psicopedagogía puede colaborar ayudando a fortalecer habilidades personales y sociales, mejorar la confianza, y facilitar la adaptación a los lugares de trabajo.

Además, este tema permite ampliar la mirada sobre la psicopedagogía, mostrando que su intervención no se limita solo a lo escolar, sino que también puede estar presente

en espacios laborales. La investigación puede ser útil para distintos profesionales e instituciones, ofreciendo información que sirva para pensar nuevas maneras de acompañar a los jóvenes en su inserción laboral y favorecer una inclusión más completa y real.

Antecedentes

Las investigaciones realizadas en los últimos años en Argentina permiten comprender mejor cómo se desarrollan los procesos de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad y qué lugar ocupa el acompañamiento profesional dentro de estos recorridos. Para esta tesis se tomaron estudios que aportan una mirada concreta sobre políticas públicas, experiencias de inserción y apoyos que resultan significativos para los jóvenes, tanto a nivel nacional como internacional.

Uno de los trabajos analizados es el de la Universidad Nacional de La Plata (2019), que estudió el funcionamiento de distintos programas de inclusión laboral en la provincia de Buenos Aires, especialmente "Promover Igualdad de Oportunidades" y "Acceder". A partir de entrevistas realizadas a jóvenes, referentes institucionales y organizaciones del territorio, se observó que, aunque existe un marco legal que respalda el derecho al trabajo, en la práctica aparecen obstáculos como la escasa coordinación entre organismos, la falta de información clara y la limitada participación de empleadores. También se destaca la necesidad de contar con un acompañamiento profesional sostenido, ya que muchos jóvenes requieren apoyo para interpretar consignas, organizar tiempos, expresar sus inquietudes y adaptarse a las exigencias de un puesto de trabajo. El estudio muestra que el rol del psicopedagogo puede funcionar como un puente entre las trayectorias personales de los jóvenes y los requerimientos del ámbito laboral.

Otro aporte importante proviene de la Universidad de Flores (2021), que investigó las experiencias de jóvenes con discapacidad intelectual en diferentes espacios laborales. A través de entrevistas a jóvenes, familias y profesionales, se pudo ver que los talleres y las prácticas laborales son fundamentales para desarrollar habilidades sociales, emocionales y de autonomía. Se resalta, además, la importancia del acompañamiento profesional personalizado, que ayuda al joven a organizar rutinas, comprender consignas, manejar situaciones difíciles y fortalecer su autoconfianza. El trabajo muestra con claridad que una intervención cercana, ajustada a las necesidades de cada persona, favorece no solo el ingreso al empleo, sino también la permanencia y el bienestar dentro del espacio laboral.

Por último, el informe elaborado por la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS, 2020) evaluó el programa "Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo" combinando encuestas y entrevistas. Allí se observa que, si bien el programa ofrece

herramientas valiosas, su impacto se ve limitado por la falta de seguimiento continuo, la duración acotada de los subsidios y varias barreras estructurales que aún persisten en el mercado laboral. También se reconoce que el acompañamiento profesional —incluyendo a psicopedagogos— resulta clave para el desarrollo de habilidades transversales necesarias en el ámbito laboral, como la comunicación, la autorregulación emocional, la planificación del tiempo y el trabajo en equipo. El informe sugiere fortalecer los equipos interdisciplinarios y darle mayor continuidad a los apoyos para sostener los procesos iniciados.

Desde una perspectiva latinoamericana, Carvajal y Gómez (2018) realizaron un estudio en Colombia sobre la implementación de programas de empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y física. Los resultados mostraron que la figura del preparador laboral —rol asimilable al del psicopedagogo en el contexto argentino— resulta determinante para la permanencia en el puesto de trabajo. El estudio también destacó que la sensibilización de los empleadores y la adaptación de los entornos laborales son factores que inciden de manera directa en la calidad de la experiencia laboral de los jóvenes.

Otro antecedente relevante es la investigación de Wehman et al. (2014), desarrollada en el contexto anglosajón, que analiza los modelos de empleo con apoyo para personas con discapacidades severas. Los autores concluyen que las intervenciones más eficaces son aquellas que combinan acompañamiento individualizado, trabajo en red con los empleadores y seguimiento prolongado posterior al ingreso laboral. Esta perspectiva refuerza la importancia de una intervención psicopedagógica que no se agote en la preparación previa al empleo, sino que continúe una vez iniciada la experiencia laboral.

Finalmente, el trabajo de Pereyra (2020), realizado en la Universidad Nacional de Córdoba, analiza las representaciones sociales que tienen los empleadores sobre las personas con discapacidad en el mercado laboral argentino. Los hallazgos evidencian que persisten estereotipos y prejuicios que condicionan las posibilidades de contratación, y que la intervención profesional orientada a la sensibilización y formación de equipos de trabajo es un factor clave para transformar esas representaciones y generar entornos laborales más inclusivos.

En conjunto, estos estudios coinciden en que la inclusión laboral no depende únicamente de conseguir un empleo, sino de los apoyos que se brindan antes, durante y después del ingreso. También muestran que la psicopedagogía aporta herramientas fundamentales para acompañar a los jóvenes en esta transición, fortalecer sus capacidades, mejorar su experiencia laboral y contribuir a que puedan construir trayectorias más estables, significativas y acordes a sus necesidades.

Marco Teórico

1. Discapacidad e inclusión laboral

1.1 ¿Qué es la discapacidad?

La discapacidad es un concepto que ha cambiado profundamente a lo largo del tiempo. Durante muchos años fue interpretada desde el modelo médico, que la definía como una deficiencia o limitación propia del individuo. Bajo este enfoque, la persona con discapacidad era vista como alguien "incompleto" o "incapaz", y la intervención se centraba en corregir o rehabilitar aquello que se identificaba como déficit. Esta mirada no solo reducía la discapacidad a un problema individual, sino que también reforzaba actitudes de dependencia, aislamiento y poca participación en la vida social, educativa y laboral.

Con el avance de los derechos humanos, esta perspectiva comenzó a cuestionarse y a ser reemplazada por una visión más amplia y respetuosa conocida como modelo social de la discapacidad. Desde este enfoque, la discapacidad no se explica únicamente por una condición física, sensorial, intelectual o mental, sino por la interacción entre las características de la persona y el entorno que la rodea. Esto significa que las limitaciones no se producen por la condición en sí misma, sino por las barreras externas que impiden la participación plena: falta de accesibilidad, prejuicios sociales, prácticas institucionales rígidas, escasa información o ausencia de apoyos adecuados.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) formaliza esta concepción y establece que las personas con discapacidad tienen derecho a vivir de manera autónoma, participar en la comunidad y acceder en igualdad de condiciones a la educación, al trabajo y a todos los ámbitos de la vida. Esta convención marca un antes y un después, porque sitúa la responsabilidad de la inclusión en el Estado y en la sociedad, y no exclusivamente en la persona.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) define la discapacidad como un fenómeno multidimensional en el que intervienen factores corporales, ambientales y personales. Esta perspectiva remarca que la participación depende tanto de las oportunidades brindadas por el entorno como de los apoyos que la persona recibe. De este modo, la discapacidad se convierte en una forma de interacción

con el mundo que puede modificarse mediante políticas, prácticas inclusivas y accesibilidad.

Autores como Booth y Ainscow (2000) refuerzan esta idea al señalar que muchas de las barreras que enfrentan las personas no están en ellas, sino en las culturas, políticas y prácticas institucionales. Según estos autores, para que exista inclusión es necesario transformar los modos de organización y comunicación, generar apoyos ajustados, promover climas de respeto y revisar permanentemente cómo se toman decisiones dentro de las instituciones.

En esta línea, Florian (2008) sostiene que la inclusión es un proceso permanente que implica pensar la diversidad como parte natural de todos los espacios sociales. La autora explica que no se trata simplemente de "integrar" a las personas con discapacidad dentro de estructuras preexistentes, sino de modificar esas estructuras para que todos puedan participar. Esta mirada coloca la responsabilidad en las instituciones, en las políticas públicas y en los equipos profesionales, que deben ofrecer prácticas flexibles, accesibles y sensibles a las particularidades de cada persona.

Entender la discapacidad desde este enfoque permite dejar atrás una visión centrada en la "falta" y avanzar hacia una perspectiva que reconoce derechos, potencialidades y formas diversas de participación. Además, ayuda a comprender que la inclusión no depende únicamente de la voluntad individual, sino de la eliminación de barreras y de la creación de entornos que favorezcan el acceso, la autonomía y la participación activa.

Esta concepción es especialmente importante para analizar la inclusión laboral, ya que el acceso al trabajo no depende solo de las habilidades individuales del joven, sino de las oportunidades reales, los apoyos disponibles, la apertura de los equipos de trabajo y las políticas que garanticen igualdad de condiciones. Desde esta perspectiva, la psicopedagogía puede desempeñar un papel clave como disciplina que acompaña procesos, facilita accesos, media entre instituciones y jóvenes, y contribuye a construir entornos laborales verdaderamente inclusivos.

1.2 El derecho a trabajar

El trabajo representa mucho más que una fuente de ingresos: es una dimensión esencial para el desarrollo de la identidad, la autonomía y la participación social. Así lo

reconoce la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), que establece en su artículo 27 que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en un entorno laboral inclusivo y accesible.

En Argentina, este derecho se encuentra garantizado por la Ley N.º 26.378, que ratifica la Convención, y se operacionaliza a través de programas y normativas como el Programa Promover Igualdad de Oportunidades y la Ley de Cupo Laboral para Personas con Discapacidad (Ley N.º 22.431). Sin embargo, numerosos estudios (Toboso, 2013; Rodríguez, 2017) advierten que el acceso efectivo al trabajo sigue estando condicionado por múltiples barreras estructurales, sociales y culturales.

Desde el campo de la psicopedagogía, Pérez Alba (2009) sostiene que el trabajo es un espacio privilegiado para la construcción subjetiva de sentido, permitiendo el desarrollo de competencias, el fortalecimiento de la autoestima y la consolidación del proyecto vital. Acompañar a jóvenes con discapacidad en el camino hacia el empleo implica intervenir de manera integral en los múltiples factores que influyen en su desarrollo. Desde el enfoque inclusivo planteado por Florian (2008), la discapacidad no se entiende como una característica individual fija, sino como el resultado de la interacción entre las particularidades de la persona y las barreras del entorno. Bajo esta perspectiva, el acompañamiento profesional se orienta a generar condiciones que favorezcan la participación plena, trabajando simultáneamente sobre aspectos cognitivos, afectivos, motivacionales y contextuales que se entrelazan en la construcción de trayectorias laborales posibles.

El abordaje cognitivo permite fortalecer procesos como la comprensión de consignas, la organización de tareas, la resolución de problemas y la toma de decisiones, habilidades esenciales para desenvolverse en entornos laborales. A su vez, estas intervenciones se sostienen sobre un plano afectivo que busca promover la autoestima, la autoconfianza y la regulación emocional, reconociendo que muchos jóvenes han atravesado experiencias de exclusión que pueden impactar en su seguridad personal. De este modo, trabajar sobre lo emocional potencia la motivación, ya que la percepción de autoeficacia, el reconocimiento de intereses personales y la posibilidad de proyectar metas alcanzables se vuelven motores fundamentales en la búsqueda y sostenimiento del

empleo. Finalmente, todas estas dimensiones se articulan con un análisis profundo del contexto, entendiendo que la inclusión laboral depende también de la eliminación de barreras físicas, comunicacionales y actitudinales, así como de la articulación con familias, instituciones y empleadores. En conjunto, estas intervenciones conforman un proceso integral que no solo acompaña, sino que habilita a los jóvenes a convertirse en protagonistas de sus propios proyectos de vida laboral.

A pesar del reconocimiento legal del derecho al trabajo, las personas con discapacidad enfrentan numerosas dificultades para acceder y sostener un empleo. Estas barreras pueden clasificarse en tres niveles: estructurales (ausencia de políticas sostenidas, falta de accesibilidad arquitectónica y tecnológica, carencia de apoyos institucionales), socioculturales (prejuicios, desconocimiento, discriminación, estigmatización) e individuales (dificultades de comunicación, baja autoestima, escasas experiencias laborales previas).

La Agencia Nacional de Discapacidad (2020) destaca que muchas de estas problemáticas se agravan en los sectores más vulnerables, como los jóvenes con discapacidad que habitan en el conurbano bonaerense. La falta de experiencias laborales tempranas, la baja escolarización y la escasa articulación entre escuela y mundo del trabajo son factores que restringen las posibilidades de inclusión efectiva.

En este sentido, autores como Portellano (2014) y García Vidal (2018) resaltan el valor del acompañamiento psicopedagógico para favorecer la adquisición de habilidades blandas —como la comunicación asertiva, la autorregulación emocional, la planificación de tareas o la resolución de conflictos—, necesarias para adaptarse a los requerimientos del entorno laboral. Además, la psicopedagogía puede intervenir como facilitadora en los procesos de transición entre la formación y el empleo, actuando como nexo entre los jóvenes, sus familias, las instituciones educativas y los espacios de trabajo.

1.3 El acompañamiento psicopedagógico como herramienta de inclusión

Comprender el derecho al trabajo desde un enfoque de derechos implica también preguntarse qué condiciones concretas son necesarias para que ese derecho se ejerza de manera real. En este punto, el acompañamiento profesional ocupa un lugar central. Desde el enfoque inclusivo planteado por Florian (2008), la discapacidad no se entiende como una característica individual fija, sino como el resultado de la interacción entre las particularidades de la persona y las barreras del entorno. Bajo esta perspectiva, el

acompañamiento profesional se orienta a generar condiciones que favorezcan la participación plena, trabajando simultáneamente sobre aspectos cognitivos, afectivos, motivacionales y contextuales.

La psicopedagogía, en este marco, no actúa únicamente sobre el sujeto, sino sobre el vínculo entre el sujeto y su entorno. Esto implica intervenir tanto en el fortalecimiento de las capacidades del joven como en la transformación de las condiciones institucionales que pueden estar actuando como barreras. Un acompañamiento psicopedagógico situado y sostenido puede marcar la diferencia entre una experiencia laboral que se interrumpe y una trayectoria que se sostiene y crece con el tiempo.

2. Políticas públicas de inclusión laboral

2.1 Programas nacionales

En el marco de las políticas públicas argentinas, la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha consolidado como una línea de acción prioritaria para garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo, reconocido tanto por la Constitución Nacional como por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el país en 2008. Bajo este enfoque, el Estado tiene la responsabilidad de generar condiciones reales de acceso, permanencia y desarrollo en el ámbito laboral, superando las barreras históricas que han limitado la participación de este colectivo.

Dentro de las iniciativas existentes, uno de los programas más relevantes es el Programa Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo, implementado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en articulación con la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS). Este programa se orienta a mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad mediante un conjunto de acciones centradas en la adquisición de habilidades sociolaborales, el acompañamiento personalizado y la creación de oportunidades de inserción. Entre sus principales actividades se destacan los talleres de orientación e intermediación laboral, capacitaciones específicas, apoyo económico para prácticas formativas y experiencias de entrenamiento en ambientes reales de trabajo.

Además, el programa incluye la figura de referentes de inclusión, profesionales que acompañan a los participantes durante el proceso de búsqueda y sostenimiento del empleo. Su función es articular entre jóvenes, familias, instituciones educativas, oficinas

de empleo y empresas, generando un puente que facilite la comunicación y la adaptación mutua. Este rol es fundamental, ya que muchos jóvenes ingresan al mercado laboral sin haber tenido experiencias previas de trabajo ni un acompañamiento continuo que les permita afrontar desafíos como la organización del tiempo, la comprensión de consignas o la adaptación a equipos nuevos.

El Promover también fomenta la articulación con el sector productivo y con centros de formación profesional, promoviendo alianzas que posibiliten prácticas, capacitaciones y contrataciones inclusivas. Sin embargo, diversos estudios (ANDIS, 2020; Rodríguez, 2021) advierten que, pese a sus aportes, la cobertura del programa sigue siendo limitada. En muchas regiones, especialmente aquellas con mayores niveles de vulnerabilidad social, las acciones no logran alcanzar a todos los jóvenes que lo necesitan, ya sea por falta de difusión, recursos insuficientes o escasa articulación entre los distintos niveles de gobierno.

Otra dificultad señalada es la discontinuidad de los procesos de acompañamiento. Muchas veces las prácticas laborales se desarrollan durante períodos breves, sin un seguimiento posterior que permita sostener los avances logrados. Esto puede generar experiencias laborales positivas pero de corta duración, sin una proyección real hacia la estabilidad. De este modo, la inclusión laboral corre el riesgo de reducirse a intervenciones aisladas, sin continuidad ni impacto estructural.

Desde una perspectiva psicopedagógica, estas limitaciones permiten reflexionar sobre la necesidad de fortalecer los aspectos subjetivos, institucionales y vinculares que intervienen en los procesos de inserción laboral. Para la psicopedagogía, el trabajo no es solo un espacio productivo, sino también un escenario de aprendizaje, intercambio y construcción identitaria. Por eso, se considera fundamental complementar las políticas públicas con dispositivos de acompañamiento personalizado, capaces de sostener a los jóvenes antes, durante y después de su ingreso al mundo laboral.

Tal como plantea Florian (2008), la inclusión no puede lograrse sin repensar los apoyos que cada persona necesita para participar plenamente en los contextos en los que vive. Esto implica ofrecer intervenciones flexibles, ajustadas a cada trayectoria y sensibles a los ritmos y necesidades de los jóvenes. Asimismo, exige que las instituciones laborales modifiquen sus prácticas para generar espacios accesibles, comprensivos y respetuosos de la diversidad.

En este sentido, la psicopedagogía puede aportar estrategias para fortalecer habilidades cognitivas, sociales y emocionales; promover la comunicación entre los distintos actores; identificar barreras; diseñar apoyos razonables; y acompañar a los equipos en la construcción de entornos laborales inclusivos. De esta manera, las políticas públicas no quedan reducidas a programas aislados, sino que encuentran en la intervención psicopedagógica una herramienta para potenciar su impacto y garantizar una inclusión laboral real, sostenible y significativa para los jóvenes con discapacidad.

2.2 Propuestas locales en Merlo

En el ámbito local, los municipios cumplen un rol central en la implementación de políticas de inclusión laboral, ya que actúan como el primer nivel de gestión y contacto con la comunidad. En el caso del partido de Merlo, se han desarrollado diversas propuestas orientadas a mejorar las oportunidades de formación e inserción sociolaboral de jóvenes con discapacidad. Estas iniciativas, si bien varían en su alcance y continuidad, constituyen un aporte significativo porque permiten adaptar las políticas nacionales a las necesidades y características específicas del territorio.

Entre las acciones más frecuentes se encuentran los talleres de empleabilidad, los cursos de formación en oficios, los espacios de orientación laboral y los programas de prácticas en instituciones municipales o en empresas locales. Muchos de estos dispositivos se articulan con la Oficina de Empleo Municipal, la Dirección de Discapacidad o áreas vinculadas a Juventud y Desarrollo Social. En general, su objetivo es ofrecer herramientas concretas para que los jóvenes adquieran habilidades básicas para el trabajo, aprendan a desenvolverse en entornos laborales y puedan proyectar trayectorias de mayor autonomía.

Otra línea de acción importante está vinculada a la articulación con centros de formación profesional, empresas locales y organizaciones comunitarias. Estas alianzas permiten generar espacios de práctica supervisada, capacitaciones específicas y oportunidades de vinculación con el mercado laboral de la zona. Sin embargo, los estudios sobre políticas municipales en la provincia de Buenos Aires (UNLP, 2019) señalan que la calidad y continuidad de estas propuestas dependen en gran medida de los recursos disponibles, de la voluntad política local y del compromiso de los equipos técnicos.

Un aspecto que se observa con frecuencia es la desigualdad territorial: mientras que algunos municipios logran sostener programas consolidados, otros solo pueden ofrecer actividades puntuales o de corta duración. En Merlo, esta situación se refleja en la variabilidad de la oferta formativa y en las dificultades para garantizar un seguimiento prolongado de los jóvenes que participan en estas iniciativas. Muchos programas funcionan gracias al trabajo de equipos pequeños que, a pesar de su compromiso, no siempre cuentan con el apoyo institucional necesario para lograr intervenciones sostenidas en el tiempo.

Desde una perspectiva psicopedagógica, estas acciones locales cobran especial relevancia porque permiten acompañar a los jóvenes en un entorno cercano y conocido. La proximidad territorial facilita la construcción de vínculos, la detección temprana de necesidades y la adaptación de las propuestas a las particularidades de cada comunidad. Sin embargo, también exige que los equipos cuenten con herramientas para trabajar dimensiones que trascienden lo técnico, como la motivación, la autoestima, la regulación emocional, la comunicación y la toma de decisiones.

En este sentido, la intervención psicopedagógica puede aportar una mirada integral que complemente las propuestas municipales. Por ejemplo, puede colaborar en la evaluación de los perfiles e intereses de los jóvenes, diseñar apoyos personalizados, promover habilidades socioemocionales, acompañar los procesos de adaptación a los entornos laborales y fortalecer la articulación entre las distintas instituciones involucradas. Asimismo, puede contribuir a la sensibilización de equipos de trabajo y a la revisión de prácticas que, aun de manera involuntaria, pueden reproducir barreras o exclusiones.

Finalmente, las propuestas locales en Merlo muestran tanto avances como desafíos. Si bien existen iniciativas valiosas, su impacto se ve condicionado por la falta de continuidad, la escasez de recursos y la ausencia de una articulación sostenida con las políticas provinciales y nacionales. Para que la inclusión laboral sea realmente efectiva, es necesario consolidar dispositivos estables, fortalecer el trabajo interdisciplinario y garantizar acompañamientos que no se limiten al ingreso laboral, sino que contemplen también la permanencia y el desarrollo de los jóvenes en los diferentes espacios de trabajo.

2.3 Dificultades en la implementación

A pesar de los avances normativos y de la existencia de programas destinados a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, la implementación efectiva de estas políticas enfrenta numerosos desafíos. Estas dificultades no solo se vinculan con la disponibilidad de recursos, sino también con aspectos estructurales, institucionales y culturales que condicionan la posibilidad de garantizar trayectorias laborales sostenidas. Comprender estas limitaciones es fundamental para pensar estrategias de mejora que permitan que los programas alcancen un impacto real en la vida de los jóvenes.

En primer lugar, una de las dificultades más señaladas por distintos estudios (UFLO, 2021; ANDIS, 2020) es la falta de articulación entre los organismos estatales. Muchas veces, las acciones desarrolladas por el nivel nacional no se integran de manera coherente con las iniciativas provinciales o municipales, generando superposiciones, vacíos o retrasos en la gestión. Esta fragmentación dificulta el acceso de los jóvenes a los programas, obstaculiza la continuidad de los acompañamientos y limita la construcción de políticas públicas estables a largo plazo.

A esto se suma la escasez de recursos materiales y humanos, que afecta tanto a los programas nacionales como a las propuestas locales. En numerosos municipios, los equipos de trabajo son reducidos y no cuentan con personal especializado suficiente para acompañar de manera sostenida a todos los jóvenes que lo requieren. Las limitaciones presupuestarias también inciden en la disponibilidad de talleres, capacitaciones, seguimiento personalizado y oportunidades de prácticas laborales, lo que reduce el alcance real de las políticas públicas.

Otra dificultad importante es la falta de seguimiento posterior al ingreso laboral. Si bien muchos programas realizan un acompañamiento inicial, la permanencia en el puesto de trabajo depende de procesos que requieren continuidad: adaptación a las rutinas, comprensión de tareas, manejo de vínculos, regulación emocional, resolución de conflictos, entre otros. La ausencia de acompañamientos prolongados aumenta el riesgo de abandono, frustración o experiencias laborales incompletas que no logran traducirse en trayectorias estables.

También se identifican obstáculos vinculados a prácticas institucionales que reproducen lógicas asistencialistas. En algunos casos, las políticas de inclusión se enfocan únicamente en cubrir necesidades económicas o brindar beneficios puntuales, sin considerar la dimensión subjetiva, vincular y sociolaboral del proceso. Esta mirada

parcial puede limitar la autonomía de los jóvenes y reducir la inclusión laboral a intervenciones aisladas o descontextualizadas.

En el ámbito empresarial, persisten barreras actitudinales, tales como prejuicios sobre las capacidades de las personas con discapacidad, desconocimiento sobre los apoyos disponibles o miedo a asumir responsabilidades legales. Estas actitudes afectan las oportunidades de contratación y limitan la construcción de entornos laborales verdaderamente inclusivos. Además, la falta de capacitaciones en accesibilidad y diversidad dentro de las empresas genera situaciones donde los jóvenes encuentran dificultades que podrían evitarse mediante prácticas de comunicación claras, tareas accesibles y apoyos adecuados.

Por otro lado, muchos jóvenes con discapacidad enfrentan trayectorias educativas fragmentadas y pocas experiencias previas de vinculación con el mundo del trabajo. Esta situación hace que el proceso de inserción requiera mayor acompañamiento en aspectos como la organización del tiempo, la comprensión de consignas, la adaptación a nuevos entornos y la construcción de confianza personal. Cuando los programas no contemplan estas dimensiones, la inclusión laboral se vuelve más vulnerable.

Desde una perspectiva psicopedagógica, estas dificultades muestran la necesidad de fortalecer los dispositivos de acompañamiento integral. La psicopedagogía puede contribuir a identificar barreras, diseñar apoyos ajustados, trabajar con las emociones que emergen en los procesos de inserción, facilitar la comunicación entre equipos y promover prácticas laborales que contemplen la singularidad de cada joven. Florian (2008) plantea que la inclusión solo es posible si los apoyos se piensan de manera situada y flexible, respondiendo a las necesidades concretas de los sujetos y de los contextos en los que participan.

En síntesis, las dificultades en la implementación de políticas de inclusión laboral no se explican por una única causa, sino por un entramado de factores estructurales, institucionales y culturales que requieren ser abordados de manera integral. Superarlas implica articular políticas estables, garantizar recursos, sensibilizar a equipos de trabajo y construir prácticas sostenidas que permitan que la inclusión laboral sea una experiencia real y significativa para los jóvenes con discapacidad.

3. El rol de la psicopedagogía en la inclusión laboral

3.1 La psicopedagogía más allá de lo escolar

Si bien la psicopedagogía nació vinculada al ámbito escolar y a la intervención en procesos de enseñanza y aprendizaje, con el tiempo la disciplina fue ampliando su campo de acción hacia otros espacios sociales. Esta expansión se sostiene en la idea de que los procesos de aprendizaje no ocurren únicamente en la escuela, sino que atraviesan toda la vida de las personas. Aprender también implica relacionarse, resolver problemas, tomar decisiones, regular emociones, comunicarse y adaptarse a distintos entornos. Por este motivo, la psicopedagogía comenzó a intervenir en contextos comunitarios, institucionales y laborales, donde surgen necesidades que requieren una mirada integral y flexible.

Este desplazamiento más allá de lo escolar permite comprender la inclusión laboral como un proceso formativo y subjetivo, en el que los jóvenes construyen nuevas habilidades, se enfrentan a situaciones desconocidas y desarrollan capacidades vinculadas con la autonomía y la participación social. Portellano (2014) plantea que la psicopedagogía en ámbitos no escolares trabaja con habilidades adaptativas y funciones ejecutivas —como la planificación, la autorregulación, la toma de decisiones y la resolución de problemas— que resultan fundamentales para desenvolverse en el mundo del trabajo.

En muchos casos, los jóvenes con discapacidad llegan a su primera experiencia laboral con trayectorias educativas fragmentadas, escasa participación en espacios sociales o dificultades vinculadas a la autoestima y la confianza personal. Por esta razón, la intervención psicopedagógica fuera de la escuela se orienta a acompañar la transición hacia la vida adulta y laboral, ofreciendo espacios de escucha, orientación y construcción de sentido. Esto incluye ayudar a los jóvenes a identificar sus recursos, reconocer sus modos de aprender, fortalecer su autopercepción y desarrollar estrategias para afrontar situaciones nuevas o desafiantes.

Al mismo tiempo, la psicopedagogía cumple un rol de mediación entre el joven y las instituciones laborales. Esta mediación puede implicar facilitar la comunicación, explicar consignas de manera accesible, colaborar en la adaptación de tareas, acompañar procesos de integración y trabajar con los equipos para promover prácticas inclusivas. La presencia del psicopedagogo no se limita solo al acompañamiento individual, sino que

también se orienta a revisar las condiciones del entorno, detectar barreras y promover apoyos que permitan la participación plena.

Trabajar más allá de lo escolar también implica asumir una perspectiva interdisciplinaria. La psicopedagogía en contextos laborales se articula con referentes institucionales, coordinadores de programas, equipos de recursos humanos, profesionales de la salud y actores comunitarios. Esta articulación enriquece la intervención y permite generar estrategias más completas, que contemplen tanto las necesidades del joven como las características de cada espacio de trabajo.

En síntesis, el desplazamiento de la psicopedagogía hacia ámbitos no escolares amplía su capacidad de acompañar procesos de desarrollo en la vida cotidiana y laboral. Desde esta perspectiva, la inclusión laboral se entiende no solo como un acceso a un puesto de trabajo, sino como un proceso formativo, subjetivo y social, en el que la psicopedagogía contribuye a fortalecer habilidades, construir autonomía y generar condiciones institucionales que habiliten la participación real de los jóvenes con discapacidad.

3.2 Aportes de la psicopedagogía en la orientación laboral

La orientación laboral constituye un espacio central dentro de los procesos de inclusión sociolaboral, especialmente para los jóvenes con discapacidad que se encuentran transitando el pasaje hacia la vida adulta y el mundo del trabajo. En esta etapa, aparecen interrogantes, expectativas, miedos y decisiones que requieren acompañamiento profesional. La psicopedagogía, desde su enfoque integral del aprendizaje y del desarrollo humano, puede aportar herramientas fundamentales para que los jóvenes construyan proyectos laborales posibles, significativos y ajustados a sus intereses y capacidades.

En primer lugar, la orientación laboral implica favorecer el autoconocimiento. Muchos jóvenes no han tenido experiencias previas que les permitan identificar con claridad sus intereses vocacionales, sus fortalezas o los desafíos que podrían encontrar al iniciar un trabajo. La psicopedagogía interviene ayudando a explorar estos aspectos mediante entrevistas, actividades reflexivas, análisis de experiencias anteriores y observación de modos de aprender. Este proceso permite que el joven construya una imagen más ajustada de sí mismo, lo cual es clave para tomar decisiones informadas.

En segundo lugar, la intervención psicopedagógica aporta a la construcción de habilidades sociolaborales, entendidas como aquellas competencias necesarias para desenvolverse en entornos reales de trabajo: comunicación efectiva, comprensión de consignas, autorregulación emocional, planificación del tiempo, resolución de problemas y adaptabilidad. Estas habilidades no se adquieren de manera automática; muchas requieren práctica guiada, retroalimentación y acompañamiento para transferirse de un contexto a otro. En este sentido, el espacio de orientación laboral permite anticipar situaciones, ensayar respuestas posibles y fortalecer la seguridad para enfrentarlas.

Pérez Alba (2009) sostiene que la orientación psicopedagógica tiene como finalidad acompañar la toma de decisiones, promover la autoestima y fortalecer la capacidad de cada joven para proyectarse hacia el futuro. Por eso, no se limita a brindar información laboral, sino que también aborda los aspectos emocionales y motivacionales que intervienen en el proceso. Para muchos jóvenes con discapacidad, iniciar un trabajo implica atravesar miedos, inseguridades y dudas sobre el desempeño. La psicopedagogía ofrece un espacio de contención y elaboración que les permite transitar estos desafíos sin sentirse solos o desorientados.

Otro aporte clave es la mediación entre el joven y las instituciones que participan de la orientación laboral. La psicopedagogía puede colaborar explicando los requerimientos de los programas laborales, preparando materiales como currículums o carpetas personales, acompañando entrevistas simuladas, y articulando con referentes municipales o de organizaciones sociales. Esta mediación favorece la comprensión de los procesos y reduce la ansiedad que puede generar el ingreso a un circuito desconocido.

Asimismo, la psicopedagogía contribuye a la construcción de expectativas realistas y motivadoras. Esto significa ayudar al joven a visualizar metas alcanzables, reconocer sus avances, identificar los apoyos necesarios y proyectar un recorrido laboral que tenga sentido para su vida. La orientación laboral no consiste en "decidir por el joven", sino en ofrecer herramientas para que cada uno pueda tomar decisiones desde un lugar de autonomía y confianza.

Por último, el rol psicopedagógico en la orientación laboral se fortalece al trabajar en red. La articulación con familias, instituciones educativas, centros de formación profesional, oficinas de empleo y equipos municipales permite construir trayectorias más coherentes y sostenidas. Desde esta perspectiva, la psicopedagogía se convierte en un

punto de encuentro entre los distintos actores, colaborando para que las oportunidades laborales no se pierdan y los procesos de inclusión tengan continuidad.

En síntesis, la orientación laboral desde la psicopedagogía constituye un espacio de aprendizaje, acompañamiento y construcción de sentido. Su aporte no se limita a preparar para un empleo, sino a acompañar un proceso de desarrollo personal y social que habilita a los jóvenes con discapacidad a proyectarse en el mundo laboral con herramientas, confianza y posibilidades reales.

3.3 Intervenciones en el ámbito laboral

Dentro del entorno laboral, la intervención psicopedagógica puede tomar diversas formas: acompañamiento individualizado, seguimiento en el puesto de trabajo, diseño de estrategias de adaptación, asesoramiento a equipos y acciones de sensibilización institucional. En todos los casos, el objetivo es favorecer la permanencia del joven en el empleo, mejorar su experiencia laboral y contribuir a transformar los contextos en los que se inserta.

El psicopedagogo/a puede actuar como nexo entre el joven, sus compañeros, los encargados y los responsables del programa laboral, colaborando en la resolución de conflictos, en la adaptación de tareas y en la mejora de la comunicación. Además, puede participar en instancias de capacitación para los equipos de trabajo, promoviendo una cultura inclusiva y fomentando prácticas de cuidado y respeto por la diversidad.

Como mediador, el psicopedagogo/a contribuye a prevenir y resolver conflictos que puedan surgir durante la experiencia laboral. Para ello, analiza el origen de las dificultades —ya sean cognitivas, emocionales o relacionales— y propone estrategias que permitan abordarlas de manera constructiva. Este acompañamiento incluye ayudar al joven a interpretar situaciones sociales, comprender límites laborales, manejar frustraciones y expresar sus necesidades; al mismo tiempo, orienta a los responsables y compañeros para establecer acuerdos claros, mejorar la comunicación y generar un clima de trabajo respetuoso y predecible.

Otro eje central de su tarea es la adaptación de tareas y la implementación de apoyos. Entendiendo que la discapacidad puede implicar barreras en la organización, la atención, la comprensión o la ejecución de consignas, el psicopedagogo/a analiza cómo aprende el joven y diseña ajustes razonables que favorezcan su desempeño. Esto puede

incluir la descomposición de actividades complejas en pasos simples, el uso de apoyos visuales o tecnológicos, el modelado de conductas, la adecuación del ritmo de trabajo y la creación de rutinas estables que faciliten la autonomía. Estas intervenciones no apuntan a sustituir al joven, sino a potenciar sus capacidades y garantizar su participación activa dentro del equipo.

Finalmente, el psicopedagogo/a puede participar en instancias de capacitación destinadas a los equipos de trabajo, brindando herramientas para comprender la discapacidad desde un enfoque social y de derechos. En estas formaciones se abordan la importancia de las prácticas inclusivas, la detección de barreras, el respeto por la diversidad y las estrategias para acompañar de manera adecuada a los jóvenes. Este trabajo formativo contribuye a construir una cultura institucional inclusiva, donde la diversidad se valore y se promueva el desarrollo pleno de cada trabajador.

Encuadre Metodológico

El presente trabajo propone un estudio de indagación sobre las experiencias de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad que participan en programas y políticas vigentes en el partido de Merlo. El foco de la investigación se centra en la comprensión de las percepciones, apoyos y desafíos identificados por los jóvenes, psicopedagogos y referentes institucionales en dichos programas, con el objetivo de analizar los factores que facilitan o dificultan la inserción laboral.

Por este motivo, para dar cumplimiento a los objetivos propuestos, el enfoque de esta investigación es de tipo cualitativo, con un alcance descriptivo-interpretativo. El corte temporal es transversal, dado que el estudio se realiza en la actualidad. La técnica de recolección de datos será la realización de entrevistas individuales, dirigidas a jóvenes con discapacidad que participan o participaron en los programas, psicopedagogos vinculados a dichos programas y referentes institucionales responsables de la coordinación y ejecución de las iniciativas de inclusión laboral.

Las entrevistas se desarrollarán de manera semi-estructurada, con el propósito de permitir ajustes y profundizaciones según la dinámica de la conversación y las necesidades de los participantes. A través de estas entrevistas se indagará sobre la experiencia laboral o de búsqueda laboral de los jóvenes, los apoyos y herramientas brindadas por los psicopedagogos, el rol de los referentes institucionales y coordinadores, así como los obstáculos y facilitadores presentes en los programas de inclusión.

Asimismo, se analizarán las modalidades de intervención y los recursos implementados en cada caso, considerando las estrategias que favorecen la construcción de habilidades y conocimientos orientados a la inserción en el ámbito socio-productivo, así como al ejercicio del derecho al trabajo y al desarrollo de la autonomía personal.

El empleo de entrevistas permitirá recolectar datos cualitativos para abordar los objetivos planteados. Durante el proceso de análisis, se seleccionarán las respuestas más relevantes para organizarlas y darles sentido en el marco de esta investigación, generando un panorama integral sobre las experiencias y prácticas que favorecen la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en Merlo.

Participantes

La muestra estuvo compuesta por tres grupos de participantes, seleccionados mediante un muestreo intencional o por conveniencia, criterio habitual en investigaciones cualitativas (Flick, 2015).

El primer grupo estuvo conformado por seis jóvenes con discapacidad, de entre 18 y 30 años, que participaban o habían participado recientemente en programas de inclusión laboral en el partido de Merlo. En cuanto a las características generales de la muestra: cuatro eran varones y dos mujeres; tres presentaban discapacidad intelectual leve, dos discapacidad motriz y una discapacidad sensorial (hipoacusia). Todos habían completado o se encontraban cursando el nivel secundario en escuelas de modalidad especial o integración.

Descripción individual de los jóvenes participantes

Participante 1 — Varón, 22 años. Diagnóstico: discapacidad intelectual leve. Cursó la escuela secundaria en una institución de educación especial del partido de Merlo y obtuvo su certificado de estudios con adecuaciones curriculares. Al momento de la entrevista, participaba en el Programa Promover Igualdad de Oportunidades desde hacía ocho meses. Experiencia laboral previa: no registraba experiencias laborales formales antes de ingresar al programa. Su único contacto con el mundo del trabajo había sido a través de pequeñas tareas domésticas y colaboraciones esporádicas en el negocio familiar (almacén de barrio), sin remuneración ni contrato. Experiencia actual: se desempeñaba como auxiliar de limpieza en una institución educativa municipal, con jornada reducida de cuatro horas diarias. Según su propio relato, al inicio le costaba entender las consignas y organizarse con los tiempos. Con el acompañamiento psicopedagógico, logró incorporar una rutina estable, mejorar su relación con los compañeros y sostener la experiencia durante varios meses.

Participante 2 — Varón, 25 años. Diagnóstico: discapacidad motriz (hemiplejía leve del lado derecho, secundaria a accidente cerebrovascular en la infancia). Presenta movilidad reducida en brazo y mano derecha, sin compromiso cognitivo. Asistió a una escuela secundaria común con apoyo de integración. Experiencia laboral previa: había tenido una experiencia laboral informal de tres meses como repositor en un supermercado de la zona, que no continuó debido a que las tareas requerían esfuerzo físico bilateral. Esa experiencia fue vivida con frustración y reforzó en él la idea de que sus posibilidades laborales eran limitadas. Experiencia actual: al momento de la entrevista se encontraba

realizando una práctica laboral en una biblioteca municipal, donde realizaba tareas de catalogación y atención al público. El puesto fue adaptado a sus capacidades motoras. Expresó sentirse valorado y por primera vez verse a sí mismo como alguien capaz de sostener un empleo.

Participante 3 — Varón, 19 años. Diagnóstico: discapacidad intelectual leve. Finalizó la primaria en escuela especial y cursó el primer año del secundario en escuela común con apoyos, que abandonó por dificultades de adaptación. Retomó su escolaridad en un Centro de Formación Laboral (CFL) donde adquirió habilidades básicas de panadería. Experiencia laboral previa: ninguna experiencia formal. Había realizado durante un año tareas de apoyo en el CFL (acomodado de materiales, limpieza de espacios), reconocidas institucionalmente pero no remuneradas. Experiencia actual: se incorporó recientemente como ayudante de panadería en una pequeña empresa local que integra al programa de inclusión. Manifestó nerviosismo inicial ante las exigencias del ritmo de producción, pero destacó el apoyo de un compañero que ofició de referente informal. La psicopedagoga trabajó con él la tolerancia a la frustración y la gestión del tiempo.

Participante 4 — Varón, 28 años. Diagnóstico: discapacidad motriz (parálisis cerebral leve, con marcha autónoma y movilidad funcional en ambas manos). Completó el nivel secundario en escuela especial con orientación en computación. Tiene conocimientos básicos de informática y manejo de herramientas de oficina. Experiencia laboral previa: contaba con dos experiencias laborales previas. La primera fue una práctica de seis meses en una empresa de fotocopias e impresiones, donde realizaba tareas de atención al público y carga de datos, que finalizó por cierre del local. La segunda fue una pasantía de cuatro meses en el municipio, también en tareas administrativas. Experiencia actual: al momento de la entrevista, era el participante con mayor trayectoria laboral del grupo. Se encontraba trabajando como auxiliar administrativo en un organismo municipal, con contrato de pasantía. Expresó conocer sus derechos laborales y mostrarse seguro en su rol. La psicopedagoga trabajó con él principalmente la comunicación con sus superiores y la organización de prioridades.

Participante 5 — Mujer, 23 años. Diagnóstico: discapacidad sensorial (hipoacusia bilateral moderada-severa, usuaria de audífonos). No presenta compromiso cognitivo. Cursó la escuela secundaria en escuela común con acompañamiento terapéutico.

Experiencia laboral previa: había trabajado de manera informal durante seis meses como cuidadora de niños pequeños en un jardín maternal comunitario. No contaba con experiencia en el sector formal ni en entornos laborales con normativas claras. Experiencia actual: se encontraba realizando una práctica en una cooperativa de tejidos y artesanías, donde sus habilidades manuales resultaron un aporte reconocido por el equipo. Su principal dificultad era la comunicación en espacios ruidosos y las reuniones de grupo donde le costaba seguir las conversaciones. La psicopedagoga trabajó con el equipo de la cooperativa estrategias de comunicación accesible (hablar de frente, uso de notas escritas, reducción de ruido ambiental).

Participante 6 — Mujer, 21 años. Diagnóstico: discapacidad intelectual leve. Egresada de escuela especial con orientación en gastronomía. Presentaba un perfil autónomo para las actividades de la vida diaria, con buenas habilidades sociales y alta motivación hacia el trabajo. Experiencia laboral previa: había participado en ferias escolares y eventos comunitarios organizados por su escuela, donde preparaba y vendía productos de repostería. Si bien no constituían experiencias laborales formales, le habían permitido desarrollar confianza en sus capacidades y una incipiente identidad laboral. Experiencia actual: se encontraba trabajando como asistente en una panadería del barrio donde vivía, con jornada de cuatro horas diarias. Era la participante que mostraba mayor estabilidad y satisfacción laboral. Refirió sentirse parte del equipo y valorar especialmente el vínculo con su encargada. La psicopedagoga trabajó con ella el manejo del dinero, los derechos laborales y la proyección a futuro.

Análisis comparativo de los perfiles

La comparación entre los seis perfiles permite identificar diferencias y similitudes significativas que resultan relevantes para comprender el alcance de las intervenciones psicopedagógicas. En términos de tipo de discapacidad, el grupo presentó una diversidad representativa: tres jóvenes con discapacidad intelectual leve, dos con discapacidad motriz de distinto origen y nivel de compromiso funcional, y una con discapacidad sensorial auditiva. Esta diversidad evidencia que las intervenciones psicopedagógicas no pueden ser uniformes, sino que deben ajustarse a las particularidades de cada sujeto y cada condición.

En relación con la experiencia laboral previa, se observan dos subgrupos claramente diferenciados: por un lado, los participantes 1, 3 y 6, que llegaron al programa

sin experiencias laborales formales o con experiencias exclusivamente informales (familiares, comunitarias o escolares); por otro, los participantes 2, 4 y 5, que contaban con alguna experiencia previa en entornos más cercanos al mercado de trabajo, aunque con distintos resultados y grados de formalidad. Este contraste es relevante porque muestra que el punto de partida de cada joven condiciona el tipo y la intensidad del acompañamiento que requiere: quienes carecen de experiencia previa necesitan mayor trabajo en la construcción de hábitos, tolerancia a la frustración y comprensión del mundo laboral; mientras que quienes ya tienen trayectoria requieren un acompañamiento más orientado a la consolidación, la proyección y la negociación de derechos.

En cuanto a las dificultades predominantes, se observa que los jóvenes con discapacidad intelectual presentaron mayores desafíos en la organización del tiempo, la comprensión de consignas y la autorregulación emocional. Los jóvenes con discapacidad motriz enfrentaron principalmente barreras físicas y actitudinales en los entornos laborales, así como dificultades vinculadas a la autoestima y la proyección de sí mismos como trabajadores. La joven con hipoacusia, en cambio, enfrentó principalmente barreras comunicacionales, fácilmente reducibles mediante ajustes del entorno, lo que subraya la importancia del trabajo de sensibilización con los equipos laborales.

Finalmente, en todos los casos se identificó una transformación subjetiva significativa a lo largo del proceso: el trabajo no solo aportó ingresos o habilidades técnicas, sino que impactó directamente en la identidad, la autoestima y el sentido de pertenencia de cada joven. Esta constatación refuerza la importancia del acompañamiento psicopedagógico como práctica que no se limita a preparar para el empleo, sino que contribuye a construir sujetos más autónomos, más seguros y más capaces de ejercer sus derechos.

El segundo grupo incluyó a tres psicopedagogas que trabajaban en instituciones de educación especial o en programas de inclusión laboral del partido de Merlo, con una experiencia mínima de dos años en el campo de la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

El tercer grupo estuvo integrado por dos referentes institucionales: una coordinadora de la Oficina de Empleo Municipal de Merlo y una responsable del área de Discapacidad del municipio, ambas con conocimiento directo de los programas de inclusión laboral implementados en el territorio.

Técnica de recolección de datos

Las entrevistas a los jóvenes se realizaron en un espacio tranquilo dentro de las instituciones en las que participaban, garantizando condiciones de comodidad y confidencialidad. En los casos en que fue necesario, se adaptó el lenguaje y el formato de las preguntas para facilitar la comprensión. Las entrevistas tuvieron una duración promedio de 40 minutos.

Las entrevistas a las psicopedagogas y referentes institucionales se llevaron a cabo en sus respectivos lugares de trabajo, con una duración aproximada de 60 minutos. Todas las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de los participantes y luego transcritas para su análisis.

Análisis de datos

El análisis se realizó mediante codificación temática (Braun & Clarke, 2006), identificando categorías emergentes vinculadas a los objetivos del estudio: experiencias subjetivas de los jóvenes, estrategias de intervención psicopedagógica, barreras y facilitadores del proceso de inclusión, y articulación con políticas públicas. Este proceso permitió construir un panorama integral sobre las experiencias y prácticas que favorecen la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en Merlo.

Análisis e interpretación de datos

El análisis de los datos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a jóvenes con discapacidad, psicopedagogas y referentes institucionales permite construir una comprensión mucho más amplia, profunda y contextualizada del modo en que los jóvenes viven sus primeras experiencias laborales en el partido de Merlo. La integración de estas fuentes evidencia que la inserción sociolaboral no es un proceso lineal ni predecible, sino un recorrido dinámico atravesado por emociones intensas, aprendizajes graduales, barreras institucionales y acompañamientos profesionales que hacen posible que los jóvenes accedan, permanezcan y crezcan dentro del ámbito laboral.

Aportes de la psicopedagogía en los programas de inclusión laboral

El análisis integral de la investigación realizada permite comprender en profundidad el modo en que las intervenciones psicopedagógicas influyen en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en el partido de Merlo, articulando teoría, políticas públicas, prácticas profesionales y, especialmente, las voces de los jóvenes que participaron en la experiencia. Este primer eje de análisis responde al objetivo de comprender el aporte específico de la psicopedagogía dentro de los programas y políticas públicas de inclusión laboral.

Lo más relevante que emerge de este estudio es que la inclusión laboral no constituye un evento puntual ni un simple acceso al empleo, sino un proceso subjetivo, relacional y social que se construye de manera gradual, atravesado por emociones, apoyos, aprendizajes, barreras y transformaciones personales. La información recuperada en las entrevistas muestra que los jóvenes no viven su primera experiencia laboral como un hecho aislado, sino como un momento que los confronta con miedos, expectativas y desafíos que requieren acompañamiento profesional. Muchos relatan que al inicio sintieron temor, vergüenza o inseguridad. Uno de ellos expresa: "Al principio me sentía nervioso, me costaba entender algunas tareas", lo que evidencia que la inserción laboral supone enfrentarse a situaciones nuevas que demandan mediaciones específicas. Esta vivencia dialoga con lo planteado por Vigotsky (1979) respecto de la zona de desarrollo próximo: los jóvenes no fracasan por falta de capacidad, sino porque cada situación novedosa exige apoyos que funcionen como puente entre lo conocido y lo desconocido. La inclusión laboral, entendida desde esta perspectiva, requiere herramientas de

acompañamiento que permitan transitar ese pasaje inicial desde la dependencia hacia la autonomía.

A pesar de las emociones de miedo o incertidumbre, aparece con gran fuerza la motivación personal de los jóvenes por trabajar. Muchos mencionan el deseo de alcanzar independencia económica, demostrar su capacidad y sentirse reconocidos. "Tenía ganas de tener mi propio dinero y demostrar que podía hacerlo", afirma uno de ellos, subrayando que el trabajo adquiere para estos jóvenes un sentido profundamente vinculado con la autonomía y la adultez. Esto se relaciona con la concepción del trabajo como espacio de construcción identitaria y participación social, tal como sostiene la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), donde se reconoce al empleo como un derecho que permite a las personas desarrollar proyectos de vida con significado.

Con el paso del tiempo y el acompañamiento adecuado, la mayoría de los jóvenes describe una transformación clara en su desempeño y en su vivencia subjetiva del ámbito laboral. La inseguridad inicial comienza a ceder, y se consolida una mayor confianza en sus habilidades. "Con el tiempo aprendí y mis compañeros me ayudaron", relata otro de los entrevistados, mostrando cómo la participación en un entorno social favorable contribuye al aprendizaje. Este proceso puede leerse desde el concepto de andamiaje desarrollado por Bruner (1991), que plantea que el aprendizaje se sostiene en apoyos transitorios que permiten adquirir nuevas competencias. En el ámbito laboral, estos andamiajes se traducen en explicaciones claras, adaptaciones de tareas, acompañamiento emocional y mediaciones comunicacionales. La psicopedagogía, en este punto, desempeña una función esencial.

Acciones y estrategias de los equipos psicopedagógicos en Merlo

Las entrevistas a las tres psicopedagogas participantes permitieron identificar un amplio repertorio de estrategias de intervención implementadas en el territorio. Este eje analítico responde al objetivo de describir las acciones implementadas por los equipos psicopedagógicos en Merlo.

El análisis evidencia que las intervenciones psicopedagógicas tienen un impacto decisivo en el tránsito hacia el empleo. Los jóvenes destacan que la psicopedagoga los ayudó a organizar horarios, preparar currículums, regular emociones y comprender

consignas. Esta multiplicidad de intervenciones muestra que el rol psicopedagógico actúa simultáneamente sobre dimensiones cognitivas —como la organización del tiempo, la comprensión de tareas y la planificación—, sobre dimensiones emocionales —como la confianza, la tolerancia a la frustración y la percepción de autoeficacia— y sobre dimensiones comunicacionales, ayudando a interpretar indicaciones y a relacionarse con compañeros y encargados. Desde la teoría neurocognitiva, Portellano (2014) resalta la importancia de las funciones ejecutivas para la autonomía, y este estudio confirma que muchas de estas funciones se fortalecen a través del acompañamiento psicopedagógico, especialmente cuando los jóvenes enfrentan rutinas exigentes o dinámicas laborales desconocidas.

Las psicopedagogas describieron estrategias específicas como: la descomposición de tareas complejas en pasos simples, el uso de agendas visuales para organizar rutinas, la simulación de entrevistas laborales, el acompañamiento en las primeras jornadas de trabajo, la mediación ante conflictos con compañeros o superiores, y la formación de los equipos de trabajo en prácticas inclusivas. Una de ellas señaló: "Mi rol no termina cuando el joven consigue el trabajo, sino que es ahí cuando empieza la parte más importante del acompañamiento."

En este contexto, el papel de la psicopedagogía adquiere relevancia central. Las psicopedagogas intervienen en múltiples dimensiones: emocional, cognitiva, organizativa, comunicacional y social. Un joven expresa: "me ayudó a preparar mi currículum, organizar mis horarios y tener más confianza", mientras que otros mencionan que aprendieron a pedir ayuda, tolerar la frustración o interpretar consignas. Estas acciones permiten articular teoría y práctica a partir de autores como Portellano (2005), quien subraya la importancia de las funciones ejecutivas en la vida laboral: atención sostenida, planificación, control inhibitorio, flexibilidad cognitiva y autorregulación emocional. Estas funciones no se desarrollan por mera exposición, sino a través de intervenciones sistemáticas que guían el proceso de aprendizaje hasta consolidarlo.

Además, la psicopedagoga actúa como mediadora entre el joven y la institución laboral. Esta mediación no es solamente comunicativa: implica traducir consignas, anticipar dificultades, acompañar momentos críticos, promover ajustes razonables, negociar con empleadores y facilitar el diálogo entre todos los actores involucrados. Esta perspectiva se relaciona con Florian (2014), quien sostiene que la inclusión requiere

apoyos flexibles y ajustados a las necesidades de cada sujeto y cada contexto. No se trata de preparar "al joven para el entorno", sino de transformar el entorno para que pueda sostener trayectorias diversas y accesibles.

Apoyos, recursos y factores que facilitan o dificultan la inclusión

Además del apoyo directo a los jóvenes, la psicopedagogía cumple un rol clave como mediadora entre estos y los equipos de trabajo. Este eje responde al objetivo de identificar los apoyos, recursos y dispositivos que facilitan o dificultan la inserción laboral.

Las entrevistas muestran que muchas de las dificultades que aparecen en los primeros meses no se deben a limitaciones individuales, sino a prácticas institucionales que no contemplan la diversidad. Una joven menciona: "A veces no entendía lo que tenía que hacer y nadie me explicaba bien", señalando que la falta de claridad en las consignas, la velocidad del entorno o la ausencia de paciencia por parte del equipo pueden convertirse en barreras más significativas que la propia discapacidad. Esta observación coincide con lo planteado por Booth y Ainscow (2000) respecto de que las barreras para la participación no se encuentran en los sujetos, sino en las prácticas institucionales, las culturas laborales y las formas de comunicación. Por eso, el trabajo psicopedagógico con los empleadores y los compañeros es fundamental para promover un clima laboral inclusivo, que brinde apoyo y genere comprensión.

La mediación institucional que realizan las psicopedagogas también implica diseñar ajustes razonables, negociar tareas que se adapten al modo de aprender de cada joven, descomponer consignas complejas en pasos más simples, crear apoyos visuales o rutinas predecibles, y generar estrategias que permitan reducir la ansiedad o la confusión. Este tipo de intervenciones coincide con el enfoque de apoyos flexibles planteado por Florian (2008), que sostiene que la inclusión solo es posible cuando las instituciones se transforman y ofrecen apoyos situados, sensibles a la singularidad de cada persona. La psicopedagogía se presenta entonces como una disciplina que articula entre la subjetividad del joven y las demandas del entorno laboral, operando en el límite donde se construye o se obstaculiza la inclusión.

Entre los factores facilitadores identificados se destacan: la disposición de los empleadores a realizar ajustes razonables, la presencia sostenida de la psicopedagoga

durante los primeros meses, el trabajo previo en el desarrollo de habilidades socioemocionales, y la existencia de redes de apoyo entre compañeros de trabajo. Por el contrario, los principales obstáculos fueron: la discontinuidad de los programas, la falta de formación de los supervisores en diversidad e inclusión, y la escasez de oportunidades laborales reales en el territorio.

La experiencia laboral no solo implica la ejecución de tareas, sino también la participación en una cultura institucional. En este punto, las entrevistas revelan diferencias importantes entre los distintos espacios de trabajo. Algunos jóvenes describen entornos de apoyo, paciencia y acompañamiento, donde se sienten valorados: "Me siento bien, me gusta lo que hago, mis compañeros me ayudan." Otros, sin embargo, relatan situaciones donde recibieron explicaciones insuficientes o donde percibieron poco interés por parte de algunos adultos. Estas desigualdades permiten comprender que la inclusión laboral depende en gran medida del clima institucional y del nivel de sensibilización y formación de los equipos de trabajo, más que de las características individuales de los jóvenes.

Las principales dificultades que enfrentan los jóvenes no son estrictamente técnicas, sino que están relacionadas con la adaptación a nuevas rutinas —por ejemplo, levantarse temprano o sostener horarios rígidos—, con la comunicación interpersonal o con la organización de las tareas. Uno de los entrevistados menciona: "Levantarse temprano, concentrarse y hablar con los compañeros era lo más difícil." Estas dificultades se vinculan tanto a habilidades sociales como a habilidades ejecutivas, y confirman la importancia de los apoyos psicopedagógicos para acompañar estas dimensiones.

A pesar de estos desafíos, los testimonios muestran cambios positivos profundos. Los jóvenes expresan que trabajar les permitió desarrollar autonomía, mejorar la autoestima y adquirir habilidades para la vida adulta. "Ahora soy más independiente, viajo solo, manejo mi plata y tengo más confianza", relata uno de ellos, sintetizando el impacto que tiene el trabajo cuando está acompañado de un entorno accesible y respetuoso.

Sin embargo, estas transformaciones conviven con una serie de barreras estructurales que aún persisten y que fueron mencionadas tanto por psicopedagogas como por referentes institucionales. Entre ellas se encuentran la falta de continuidad de los programas, la escasa articulación entre organismos estatales, la ausencia de equipos

interdisciplinarios suficientes, la limitación presupuestaria, la falta de sensibilización en algunos espacios laborales y la escasez de oportunidades reales de empleo. Estos obstáculos coinciden con lo señalado por informes como los de ANDIS (2020) y estudios de la UNLP (2019), que describen un panorama nacional donde las políticas públicas, si bien avanzan en el reconocimiento formal de derechos, no siempre logran garantizar experiencias concretas y sostenidas de inclusión laboral.

Percepciones y experiencias de los jóvenes y los profesionales

Este eje responde al objetivo de interpretar las percepciones y experiencias de los jóvenes y de los profesionales que los acompañan.

El análisis general de la tesis permite afirmar que la inclusión laboral es un proceso colectivo, donde convergen políticas públicas, instituciones educativas, oficinas de empleo, familias, psicopedagogas y empleadores. Cuando estos actores logran articularse, los jóvenes pueden acceder a experiencias laborales significativas y transformadoras. Cuando esta articulación falla, la inclusión se vuelve frágil o meramente simbólica. Este hallazgo se alinea con la perspectiva de Booth y Ainscow (2015), quienes insisten en que la inclusión es un trabajo cultural, político y práctico que debe sostenerse en el tiempo.

Desde un primer acercamiento al material empírico se identifica que las vivencias de los jóvenes están cargadas de significados subjetivos que influyen directamente en su manera de interpretar el trabajo. Las emociones iniciales —miedo, inseguridad, incertidumbre, vergüenza— aparecen de manera repetida y forman parte del modo en que los jóvenes se posicionan frente a un espacio que les exige desempeñarse de manera nueva y desconocida. Como expresa uno de ellos: "Al principio me sentía nervioso, me costaba entender algunas tareas". Este tipo de enunciado da cuenta de que ingresar a un empleo implica enfrentarse a demandas cognitivas, comunicacionales y emocionales para las cuales no siempre recibieron preparación formal. Aquí resulta pertinente la teoría sociocultural de Vigotsky (1979), que explica que las dificultades en situaciones nuevas no surgen por incapacidad, sino por la falta de mediaciones adecuadas y apoyos que faciliten el pasaje desde la dependencia inicial hacia un desempeño autónomo. La lectura de estos relatos, por lo tanto, invita a repensar los desafíos iniciales como expresión de una necesidad de acompañamiento y no como fallas individuales.

Junto al miedo aparece un elemento profundamente significativo: la motivación intrínseca por trabajar. Muchos jóvenes manifiestan deseos vinculados con la independencia, el reconocimiento y el manejo del propio dinero. Testimonios como "quería tener mi propio dinero", "quería demostrar que podía hacerlo" o "me gusta sentirme útil" muestran que el trabajo ocupa un lugar central en sus proyectos de vida. Esta perspectiva coincide con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), que establece que la inclusión laboral debe garantizarse no solo para promover autonomía económica, sino también para fortalecer la participación social, la igualdad de oportunidades y la construcción de identidad adulta.

A lo largo del proceso laboral, los jóvenes describen una evolución subjetiva significativa. Lo que inicialmente se expresa como inseguridad se transforma progresivamente en aprendizaje, mayor confianza y apropiación del rol laboral. Un joven relata: "Con el tiempo aprendí y mis compañeros me ayudaron", revelando que el aprendizaje en el trabajo es un proceso social que depende de la interacción con otros y del acceso a explicaciones claras, modelos, apoyos y oportunidades de participación. Este punto se vincula directamente con los aportes de Bruner (1988), quien sostiene que el andamiaje es esencial para que los sujetos adquieran habilidades nuevas: primero necesitan apoyo externo, luego internalizan estrategias y finalmente pueden desenvolverse de manera independiente.

Las psicopedagogas, por su parte, destacaron el impacto transformador que tiene el trabajo en la identidad de los jóvenes. Una de ellas expresó: "Cuando ves a un joven que al inicio no podía sostener una conversación con su encargado, y meses después resuelve solo los problemas del día a día, entendés que lo que hicimos juntos valió la pena." Los referentes institucionales coincidieron en señalar que los jóvenes que contaron con acompañamiento psicopedagógico sostenido mostraron mayor permanencia en sus puestos y mejor integración a los equipos de trabajo.

La comparación entre los distintos espacios laborales permite observar fuertes contrastes. Algunos jóvenes describen ambientes positivos, donde predominan el respeto, la paciencia y la claridad comunicativa: "Me gusta lo que hago, mis compañeros me ayudan". En estos contextos, el trabajo se convierte en un espacio de crecimiento personal y profesional. Sin embargo, otros testimonios revelan que ciertas instituciones presentan barreras actitudinales, comunicacionales y organizativas: "A veces no entendía lo que

tenía que hacer y nadie me explicaba bien". Estas diferencias confirman lo planteado por Booth y Ainscow (2015), quienes definen las barreras para la participación como obstáculos que surgen de las prácticas institucionales, de la falta de formación o de prejuicios internalizados dentro de los espacios de trabajo.

Otro aspecto relevante que surge del análisis es la dificultad para manejar rutinas, hábitos y habilidades sociales necesarias para sostener un empleo. Levantarse temprano, mantener la atención, comunicarse con compañeros o adaptarse a cambios inesperados aparecen como desafíos frecuentes. Un joven expresa: "Lo más difícil era levantarme temprano, concentrarme y hablar con los compañeros". Este tipo de dificultades coincide con autores como Pérez Alba, quienes destacan la importancia de trabajar habilidades adaptativas y socioemocionales como parte esencial de la inclusión sociolaboral.

A pesar de los obstáculos, la mayoría de los jóvenes evidencia transformaciones personales profundas. Mejoras en la autoestima, mayor autonomía, incremento de la seguridad y mejoras en la percepción de competencia aparecen como resultados comunes. Uno afirma: "Ahora soy más independiente, viajo solo, manejo mi plata y tengo más confianza". Estos cambios confirman que la inclusión laboral no solo genera beneficios económicos, sino que tiene un impacto directo en la identidad, la participación social y la construcción de proyectos de vida a futuro.

Sin embargo, estas transformaciones no pueden analizarse sin considerar las barreras estructurales señaladas por psicopedagogas y referentes institucionales: discontinuidad de los programas, falta de articulación interinstitucional, escasez de presupuesto, falta de equipos interdisciplinarios y bajo nivel de sensibilización de los empleadores. Estas limitaciones coinciden con investigaciones de ANDIS (2020) y diversas universidades nacionales, que advierten sobre la fragmentación de las políticas públicas de inclusión laboral en Argentina.

En definitiva, la integración del material empírico y del marco teórico permite concluir que la inclusión laboral es un proceso complejo, dinámico y profundamente relacional. Implica la articulación entre motivación personal, acompañamiento psicopedagógico, prácticas institucionales inclusivas y políticas públicas sostenidas. Como plantea Florian, la verdadera inclusión se alcanza cuando los entornos se flexibilizan y se adaptan a la diversidad humana, garantizando que cada joven pueda participar, aprender y desarrollarse plenamente.

En síntesis, el análisis ampliado evidencia el papel decisivo de la psicopedagogía en la construcción de trayectorias laborales significativas. La intervención psicopedagógica no solo acompaña: habilita, sostiene, media, organiza y potencia. La inclusión laboral, entendida desde el modelo social y el enfoque de derechos, se constituye como un trabajo colectivo entre jóvenes, familias, psicopedagogas, instituciones educativas, empleadores y Estado. Cuando esta red funciona de manera articulada, se abre la posibilidad no solo de acceder a un empleo, sino de construir un proyecto de vida autónomo, digno y socialmente reconocido.

Desde una mirada integradora, este estudio permite concluir que la psicopedagogía desarrolla un papel central en la inclusión laboral porque acompaña las múltiples dimensiones que intervienen en este proceso. No solo fortalece habilidades cognitivas y ejecutivas, sino que ofrece apoyo emocional, facilita vínculos, promueve la comunicación, detecta barreras, diseña apoyos y genera condiciones institucionales para la participación. La psicopedagogía permite que la inclusión laboral no dependa únicamente de la buena voluntad individual, sino de prácticas profesionales sistemáticas que amplían las posibilidades de los jóvenes.

En última instancia, los resultados de esta investigación muestran que la inclusión laboral no es únicamente el acceso a un empleo, sino una experiencia que impacta de manera profunda en la vida de los jóvenes. Los convierte en sujetos más autónomos, más seguros, más capaces de tomar decisiones y más integrados socialmente. La psicopedagogía, al intervenir en este proceso, habilita futuros posibles y transforma realidades concretas. Por eso, incluir es mucho más que un acto administrativo: es la construcción cotidiana de condiciones que permitan a cada joven participar plenamente de la vida social y laboral, con dignidad, con derechos y con proyectos que tengan sentido para sus vidas.

Conclusiones

La presente investigación permitió comprender en profundidad cómo las intervenciones psicopedagógicas contribuyen a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en el partido de Merlo, articulando perspectivas teóricas, políticas públicas vigentes, experiencias subjetivas y prácticas institucionales. A lo largo del recorrido realizado, se confirmó que la inclusión laboral no puede pensarse como un hecho aislado ni como un acto individual, sino como un proceso complejo, dinámico y relacional, atravesado por factores sociales, institucionales, culturales, emocionales y cognitivos que inciden directamente en las trayectorias laborales de los jóvenes.

Desde el modelo social de la discapacidad y el enfoque de derechos, la investigación reafirma que las barreras que dificultan el acceso al empleo no se encuentran únicamente en las características individuales de los jóvenes, sino que se construyen en la interacción con entornos laborales que aún no siempre son accesibles, empáticos o inclusivos. Esta mirada permitió analizar críticamente las políticas públicas, los programas implementados en Merlo y las condiciones reales en las que los jóvenes transitan sus procesos de inserción laboral.

Los antecedentes revisados coinciden en señalar la importancia del acompañamiento profesional sostenido, la generación de apoyos personalizados, la formación en habilidades sociolaborales y la necesidad de construir culturas institucionales que valoren la diversidad. Estos estudios, en diálogo con los resultados obtenidos, confirman que la psicopedagogía tiene un papel clave en la transición entre la formación y el empleo, actuando como mediadora entre los jóvenes, las familias, las instituciones y los espacios de trabajo.

En el marco teórico, se profundizó en los conceptos de discapacidad, derecho al trabajo, inclusión, barreras y apoyos, tomando autores como Booth y Ainscow, Florian, Verdugo, Pérez Alba y organismos como la ONU, OMS y ANDIS. Esta base conceptual permitió sostener analíticamente los hallazgos de campo y fundamentar la necesidad de pensar la inclusión laboral como un proceso integral, atravesado por dimensiones cognitivas, afectivas, motivacionales y contextuales. Se destacó especialmente que las habilidades socioemocionales, las experiencias previas y el acompañamiento profesional influyen tanto como las capacidades técnicas en el sostenimiento del empleo.

El análisis de las políticas públicas nacionales y las propuestas locales de Merlo mostró avances significativos, pero también limitaciones. El Programa Promover y otras iniciativas nacionales ofrecen herramientas útiles para la empleabilidad; sin embargo, la falta de continuidad, la escasez de recursos, la débil articulación entre instituciones y la baja participación de empleadores siguen generando desigualdades. A nivel municipal, se evidenciaron propuestas valiosas, aunque muchas dependen de actores puntuales o no cuentan con el seguimiento necesario para garantizar la permanencia laboral en el tiempo. Estas tensiones confirman la necesidad de políticas integrales, sostenidas, con financiamiento estable y con equipos interdisciplinarios consolidados.

En cuanto al rol de la psicopedagogía, la investigación permitió observar que su intervención excede ampliamente el ámbito escolar y adquiere una relevancia central en los procesos de inclusión laboral. Las psicopedagogas y psicopedagogos entrevistados describieron intervenciones que van desde la orientación vocacional y la preparación para entrevistas hasta la descomposición de tareas, el uso de apoyos visuales, la organización de rutinas, el acompañamiento emocional y la mediación de conflictos. Su trabajo se vuelve indispensable para fortalecer habilidades adaptativas, promover la autonomía, sostener la motivación y construir lazos de confianza que faciliten la adaptación al ámbito laboral.

Las entrevistas a los jóvenes confirmaron que las primeras experiencias laborales suelen estar atravesadas por la ansiedad, la incertidumbre y la necesidad de apoyos claros, pero también mostraron un fuerte deseo de independencia, crecimiento y participación. Los jóvenes valoraron especialmente la ayuda para organizar horarios, entender consignas, fortalecer la confianza y sentirse acompañados en los momentos de dificultad. Las mejoras personales mencionadas —mayor independencia, manejo del dinero, fortalecimiento de la autoestima, mejor comunicación y vínculos laborales positivos— representan indicadores concretos del impacto de estas intervenciones.

Por otra parte, las entrevistas revelaron dificultades persistentes: necesidad de explicaciones más claras, mayor paciencia por parte de los equipos, escasa sensibilidad en ciertos espacios, y la falta de oportunidades laborales reales. Estos obstáculos muestran que aún existen brechas estructurales que requieren ser abordadas desde políticas públicas sólidas, formación de empleadores y dispositivos de acompañamiento interdisciplinario.

En síntesis, los resultados del estudio permiten afirmar que la inclusión laboral no se reduce al acceso a un puesto de trabajo, sino que implica un acompañamiento integral que contemple las singularidades, ritmos y necesidades de cada joven. La psicopedagogía contribuye significativamente a esta inclusión al trabajar sobre los aspectos cognitivos, afectivos, motivacionales, sociales y contextuales que permiten sostener experiencias laborales significativas.

Finalmente, esta investigación reafirma que las intervenciones psicopedagógicas resultan fundamentales para generar trayectorias laborales reales, posibles y sostenibles. Su impacto se potencia cuando se desarrollan en articulación con políticas públicas inclusivas, instituciones comprometidas y equipos laborales sensibilizados. La inclusión laboral se construye colectivamente, con paciencia, con escucha, con acompañamiento respetuoso y con la convicción profunda de que cada joven tiene derecho a participar plenamente de la vida social y productiva.

Pero quizás lo más valioso de esta investigación no está en los conceptos ni en los marcos teóricos, sino en las voces de los propios jóvenes. Cuando uno de ellos dice "ahora soy más independiente, viajo solo, manejo mi plata y tengo más confianza", está hablando de una transformación que va mucho más allá del empleo. Está describiendo una vida diferente. Y cuando otro expresa "tenía ganas de demostrar que podía hacerlo", está poniendo en palabras algo que ninguna política pública por sí sola puede garantizar: el deseo de ser reconocido como sujeto capaz, con proyectos y con derechos. Esos testimonios son, en definitiva, la razón de ser de este trabajo.

Porque, en última instancia, incluir es habilitar futuros: es abrir caminos para que cada joven pueda construir un proyecto de vida con sentido, ejercicio de derechos, autonomía y dignidad. Y en ese camino, la psicopedagogía no solo acompaña: transforma, vincula, potencia y sostiene.

Referencias Bibliográficas

- Booth, T., & Ainscow, M. (2000). Índice de inclusión: Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas. Centro de Estudios sobre Educación Inclusiva.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Bruner, J. (1991). Actos de significado. Alianza Editorial.
- Carvajal, C., & Gómez, M. (2018). Empleo con apoyo y discapacidad: Factores de permanencia laboral en jóvenes colombianos. *Revista Latinoamericana de Inclusión Educativa*, 12(1), 45–62.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE handbook of qualitative research* (4.^a ed.). SAGE.
- Florian, L. (2008). Inclusive practice: What, why and how? *London Review of Education*, 6(2), 145–158.
- Flick, U. (2015). *Introducción a la investigación cualitativa* (3.^a ed.). Morata.
- García Vidal, M. (2018). Habilidades sociolaborales y apoyos para la inclusión: Aportes desde la psicopedagogía. Paidós.
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. OMS. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240685215>
- Pérez Alba, A. (2009). La intervención psicopedagógica en contextos sociales: Claves para la inclusión. Paidós.
- Pereyra, L. (2020). Representaciones sociales sobre discapacidad y empleo en Argentina: Un estudio en empleadores del sector privado. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Córdoba.
- Portellano, J. A. (2014). Neuropsicología y funciones ejecutivas en la vida cotidiana. Síntesis.

Rodríguez, M. (2021). Inclusión laboral y jóvenes con discapacidad: Evaluación de políticas y experiencias territoriales. Editorial Académica Española.

Toboso, M. (2013). Diversidad funcional y ciudadanía: Hacia una teoría filosófica de la justicia. Plaza y Valdés.

Universidad de Flores. (2021). Inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual: Estrategias de acompañamiento y desafíos en la implementación de políticas públicas. Repositorio UFLO. <https://repositorio.uflo.edu.ar/>

Universidad Nacional de La Plata. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Análisis de programas públicos en la provincia de Buenos Aires. Facultad de Trabajo Social, UNLP.

Agencia Nacional de Discapacidad. (2020). Informe de evaluación del Programa Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo. ANDIS. <https://www.argentina.gob.ar/andis>

Vigotsky, L. S. (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Crítica.

Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., & Avellone, L. (2014). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in Developmental Disabilities*, 35(11), 2971–2979.

Anexos

Técnicas de recolección: Entrevistas semiestructuradas a jóvenes, psicopedagogos y referentes institucionales

Para jóvenes con discapacidad

1. ¿Cómo describirías tu experiencia laboral y los desafíos que se presentaron?
2. ¿Qué expectativas tenías antes de comenzar?
3. ¿Qué apoyos recibiste durante la preparación para el trabajo (talleres, acompañamiento, capacitaciones)?
4. ¿Qué herramientas y apoyos te brindó la psicopedagoga en el proceso de búsqueda laboral?
5. ¿Qué aspectos te resultaron más difíciles en cuanto a la adaptación de rutinas, responsabilidades o vínculos en tu primer trabajo?
6. ¿Cómo te sentís en tu lugar de trabajo?
7. ¿Qué cosas te gustaría que mejoraran para que la experiencia laboral sea más positiva?
8. ¿Qué cambió en tu vida desde que empezaste a trabajar (autonomía, relaciones, confianza)?

Para psicopedagogos/as

1. ¿Hace cuánto trabajas en la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad?
2. ¿Cuál consideras que es el rol específico del psicopedagogo en este ámbito?
3. ¿Qué necesidades principales detectas en los jóvenes al inicio del proceso?
4. ¿Qué recursos, apoyos, e intervenciones implementa para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad?
5. ¿Cómo articulas tu trabajo con otras instituciones o programas estatales?
6. ¿Qué obstáculos encontrás en la práctica (institucionales, sociales, culturales)?
7. ¿Podés contar un caso en el que la intervención psicopedagógica haya tenido un impacto significativo?
8. ¿Qué cambios observas en los jóvenes a lo largo del acompañamiento?
9. ¿Qué sugerencias brindarías respecto a las políticas públicas relacionadas a los subsidios o incentivos a empresas que contratan personas con discapacidad, para fomentar entornos laborales accesibles?

Para referentes institucionales / coordinadores

1. ¿Qué programas de inclusión laboral para jóvenes con discapacidad se desarrollan en Merlo?
2. ¿Cómo se articulan estos programas con las políticas nacionales y provinciales?
3. ¿Qué dificultades surgen para que estos programas sean efectivos?
4. ¿Qué obstáculos enfrentan los referentes institucionales al planificar programas de inclusión?
5. ¿Qué papel cumplen los profesionales psicopedagogos en estas iniciativas?
6. ¿Qué estrategias resultaron más efectivas para sostener la permanencia de los jóvenes con discapacidad de acuerdo a sus puestos de trabajo?