

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y PSICOPEDAGOGÍA

TRABAJO FINAL DE CARRERA DE LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGÍA

TÍTULO: PROCESOS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE QUE LLEVAN A CABO LOS ALUMNOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, GENERANDO OPORTUNIDADES EN LA INCLUSIÓN LABORAL

ALUMNA: SANDRA EDITH ANGULO

SEDE: BERAZATEGUI

AÑO: 2022

Índice

Introducción……... 3
Problema de Investigación……. 7
Objetivos de Investigación……. 7
Objetivo General…… 7
Objetivo Específicos…….. 7
Estado del Arte……... 8
Metodología……... 10
Paradigma de Investigación……... 10
Nivel de Investigación……... 11
Diseño de Investigación……. 11
Tipo de Investigación……. 11
Población y Muestra…….. 12
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos…….. 12
Variables de Investigación……. 12
Capítulo I. Discapacidad…… 14
1.1 La discapacidad: del rechazo a la inclusión social…….. 14
1.2 Recorrido histórico sobre la concepción de la discapacidad en diversos contextos sociales……... 15
1.3 Características generales de la Discapacidad……... 19
1.4 Discapacidad como condición……. 24
1.5 Historia del empleo de las personas con discapacidad a nivel mundial…….. 25
Capítulo II. Discapacidad Intelectual……. 28
2.1 Definición, características y estado de la cuestión…….. 28
2.2 Grados de intensidad de la Discapacidad Intelectual……... 30
2.3 Abordaje de la Discapacidad Intelectual……. 32
Capítulo III. Resultados……. 35
Presentación de Resultados…… 35
Discusión de Resultados…… 50
Conclusión……. 55
Referencias…… 57

Lista de Tablas

Tabla 1. Modelo de Abordaje de la Discapacidad……. 23
Tabla 2. Dominios en el diagnóstico de los niveles de discapacidad intelectual.. 31
Tabla 3. Entrevista 1……. 35
Tabla 4. Entrevista 2…….. 37
Tabla 5 Entrevista 3……... 39
Tabla 6 Entrevista 4……... 45

Lista de Figuras

Figura 1. Distribución teórica de las puntuaciones de Coeficiente Intelectual….. 31
Figura 2. Sistematización de categorías emergentes……. 49

Introducción

Las personas con discapacidad, a lo largo del tiempo histórico, han sufrido algún tipo de marginación o señalamientos, por su condición de *raras*. En este sentido, a partir del año 1917 comienza un movimiento en pro de eliminar esos rótulos o etiquetas con las que han venido siendo señalados las personas con algún tipo de discapacidad. (Bouras et al., 2002).

De la misma manera, es importante destacar que, si se analiza la historia de las personas con discapacidad respecto a cómo son concebidos por la sociedad, se denota que previo a 1960, la mayoría de las culturas en el mundo le niega el derecho de su condición, como sujetos dignos y que deben ser insertados en la sociedad, no aislarlos como tradicionalmente se venía haciendo. Así, a partir de 1970, la noción de normalización se comienza a extender por el conteniente europeo y americano. (García y Gutiérrez, 1996).

En función de las ideas expuestas preliminarmente, es importante destacar que, la normalización como noción conceptual, hace un llamado a la sociedad a aceptar a las personas con necesidades especiales a tratarlos en el marco de sus derechos fundamentales, como un sujeto digno, y al mismo tiempo garantizándole los servicios pertinentes para que de esta forma pueda desarrollar sus máximas capacidades y vivir de forma más óptima, con un mayor bienestar.

Ahora bien, la discapacidad y su construcción desde la perspectiva social, tiende a variar según el contexto cultural y el tiempo histórico, por lo que, se devela una evolución en la forma como es concebida por los grupos sociales. De esta forma, resulta fundamental indicar que la noción discapacidad ha sido definida desde dos perspectivas o enfoques: médico y social.

En este sentido, desde la perspectiva médica, la discapacidad se asume como un problema que emerge de manera directa de una enfermedad, bien por un traumatismo o cualquier otra alteración en el estado de salud de la persona, que amerita de asistencia médica y/o de rehabilitación en términos de tratamiento individualizado y que debe ser prestado por un personal médico debidamente capacitado en el área. Así se puede afirmar que este enfoque se centra fundamentalmente en el sujeto y sus limitaciones, sin estimar los efectos e interrelaciones que puede tener la persona con su entorno social y cultural. (Alcover et al., 2011).

Por su parte, el enfoque social, asume la discapacidad, como un complejo conjunto de condiciones que deben ser abordados en función de la integración de las

personas que presentan algún tipo de discapacidad en la sociedad, a fin de procurar su integración y participación plena en los diversos contextos de la vida social.

Estimando estas dos perspectivas, es importante subrayar que la discapacidad debe ser abordada de manera integral atendiendo a estos enfoques, considerando la integración médica, rehabilitación en conjunto con la integración social. De esta forma se pone en marcha un abordaje multidimensional e integral.

La Asociación Americana de Psiquiatría (2013), en sus criterios diagnósticos de su DSM IV, define la discapacidad intelectual o trastorno del desarrollo intelectual en los siguientes términos: "…es un trastorno que comienza durante el período de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico" (p. 17).

En este sentido, vale decir que la capacidad intelectual, según la APA (2013) se define según el coeficiente intelectual, el cual a su vez se mide a través del test de inteligencia normalizados y administrados de forma individual. De esta forma, una capacidad intelectual significativamente inferior al promedio, en tanto el instrumento devele que el sujeto ha alcanzado alrededor de 70 o por debajo de 70. Asimismo, el Manual de Diagnóstico y Estadístico de Retraso Mental, plantea que se deben cumplir con tres condiciones específicas para declarar discapacidad intelectual: limitación significativa en el funcionamiento intelectual, limitaciones significativas en la conducta adaptativa y la edad de aparición ha sido anterior a 18 años de edad.

Así también, la Organización Mundial de la Salud, (2000) señala que la discapacidad intelectual puede presentarse en cuatro grandes niveles a saber: leve, en el que el Coeficiente Intelectual se desarrolla en el rango 50-69; moderado, donde el CI aproximado se ubica en el rango 35-49; grave, en el que el CI se reporta entre el rango 20-34; y finalmente profundo, donde el CI se encuentra inferior a 20.

Siguiendo esta ilación de ideas, se puede decir que, si bien se denotan cuatro niveles de discapacidad, a los efectos del presente estudio, se abordará la discapacidad intelectual leve, debido a que estas personas presentan una mayor autonomía e independencia, y por consiguiente pueden adaptarse a un entorno laboral con mayor facilidad. Además, las personas con discapacidad intelectual leve pueden desarrollar habilidades sociales y laborales de una forma adecuada, aunque vale desatacar que en algunos casos pueden requerir de cierta supervisión, orientación u asistencia.

En este mismo orden de ideas, se devela que, si las personas con retraso mental leve cuentan con el apoyo pertinente, pueden llegar a desarrollarse de manera

satisfactoria en la sociedad. De la misma forma, aunque existe un reconocimiento internacional sobre la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, se evidencia que en la realidad le es difícil encontrar y mantener un trabajo digno. Así el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad es sumamente inferior al nivel de empleo de la población que no presenta ningún tipo de discapacidad. Es por ello, que es importante y urgente, establecer tratamientos profesionales que conduzcan a desarrollar competencias y habilidades en las personas con discapacidad, a objeto de que puedan incorporarse al ámbito laboral de manera más efectiva. (Lozano et al., 2005).

A objeto de lograr el propósito antes señalado, es importante considerar los recursos de orden personal que posee el trabajador. Así se valoran las habilidades socio personales, que posibilitan el establecimiento de buenas relaciones sociales en el entorno laboral.

Siguiendo esta ilación de ideas, se puede afirmar que existen diversas modalidades de inserción laboral orientada a las personas con discapacidad, a efectos del presente trabajo se consideran los talleres protegidos o empleo protegido; y el empleo con apoyo.

En el caso de los talleres protegidos, es de destacar que, a ellos acuden personas que tienen como objetivo la ejecución de un determinado trabajo productivo, que le permita percibir una determinada remuneración. Dichos centros tienden a ser construidos, tanto por organismos gubernamentales como por entidades de carácter privado.

Por su parte, el empleo con apoyo, constituye un empleo dentro de las empresas normalizadas, en las que las condiciones de empleo son muy parecidas en cuanto a trabajo y salario percibido respecto a otros empleados que no presentan discapacidad. A través de esta modalidad laboral se presta ayuda de acompañamiento a las personas con discapacidad, tanto física como mental; que en definitiva ameritan de apoyo para lograr aprender y mantener su empleo. También se considera que, el empleo con apoyo puede servir de enlace para la obtención de un empleo normalizado. (Cecchini y Uthoff, 2008).

Es por ello que, el empleo con apoyo, constituye también un mecanismo para fomentar la integración total de la persona con discapacidad, en tanto que no solo contará con una actividad laboral, sino que también contará con un salario y la gama de beneficios sociales que ello implica.

En función a lo expuesto, se devela que el desarrollo de políticas de formación para la inserción laboral de personas con discapacidad, se orienta a lograr que éstos consigan no solo su autonomía económica, de su entorno familiar; sino también que pueda desarrollar una autoestima alta, y sentirse parte del contexto social donde hace vida. (González, 2008).

De esta forma, De la Red et al., (2008) señala que la familia ocupa un lugar fundamental en el alcance del propósito antes referido, por lo que es importante que apoyen a la persona con discapacidad en pro de fomentar su autonomía, desenvolvimiento, seguridad de sí mismo y de sus capacidades. En este sentido, para ejecutar una inserción laboral de forma adecuada, es indispensable que la persona goce de autonomía, estimando la actitud de la familia en relación a la sobreprotección que pueden darle y orientarlos en función a hacerle reconocer que ello es adverso a su inserción laboral.

Problema de Investigación

El tema de la presente tesina es la importancia de la formación laboral en la discapacidad intelectual dentro del ámbito educativo y los procesos en la formación laboral. En este sentido se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Es probable la intervención psicopedagógica en la formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, en función de optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, en pos de la inclusión laboral? Para lograr favorecer en su desarrollo autónomo y el aprendizaje de conductas sociales apropiadas para su inclusión social.

Objetivos de Investigación

Objetivo General

- Investigar los procesos educativos de enseñanza- aprendizaje que llevan a cabo los alumnos con discapacidad intelectual, generando oportunidades en la inclusión laboral.

Objetivos Específicos

- Conocer el proceso de aprendizaje-enseñanza que lleva a cabo los alumnos con discapacidad intelectual, en su formación laboral.

- Establecer las características del trabajo interdisciplinario que permita un abordaje integral del alumno, posibilitando un intercambio enriquecedor.
- Fomentar el diálogo y la comunicación con la familia, brindando diferentes estrategias para acompañar el proceso laboral.
- Establecer la importancia de la inclusión laboral y sus diferentes modalidades.

Estado Del Arte

Paz y Silva (2021) en su artículo titulado Inserción Laboral de Personas en situación de discapacidad en América Latina, presentan una revisión bibliográfica respecto a la inserción de las personas con discapacidad en la región. Para ello, adoptan el paradigma cualitativo hermenéutico, aplicando las técnicas de análisis de documentos y análisis de contenido.

Los resultados develan que en América Latina existe un marco jurídico normativo para la inserción laboral de las personas con discapacidad, constituido por múltiples instrumentos de orden legal. No obstante, pese a dicho corpus legal, se evidencia que esta población se mantiene en condiciones de desempleo, pobreza, desigualdad y falta de oportunidades, que afectan su desarrollo biopsicosocial. Las discusiones de las investigaciones analizadas, giran en torno a la necesidad de consolidar políticas públicas realmente efectivas, tendientes a mejorar las condiciones de vida de estas personas como seres humanos que forman parte de la sociedad.

Jarlot, Laboarda y González, (2020) en su trabajo de investigación titulado El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales, parten de la idea respecto a que la inserción laboral repercute de forma positiva en el entorno social en el que se desarrollan las personas con discapacidad intelectual, por lo que el empleo es un elemento decisivo en su proceso hacia la integración social y de participación comunitaria. En tal sentido, el propósito de la investigación gira en torno a optimizar los procesos de integración laboral y desarrollo profesional de las personas con DI leve y moderada para facilitar su inclusión social.

Metodológicamente, el estudio requirió de un muestreo no probabilístico de tipo incidental, en el que participaron en total 16 centros de ocupacionales ubicados en la provincia de Barcelona; así como 100 personas con discapacidad intelectual leve y moderado. El diseño de investigación fue no experimental, a través del cual se logró analizar las competencias profesionales de los participantes en su contexto natural.

Como otro resultado de importancia, se constató una relación positiva a moderada estadísticamente significativa entre todas las competencias profesionales diagnosticadas. Se evidencia además que las personas con Discapacidad Intelectual, poseen un desarrollo similar en las competencias analizadas. Otro hallazgo emergente, es el hecho de que, independientemente del grado de DI, todas las competencias evaluadas superan la puntuación media.

Santi, (2018) en su tesis de grado titulada La escuela secundaria común como construcción de puentes facilitadores de la inclusión laboral en jóvenes con discapacidad intelectual, se plantea como objetivo investigar si el proceso educativo que lleva a cabo en una Escuela Secundaria Común de la ciudad de Rosario, contribuye para la futura inserción laboral de alumnos con discapacidad intelectual.

Metodológicamente, la investigación se orienta desde el paradigma cualitativo no experimental de corte transversal, descriptivo. Los participantes en la investigación, fueron los docentes de aula, el personal directivo de una institución educativa, la coordinadora de un equipo interdisciplinario, una psicopedagoga. Todo este personal trabaja mancomunadamente para la atención integral de jóvenes con discapacidad intelectual. En lo que respecta al instrumento de recolección de datos, se emplearon entrevistas semiestructuradas, de forma individual y grupal.

Los resultados develan que la escuela secundaria que constituyó el escenario en estudio, se encuentra preparada para ofrecer formación a sus estudiantes con discapacidad intelectual, en cuanto a una próxima inserción laboral, existen dificultades que imposibilitan el empleo de estos jóvenes, y consiste principalmente en la insuficiencia de políticas y programas conducentes para emprendimiento laboral. En tal sentido, es importante la intervención de profesionales que demuestren en su trabajo diario una visión inclusiva, que permita acompañar a sus estudiantes en pro del desarrollo de competencias y habilidades para su inserción laboral.

Vidal y Cornejo (2016) en su artículo titulado Trabajo y discapacidad una mirada crítica a la inclusión al empleo, plantea como propósito central el tensionar el derecho al trabajo de toda persona como un aspecto fundamental para la supervivencia y desarrollo integral de la persona con discapacidad.

En función a este objetivo, la investigación se orienta desde un enfoque crítico y dialógico respecto a la categoría trabajo y discapacidad. Este abordaje permite profundizar en la objetividad que está dada desde una manera integral desde el cual se otorga significado al trabajo como una oportunidad para el empleo de personas con

discapacidad, sustentado en principios de igualdad en todas sus dimensiones, integración y participación en la comunidad.

El estudio concluye que el trabajo es una actividad fundamental para el desarrollo de todo ser humano, y además constituye una necesidad y un derecho de toda persona, lo que, a su vez, conforma el soporte para la construcción de una sociedad productiva. En función a ello, la educación no debe restringirse a comunicar tradiciones y contenidos programáticos curriculares; sino que también debe ser el motor que impulse el desarrollo de competencias profesionales de las personas con discapacidad y su efectiva inserción en el ámbito laboral.

Alcover y Pérez, (2011), en su investigación titulada Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional, parte de la idea respecto a que la participación y normalización de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, está mediado por factores de orden interno y externo. En este sentido, se distingue que los factores externos a la empresa, comprende desde el contexto legal, económico y ocupacional; además de factores vinculados con la gestión de las personas en las organizaciones, entre ellas se distingue la cultura organizacional, políticas, prácticas de recursos humanos, así como estilos de supervisión, dirección y de relaciones entre los empleados.

Estimando estas ideas, la investigación tiene como propósito revisar los principales factores psicosociales relacionados con el acceso, integración y el desempeño de las personas con discapacidad en las organizaciones y sus implicancias en el bienestar, la salud y la calidad de vida de dicho colectivo. Los resultados del trabajo destacan que, a partir del modelo teórico propuesto por Stone y Colella, se establece una intervención de la realidad que está dada y en donde emergen factores de orden macro organizacionales e interpersonales, así como riesgos psicosociales y su prevención como categorías emergentes que permiten perfilar una serie de propuestas de intervención futura, dirigidas a optimar la salud ocupacional de los trabajadores que conformaron el contexto de estudio.

Metodología

Paradigma de Investigación.

El presente estudio está orientado desde el paradigma de investigación cualitativo, dado que de acuerdo con Martínez (2006): "…se apoya en la convicción de que las tradiciones, roles, valores y normas del ambiente en que se vive se van internalizando poco a poco y generan regularidades que pueden explicar la conducta individual y grupal en forma adecuada... (p. 8). Es por ello, que se puede afirmar, que la investigación cualitativa se define de forma general como aquella que permite abordar la realidad, objeto de estudio de forma integral y no parcelada o bajo el enfoque de causa-efecto.

De esta manera, dada las características de su modelo flexible, el abordaje del presente estudio bajo este paradigma permite comprender situaciones y contextos sociales, en donde se considera lo subjetivo e interioridad de los autores como objeto de conocimiento; de la misma forma, esta apertura metodológica permite recabar información procedente de diversas fuentes, sin limitarse a una tendencia específica, por lo que posibilita el abordaje de la realidad desde una perspectiva amplia e integral.

Nivel de Investigación

El presente estudio es de nivel descriptivo. Según Bernal (2010) "…la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto". (p.113).

Diseño De Investigación

El diseño de investigación, según Palella y Martins (2017) tiene como fin definir el tipo de investigación a desarrollarse en sí, destacándose entre ellas, las de orden experimentales, correlacionales, cuasi experimentales y no experimentales.

La investigación, objeto de estudio es no experimental, dado que se basa en la observación, su propósito no se orienta a probar un determinado fenómeno, sino que en su lugar se observa la problemática tal y como se presenta en el contexto en estudio.

El estudio es de carácter transversal, dado que la recopilación de los datos se realizó una sola vez y en un período de tiempo específico, comprendido entre enero de 2021 a noviembre de 2021.

Tipo de Investigación

La investigación se enmarca en el tipo de estudio de campo. En este sentido, Calderón, (2016) establece que una investigación de campo

> Permite un conocimiento a fondo de la investigación, para manejar los datos con más seguridad y poder soportar diseños exploratorios, descriptivos y experimentales, y crear una situación de control en la cual se manipule una o más variables dependiente e introducir determinadas variables de estudio manipuladas, para controlar el aumento o disminución de esas variables y sus efectos en las conductas observadas. (p.32).

De esta forma, el tipo de investigación de campo, permitió conocer la realidad en su propio contexto, aplicando encuestas, realizando entrevistas semiestructuradas y observaciones que dan cuenta del análisis de la objetividad sin descontextualizarla, obteniendo la información desde los propios actores involucrados en la problemática.

Población y Muestra

La población se define en función al conjunto de todos los elementos sobre los que se va a realizar la investigación. En función a ello, Bernal (2010), la asume en términos del conjunto de todas las unidades de muestreo. Tomando en consideración estas definiciones, la población en estudio comprenden a todos los participantes en el estudio y que de manera general se refiere al personal de psicopedagogía de la Escuela Decroly, ubicada en Quilmes, Provincia de Buenos Aires

La muestra de investigación, según Fidias, (2012) es "…aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido." (p 83). A los efectos del presente estudio, la muestra seleccionada fue de tipo intencional y comprenden a cuatro psicopedagogas que trabajan en la Escuela Decroly, ubicada en Quilmes, Provincia de Buenos Aires.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

En la presente investigación, se ha tomado como técnica para la recolección de información la entrevista semiestructurada, siendo preciso la elaboración de un cuestionario con preguntas abiertas que ofrecen respuesta a los objetivos específicos trazados inicialmente.

Variables de Investigación.

Las variables representan a los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores, que cada vez son examinados o que reflejan distintas manifestaciones según sea el contexto en el que se presentan. Las variables, según Palella y Martins (2012), constituyen "el procedimiento mediante el cual se determinan los indicadores

que caracterizan o tipifican a las variables de una investigación, con el fin de hacerlas observables y medibles, con cierta precisión y factibilidad" (p.80).

La identificación de las variables se inicia cuando se define el problema de investigación y se formulan los objetivos. En el problema deben explicitarse las variables principales. Asimismo, de cada objetivo se desprenden otras variables.

Variable Dependiente.

Discapacidad Intelectual.

Variable Independiente.

Procesos educativos de enseñanza- aprendizaje.

Oportunidades de Inclusión Laboral.

Capítulo I

Discapacidad

1.1 La Discapacidad: Del Rechazo a la Inclusión Social.

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante el presente siglo, se ha observado cómo se ha ido abandonando el enfoque paternalista y asistencial de la discapacidad, que asumía a la persona discapacitada como un ser *dependiente y necesitado*. En su lugar, ha venido cobrando fuerza el enfoque que aborda la objetividad que está dada en la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades.

En los últimos tiempos, el término *persona con discapacidad*, ha sustituido a la palabra *inválido*. En este aspecto, los entusiastas del modelo social de discapacidad suelen utilizar al viejo término para designar, las condiciones sociales y económicas que aquejan a las personas o a las familias vinculadas con el tema de la discapacidad, tal como lo asevera Dessler (2001).

En el Reino Unido, de acuerdo con Dolan (2002), afirma que las personas vinculadas a los derechos de las personas discapacitadas, utilizan el término incapacidad para referirse a las sociedades que son incapaces de incluir a todos sus ciudadanos. De igual manera, el Movimiento Primero las Personas, en el Reino Unido, ha sumado un ítem más al debate de la terminología correcta para designar a las personas que sufren algún tipo de discapacidad.

En este orden de ideas en el año 2001, la Organización Mundial de la Salud, con el propósito de ofrecer una mayor unificación de la noción discapacidad, establece una 2ª Clasificación Internacional, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud, en la que se establece la siguiente definición: "…término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)" (p 89).

Esta definición constituye un cambio de paradigma respecto a la forma como s concebida la discapacidad, es decir, se pasa de una concepción estática, en la que sólo se

tenía en cuenta la condición de salud de la persona, a una concepción dinámica, en la que también los factores ambientales y personales jugarán un rol esencial.

De esta forma, queda expreso que la discapacidad no es solamente una condición de salud propia de la persona, sino que también en ese proceso se toma en consideración el resultado de las interacciones entre las limitaciones humanas y el contexto en que la sociedad en conjunto interactúa. De esta manera, a través de este organismo internacional, se reconoce el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona.

1.2 Recorrido Histórico sobre la Concepción de la Discapacidad en Diversos Contextos Sociales.

Fue variando el lugar que ocuparon las personas con discapacidad a lo largo de la historia. En la esclavitud se trabajaba sano, enfermo o lesionado hasta morir y luego se era reemplazado. Con el advenimiento de la industria, surgió el empleo de la fuerza de trabajo a cambio de un salario. En este contexto surge la idea de discapacidad como incapacidad para realizar trabajos de producción, o sea, la incapacidad para ser explotados y producir ganancias para los empresarios (Joly, 2008).

La antigüedad se caracteriza por un alto grado de rechazo y discriminación hacia las personas consideradas “deficientes” por parte de la sociedad. Se buscaban explicaciones de tipo mítico y misterioso para referirse a perturbaciones mentales. Se relacionaba al retraso mental con procesos físicos del cuerpo: un cuerpo que no funcionaba bien (López, et al., ,2005).

Con el surgimiento de La Biblia, fines del siglo IV y principios del siglo V A.C, se empieza a pensar que los “débiles” mentales son un castigo de Dios hacia los padres herejes. Se llegó a creer que podían ser el resultado de los pecados cometidos por los padres (Vergara, 2002).

En síntesis, en la antigüedad estas personas eran víctimas de la incomprensión, la crueldad, la discriminación. No eran tenidos en cuenta, vivían en el olvido, eran considerados como un castigo para la familia, se los ocultaba, eran castigados a viví sin ningún tipo de desarrollo, ni integración (Vergara ,2002).

López, (2010) afirma que, durante la Edad Media, las personas con “deficiencia” tenían pocas opciones de desarrollo, y generalmente terminaban, o bien como “bufones” de los palacios, o mendigos. (p. 2). En la Edad Media se relacionaba al retraso mental

con un acto de posesión demoniaca y el tratamiento que se aplicaba me era de índole medica sino religiosa, con exorcismos, e incluso en algunos casos con sentencia en la hoguera. (López y Seco, 2005).

La existencia de personas discapacitadas, consideradas diferentes, resultaba perjudicial para el resto de la sociedad, por lo que un gran número de ellas eran recluidas. Este grupo se conformaba por los llamados *idiotas*, a estos se los consideraban improductivos y peligrosos. Los familiares los suponían un castigo divino, es por eso que se ocultaban. El rechazo no provenía únicamente de las familias sino de la sociedad en general, de las propias instituciones estatales. (Santos, 2012).

En el renacimiento (1453 – 1517) se comienzan a producir cambios en cuanto a los cuidados y a los derechos de las personas con discapacidad. En Inglaterra se abren los primeros hospitales para enfermos mentales. Surgen cambios importantes en las concepciones científico-médicas que llevan a que la medicina comience a interesarse por identificar y describir a los "enfermos mentales" aunque se los sigue considerando como intratables. (López y Seco, 2005).

En la Edad Media Moderna, ha mediado de los años 1700 y como consecuencia de la Primera Revolución Industrial, surge un verdadero cambio en el trato de los deficientes, se crearon condiciones para que los psiquiatras estudiaran y clasificaran las deficiencias. A fines del siglo XXVIII y comienzos del XIX, como resultado de la entrada de la era científica, hay un cambio de Concepción y tratamiento más humano de las personas con alguna malformación o impedimento. Pasan a ser consideradas como enfermas y es la medicina la que se comienza a encargar de ellas. Se comienza a considerar a los discapacitados como seres humanos que pueden ser sujetos de la educación y no únicamente blanco de burlas o burlas de muerte (Santos, 2012).

Hasta la década de los años 70 del siglo XX ningún organismo del ámbito internacional había asumido la problemática y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. (Maravall, 2006).

En 1857 surge el test de Binet- Simón (1857) para diagnosticar y medir la inteligencia. Este test marca el comienzo de la pedagógica diferencial, y marca la diferencia en los sistemas educativos, donde se separan a los menos dotados y se crean clases especiales paralelas. Esto genera un impulso a la educación especial, pero como consecuencia de la segregación y etiquetamiento. Son los test psicométricos los que reflejan el nivel de inteligencia (Santos, 2012).

En gran parte de Europa, a partir de 1917, surge una nueva actitud ante las personas con “deficiencias”; comienza con obligatoriedad y la expansión de la escolarización elemental. Una atención educativa especializada, distinta y separada de la organización educativa ordinaria llevando a la creación de escuelas especiales. Durante el siglo XX, los profesionales empiezan a cuestionarse más ampliamente el origen constitucional y la incurabilidad de los trastornos y se abren nuevos caminos. Si bien tenían vigencia los datos cuantitativos proporcionados por los test de inteligencia, se empieza a tener en cuenta las influencias sociales y culturales que podrían determinar un funcionamiento intelectual deficiente. Conjunto con este cambio de paradigma, comienza la lucha por eliminar la categorización, los rótulos, etiquetas de las cuales eran víctimas los niños y niñas. En los años 70 el concepto de normalización se extiende por toda Europa y América del Norte.

Diez (2004) hace referencia a que la utilización oficial de la categoría “necesidades educativas especiales” surge a partir del “Informe de Warnock” publicado en 1978. El informe contenía la propuesta para la integración escolar y social, proponía la abolición de las clasificaciones de minusválidas hasta entonces vigente y promovía el concepto de Necesidades Educativas Especiales. Tiene dos objetivos principales, por un lado, aumentar el conocimiento que la persona tiene del mundo en el que se vive, así como las responsabilidades que tiene en él. Por otro lado, proporcionarle toda la independencia y autosuficiente que sea capaz, enseñándole con este fin lo necesario para que encuentre un trabajo y esté a disposición para controlar y dirigir su propia vida. Se rechazó la idea de la existencia de dos grupos diferentes, los diferentes, los deficientes y los no deficientes, de los cuales los primeros reciben educación especial y los segundos simplemente educación.

Surge la propuesta de Vygotsky quien propone lograr la máxima socialización y desarrollo posible de los niños con defectos. Plantea que estos además de sus limitaciones poseen un caudal inapreciable de potencialidades para el desarrollo. Gracias al planteo de Vygotsky se vislumbra una visión más humana del ser humano, ya que no es defecto lo a considerar en estos sujetos. Se busca ver el defecto y las potencialidades que presenta cada uno; es la potencialidad de cada ser y la sociedad en conjunto como mediadora que pueden lograr nuevas oportunidades de vida para estas personas (Santos, 2012).

Hubo un pasaje entre lo que fueron las escuelas especiales a lo que es la integración escolar. En las escuelas especiales se ven segregados quienes presentan algún tipo de

dificultad, mientras que la integración escolar busca la integración en la escolarización, una escolarización conjunta entre alumnos con discapacidad y sin discapacidad (Santos, 2012).

Las personas con discapacidad intelectual están siendo reconocidas como sujeto de dignidad en el sentido pleno del término a partir de los años 60 del siglo pasado. El decir sentido pleno hace referencia a lo que tiene un valor en sí mismo que le corresponde ser valorado por ello. No tiene dignidad aquello que es valorado en función de otra cosa, como medio para lograr determinado objetivo o aquello que ni siquiera es valorado para eso. (Diez, 2004).

Las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad también atraviesan los diferentes momentos históricos (López y Seco, 2005):

1. El énfasis esta puesto en medidas administrativas de tipo asistencial, facilitando prestaciones y ayudas económicas. Esto se apoya en políticas pasivas, las personas con discapacidad obtienen recursos económicos sin pasar por el mercado laboral. Se percibe a la discapacidad como una fatalidad. La inserción laboral de las personas con discapacidad era imposible de pensar. El modelo asistencialista se apoya en la segregación de las personas discapacitadas.
2. Se hace hincapié en los modelos de empleo protegido. En estos centros de empleo protegido "…los trabajadores realizan un trabajo productivo, remunerado, con un contrato y alta en la seguridad social. Reciben a cambio una prestación de servicios de ajuste personal y social, sobre todo cuando la persona así lo requiere". (López y Seco, 2005, p.67)
3. Se ubica a principios de este siglo y se basa en las políticas de discriminación positiva. Se hace énfasis en la inserción como un mecanismo exitoso, eficiente y eficaz de normalización, ofreciendo a las empresas ordinarias incentivos, ayudas y subvenciones para lograr la contratación de trabajadores con discapacidad. Luego de este recorrido histórico, se puede ver como a lo largo de los diferentes momentos se pasa lentamente de políticas pasivas de empleo a unas más activas (López y Seco, 2005).

En nuestra sociedad se experimentaron profundos cambios a la hora de afrontar la situación de las personas con discapacidad. Hace tres décadas aproximadamente se hablaba de "personas subnormales" (Maravall, 2006).

Hoy en día hay una clara desigualdad de oportunidades, es por esto que la sociedad debe prestar atención específicamente a los desfavorecidos para igualarlos en

posibilidades (Etxeberria y Flórez, 2006). De Pino (2012) asegura que aun hoy hay sectores que se resisten a la inclusión social. Se puede ver la resistencia tanto en instituciones educativas públicas como en privadas.

1.3 Características Generales de la Discapacidad

En 1980 la OMS publica la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías. Esta clasificación ha sido muy utilizada en todos los ámbitos y mantiene continuidad con la Clasificación Internacional de Enfermedades que la OMS creó en 1893 (Lozano et al, 2007).

Enfermedad, deficiencia, discapacidad, minusvalía:

> • La enfermedad es una situación intrínseca que abarca cualquier tipo de padecimiento, trastorno o accidente.
> • La deficiencia es la exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad y se manifiesta tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones incluidas las psicológicas.
> • La discapacidad es la objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características (edad, genero, etc.) Representa las consecuencias que la enfermedad produce a nivel de la persona; por ejemplo, dificultad para desplazarse, para hablar, para comprender, etc.
> • La minusvalía es la socialización de la problemática causada en un sujeto por las consecuencias de una enfermedad, manifestada a través de la deficiencia y/o la discapacidad, y que afecta al desempeño del papel social que le es propio. (Lozano et al, 2007, p. 10).

Una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un papel que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales).

Es importante arrancar exponiendo que se entiende por persona con discapacidad. El concepto de discapacidad se encuentra en continuo debate y revisión (Lozano et al, 2007). Para la Organización Mundial de la Salud (2001) define a la discapacidad en los siguientes términos:

> La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona. A causa de esta relación, los distintos ambientes pueden tener efectos distintos en un individuo con una condición de salud. Un entorno con barreras, o sin facilitadores, restringirá el desempeño/realización del individuo; mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden

incrementarlo. (p.27).

En tal sentido, se puede decir que la noción discapacidad, resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas (1994) señala que "La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio" (p.9).

Por su parte, Araya, (2007) define la discapacidad "… no es sólo una situación personal, sino que su abordaje trasciende más allá de la esfera individual y familiar pues todas las personas, desde distintos niveles de responsabilidad y participación, somos parte de la respuesta." (p.18). De la Red, et al., (2008), afirman que la discapacidad se plantea como un problema social y personal que requiere no solo la atención medica sino también la integración social mediante tratamientos individuales y acción social. Es por esto que es necesario brindar adecuados apoyos para el desarrollo de las capacidades potenciales de cada uno. Es fundamental una intervención multidimensional e integrada.

Existen dos hechos fundamentales a la hora de pensar en discapacidad, según De Lorenzo García, (2004), son los siguientes:

- La discapacidad fue adquiriendo una gran importancia en el mundo actual, como consecuencia de la toma de conciencia de que es necesario aprovechar las capacidades, los conocimientos y las contribuciones que pueden hacer las personas con discapacidad.
- La lucha que las personas con discapacidad vienen desarrollando para lograr mayor igualdad y participación se ha transformado en un paradigma de defensa de la diversidad y de la búsqueda de soluciones inclusivas para el futuro de la humanidad.

Es necesario aplicar estrategias para implicar a todas las personas con discapacidad en las decisiones que afectan a su vida, desde la participación activa en la gestión de los centros o servicios hasta la cooperación en los propios procesos de investigación (Pallisera et al., 2005). De la misma manera, González (2008) asevera que "El avance de la tecnología logró que muchas personas con discapacidades puedan tener una vida *normal*, sin depender de otra persona para el día a día, lamentablemente, la falta de

oportunidades laborales hace que dependan económicamente de sus familias" (p.4). Esto imposibilita que logren independizarse.

Hay tres elementos cualitativos que podemos tomar de referencia a la hora de valorar la situación de las personas con discapacidad, estos son según Maravall, (2006) los siguientes:

- Nivel educativo: los sujetos que padecen de alguna deficiencia mental son los que tienen menor nivel de estudios, seguidos de quienes tienen deficiencias del lenguaje, habla y voz.
- Integración laboral: En España dos de cada tres personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran fuera del mercado laboral. Las mujeres con discapacidad tienen menor integración laboral que los hombres con discapacidad. Las personas con discapacidades sensoriales son las que tienen mayor inserción laboral. Las personas con deficiencia mental son las más desfavorecidas en materia de empleo (los indicadores pueden haber mejorado como resultado de los diversos programas y actuaciones en materia de empleo con personas con discapacidad, ya que estos datos pertenecen al año 1999.
- Posibilidad de movilidad y accesibilidad. Gracias a estos tres indicadores básicos es que se pueden ver los gravísimos problemas de integración social, laboral y la discriminación que sufren la mayor parte de las personas con discapacidad.

En función a la clasificación enunciada, se busca eliminar la culpa que recae sobre las personas con discapacidad y sus familiares, aceptando que es un problema que no depende de ellas mismas; su diferencia no es una elección. Es por esto que la sociedad se debe sentir estimulada a dar protección, afecto, pensiones, formación y trabajo protegido (López y Seco, 2005).

La discapacidad y el funcionamiento son el resultado de la interacción entre los problemas de salud y los factores contextuales como son el entorno social y físico y factores personales. Es fundamental pensar a la discapacidad como un problema social y a la vez personal que requiere no sólo atención médica y de rehabilitación sino también apoyo para la integración social, cuya superación demanda tanto de cambios personales como de cambios en el entorno (Droguett et al., 2005):

> La integración social de las personas con discapacidad está íntimamente relacionada con el grado de desenvolvimiento en la vida diaria y las oportunidades de participación (…). Esta integración social plena, sólo se hace realidad si se abordan diferentes frentes: las oportunidades y las barreras que ofrece el medio,

> correspondencia entre expectativas sociales y necesidades reales del individuo y actitudes personales y sociales positivas y libres de prejuicios con respecto al tema de la integración de las personas con discapacidad (p.10-11).

Si bien existe un reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, estas experimentan serias dificultades para encontrar y mantener un trabajo. El nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad es muy inferior al nivel de empleo de las personas sin discapacidad. (Joly, 2008). Es por esto que una de las características principales de todas las personas con discapacidad es su condición de desempleados crónicos

Por su parte es de destacar que, según Callado, (2008), las investigaciones demuestran que, las expectativas personales de los trabajadores han cambiado de forma significativa desde que trabajan. Se interesan por cuestiones relacionadas con su autonomía que antes no les preocupaban, por ejemplo: se interesan por su emancipación sacar el registro para conducir, por tener pareja, por tener hijos. La cuestión de la emancipación es difícil de resolver, la gran mayoría continúa viviendo con su familia, ya que los padres, en general, opinan que sus hijos son personas con una importante necesidad de supervisión, además la emancipación no se considera viable desde el punto de vista económico. (Pallisera y Rius, 2007).

Una vez que se soluciona el problema de la integración laboral, emergen otras necesidades importantes en la vida adulta, principalmente la vida independiente y la toma de decisiones sobre cómo y con quien disfrutar el tiempo libre. Debemos considerar el proceso de transición a la vida adulta de los discapacitados en un sentido amplio y global, teniendo en cuenta que el objetivo no se tendría que centrar únicamente en la obtención de un trabajo, sino en el logro de la máxima autonomía posible (Pallisera y Rius, 2007).

No solo la inserción laboral se dificulta sino también la inclusión social. La inclusión laboral es fundamental pero no suficiente para que las personas con discapacidad puedan incorporarse plenamente a la sociedad. Existe una carencia de inclusión social en los discapacitados, ya que sus actividades sociales e interpersonales son escasas.

Los trabajadores con discapacidad se caracterizan de manera general por no tener una vida social y un ocio muy activo. Pasan mucho tiempo dentro de la casa, participando de diferentes actividades con su familia. Para la integración social se deben trabajar diferentes aspectos como, por ejemplo: aspectos relaciones con el tiempo libre, la relación con los otros, la planificación de gastos. En general, les cuesta bastante

profundizar en las relaciones de amistad, es por esto que en muchos casos han ido cambiando su círculo de amistades. Aunque se potencie la inserción laboral de las personas con discapacidad en empleos ordinarios, no se ha constatado que otras cuestiones relacionadas a su inserción en la comunidad mejoren.

Ahora bien, a partir de todo lo antes expuesto, es importante presentar los modelos para abordar la discapacidad y la posible rehabilitación de la persona, siguiendo los presupuestos de Cépedes, (2005); Droguett et al., (2005) y López y Seco, (2005):

Tabla 1. Modelos de Abordaje de la Discapacidad.

Modelo	Características
Modelo Médico Hegemónico.	Es unidireccional, considera a la persona con discapacidad como un enfermo permanente en espera de una cura que en la mayoría de los casos es improbable. Se persigue una idea abstracta de salud, la discapacidad es vista como un problema del individuo, es él quien presenta una anormalidad física, sensorial o mental. El sujeto tiende a asumir y aceptar el rol de enfermo sin tener en cuenta sus derechos, se transforma en un individuo pasivo que ve el proceso de rehabilitación como responsabilidad del personal de salud. No logra el resultado esperado que es la inserción real de la persona en la sociedad. Este modelo fomenta la creación de servicios especiales para la solución de los problemas, abriendo espacios de atención social y rehabilitación aislados, como, por ejemplo: hospitales psiquiátricos, centro de educación especial y talleres protegidos. Lo que genera una gran dependencia de las personas y de sus familiares a estos servicios, ya que se sienten protegidos no solo de la discriminación, sino que también de las barreras arquitectónicas y sociales limitando su posterior reinserción social.
Modelo Biopsicosocial.	Es una integración del modelo médico y del modelo social. El modelo social ubica la discapacidad como un problema dentro de la sociedad y no como característica propia del sujeto. El modelo aborda la discapacidad principalmente como un problema del sujeto desde diferentes dimensiones.
Modelo de rehabilitación basado en la comunidad.	El problema de la discapacidad no se limita a la persona, involucra a la familia, a la comunidad, a la sociedad y a la cultura en general. Busca una participación activa de los discapacitados, sus familiares y la comunidad. La participación de la familia y la comunidad en el proceso de rehabilitación implica un empoderamiento del tratamiento no solo por parte del individuo sino también de su entorno, logrando un avance real y permanente hacia la inserción social. Este modelo brinda atención integral, aprovechando los recursos personales, comunitarios y del Estado.
Modelo ecológico.	Este modelo plantea que la persona se ve influenciada por tres sistemas (cada uno de ellos incluido dentro del otro): Primer nivel: microsistema. Relacionado con las características propias del individuo como, por ejemplo: su apariencia física, temperamento, tipo de discapacidad. Es el contexto social inmediato como la familia, hogar, grupo de pares que afecta de manera directa la vida del sujeto. Le da una importancia fundamental a la familia, ya que la familia es un apoyo natural con que cuenta la persona. Es el principal sistema en el que convive el individuo, una inadecuada adaptación familiar afecta negativamente el desarrollo de la persona con discapacidad, provocando dificultades para integrarse en la comunidad. Segundo nivel: meso sistema. Este nivel refleja la comunidad donde vive la persona. Muestra la relación del sujeto con discapacidad y la comunidad cercana, es decir, la escuela, los amigos, la iglesia, etc. Este nivel permite que el sujeto logre integrarse a sistemas sociales diferentes a su familia. Tercer nivel: macro sistema. Incluye los tres niveles expuestos anteriormente. Refleja las influencias sociales, políticas y culturales de la sociedad en general, tales como tendencias políticas, sistemas económicos, creencias. Son todos los factores de la sociedad en general que pueden afectar al individuo. Es en este nivel donde se debe

	reconocer el concepto de persona por encima de otros calificativos o etiquetas que se puedan añadir para referirse a las personas con discapacidad.

Fuente Elaboración Propia. (2021).

En función a todo lo expuesto, lo que se busca es un cambio de paradigma, en pro de pasar del modelo médico hegemónico a la rehabilitación basada en la comunidad. El objetivo de los modelos, según Droguett et al., (2005) tiene que ser la inclusión social, esta incluye el acceso a todos los servicios y recursos existentes en la comunidad, lo que generará como consecuencia una mejor calidad de vida de la persona

1.4 Discapacidad como Condición Humana desde el Contexto Laboral

El momento se encuentra marcado por la inestabilidad laboral y la falta de empleo como fenómeno mundial emergente. Muchos denominan este hecho como "el fin de la era del pleno empleo" y/o "el fin del empleo de por vida", tal como lo afirma Mondy y Noe (2005).

Si se evalúan los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 80% o 90% se encuentra en situación de desempleo, así como lo refiere la Organización Mundial de la Salud (2008); lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país. En tal sentido, se deja ver la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa cuyo propósito se oriente en reinsertar laboralmente a personas de este grupo. Es indiscutible que, si se logra volverlos productivos, no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad, sino que estarán contribuyendo a no solo hacia el bienestar propio de manera individual, sino también a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo.

Las consecuencias de la discapacidad, entendida como "…la pérdida de la capacidad funcional, secundaria, con déficit en un órgano o función y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento intelectual y en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social." (Organización Mundial de la Salud, 2008, p.79). En este sentido, las consecuencias de la discapacidad dependen de la forma y profundidad con que alteran la adaptación del individuo al medio.

Por consiguiente, se debe establecer los tipos de discapacidad, ésta puede ser definitiva o recuperable (en tanto que se pueda llegar a una mejoría de ciertos aspectos) o en fin compensable (mediante el uso de prótesis u otros recursos).

Por ello es importante diagnosticar el grado de la discapacidad que puede presentar la persona, de acuerdo a la escala validada, (leve, moderada, severa o muy severa), en función a su relación cuantitativa con la disminución o alteración funcional que posea la persona; así como su estado de evolución (progresiva, estacionaria o regresiva) y además si se trata de una discapacidad congénita o adquirida, puesto que las consecuencias en uno u otro caso son diferentes, como lo serán también las relaciones psicológicas del individuo y su entorno familiar, tal como lo expresa González (2008).

En base a lo antes expuesto, Pestana (2008) puntualiza que las dificultades para realizar una actividad son atribuidas a su condición física y no a los elementos ambientales y sociales, que incapacitan a estas personas; es por ello que las instituciones y entes sociales en algunos casos consideran que la condición de salud es la que determina el desenvolvimiento de estas personas en la sociedad, ignorando en todo momento que es la sociedad en su conjunto la que prefigura o establece las condiciones para el desenvolvimiento de los individuos que conforman dicho contexto, estableciendo tanto barreras como posibilidades para el desarrollo de la diversidad humana.

1.5 Historia Del Empleo De Las Personas Con Discapacidad A Nivel Mundial

El empleo para las personas con discapacidad empezó en talleres caracterizados por una concepción social de segregación y apartados geográficamente de las ciudades pobladas. Los centros especiales de empleo o talleres protegidos, pueden servir aún como un ejemplo de dicha concepción.

De esta manera, es posible mencionar diversas alternativas en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, como son los centros especiales de empleo, centros ocupacionales, empleo con apoyo, empleo autónomo y empleo normalizado. Estos elementos se insertan en un continuo de formación y evaluación tal como lo refiere Dessler, (2001).

A partir de los años 80 en Estados Unidos y de los años 90 en España y otros países, surge una iniciativa de empleo sustentada en el principio de la integración. Empleo que su comienzo se definía a través de cuatro modelos primarios: pequeñas empresas, grupos móviles, enclaves de la industria y emplazamientos individuales. Aunque estos modelos representaron un avance respecto a la segregación que se vivía anteriormente, seguían siendo una manera de apartar a los trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, en los últimos años se han desarrollado nuevas formas en las que "cambia el rol" de los preparadores laborales de apoyo primario al trabajador con discapacidad, hacia los apoyos naturales como son los compañeros y al contexto más amplio del empleo de la persona (Reyes, 2008). Se pretende así caminar hacia posibilidades de empleo iguales a las del resto de los trabajadores, que los trabajadores con discapacidad se vean menos segregados y su trabajo sea menos diferenciado (Rodríguez, 2007).

Política que proporcionó oportunidades de empleo en el mundo de trabajo normalizado a las personas con discapacidad y que consistió específicamente en formar, apoyar y supervisar los contenidos y acciones que comúnmente se daban en los centros de formación, pero ahora en los trabajos normalizados.

De esta forma, se comprende que las personas con discapacidades poseen la capacidad para trabajar en la comunidad, y estas personas serán una parte más de la comunidad, en tanto que se le otorgue la oportunidad de trabajar en trabajos típicos (Dolan, 2002). Esta opción de empleo con apoyo es la más integradora y ofrece una vía de acceso al trabajo en condiciones normalizadas para un gran número de personas con discapacidad como lo muestran los datos que indican que unas 1.400 personas en España en 1996 y en torno a 14.000 en Estados Unidos, se están beneficiando de esta modalidad laboral, de acuerdo con Bohlander, et al., (2002).

Este tipo de programa ha ido evolucionando y lo que ha sido la forma tradicional, ahora cuenta con una alternativa conocida con el nombre de apoyos naturales. Desde 1995 se ha venido estudiando la importancia y la implementación de los trabajos productivos con apoyo y la calidad de los mismos. Las labores que desempeñan los trabajadores con discapacidad, comparados con los de sus compañeros sin limitaciones (Brooking, 2008). El empleo con apoyo se ha venido extendiendo al transcurrir el tiempo, sobre todo en el presente siglo, gracias a que se ha aprovechado el sostén que puede brindar, a la persona con discapacidad.

Este apoyo se ha dado tanto por la comunidad como por la familia, por sus compañeros de trabajo y, sobre todo, de parte de los preparadores laborales y los empleadores, donde la función del Preparador Laboral es esencial, y entre sus actuaciones más importantes para la integración laboral de personas con discapacidad, pueden destacarse las siguientes de acuerdo con Gómez, (2010): presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz; trabajar en conjunto, por parte de los profesionales, clarificando los compromisos con el empresario, el profesional y del

trabajador; y evaluando y modificando en función de los resultados; no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo más normalizado posible en todos sentidos.

Siguiendo con las recomendaciones de García, (2010) se debe procurar la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y afrontar la relación con un compañero/a de trabajo con discapacidad; tener en cuenta a los trabajadores con discapacidad en las empresas de manera natural al edificar instalaciones de trabajo, al desarrollar puestos, al establecer procesos de selección y al crear procedimientos de preparación entrenamiento para el desempeño de un determinado puesto de trabajo; poner los recursos naturales humanos y materiales para la inclusión laboral de personas con discapacidad conseguir la colaboración de algún trabajador de la empresa; responsabilizarse de la recopilación de información para transmitirla al trabajador con discapacidad.

De esta manera, se puede afirmar que el empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad es una metodología que ha logrado incluir cada vez más a esa población con discapacidades que ha sido afectada en tiempos pasados al ser excluida del entorno laboral-social. Este modelo de inclusión laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento. Ubica a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona (Loudon, 2007).

Para culminar, como indican las definiciones anteriores, las agencias de integración y los compañeros de trabajo son posibles apoyos naturales para el trabajador con discapacidad, siendo personas claves para apoyar hacia el desarrollo del trabajo, ya que son quienes mejor lo conocen, lo cual es coherente con las filosofías actuales de trabajo en las empresas, que indican que cualquier trabajador tiene como puntos fuertes los amplios y detallados conocimientos que posee sobre las operaciones, los procedimientos y los procesos que se encuentran bajo su control directo en virtud del cometido que se le ha asignado. Este apoyo es destacado frente al apoyo proporcionado por gerentes y directivos. Por su parte, según Claver et al., (2005), los directivos tienen con esa realidad particular, tan sólo un contacto fragmentario y parcial, dado que deben ocuparse de tantos fragmentos de la empresa como son los operarios que se encuentran bajo su supervisión.

Capítulo II

Discapacidad Intelectual

2.1 Definición, Características y Estado de la Cuestión

El término retraso mental y discapacidad intelectual, constituyen nociones que hacen alusión a un mismo hecho. A los efectos del presente estudio se emplearán de manera indistinta porque en su esencia se hace referencia al mismo estado, tal como se evidencia en el DSM IV y CIE-10 en donde se indica retraso mental; mientras que, en el DSM V se habla de discapacidad intelectual.

En tal sentido, es importante destacar que el retraso mental según García, (2005) se refiere un estado de funcionamiento que comienza en la infancia (p. 264). El término de retraso mental es uno de los más problemáticos de todos los que existen en la educación especial, esto se demuestra en las decenas de denominaciones que a lo largo de la historia han recibido. Al respecto Linares y Lineares, (2012) señala que "Realmente es difícil abarcar en un solo término la variada gama de comportamientos en relación con situaciones psicosociales que ocurren en la persona cuyo diagnóstico responde a las características de esta entidad gnoseológica" (p.12).

En general se puede afirmar que se habla de discapacidad haciendo énfasis en el hecho de que la persona sea sordo, ciego y limitados físicos motores; sin embargo, el retraso mental verdaderamente no se menciona en la mayoría de los casos. De esta forma se obvia que presentan mayores y más complejas necesidades, que ameritan una mayor atención de todos (Linares y Linares 2012).

Para la DSMV (2013), la discapacidad intelectual es definida como "…un trastorno que comienza durante el período de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico" (p.17).

Las dos principales características del retraso mental son las habilidades cognitivas pobres y la disminución de la competencia social. Es fundamental tener en cuenta que estas se ven influenciadas de forma importante en su manifestación por los factores culturales y sociales. (OMS, 2000).

Generalmente las ayudas terapéuticas pueden mejorar más los problemas de adaptación que el coeficiente intelectual, el cual suele ser un atributo mucho más estable a lo largo del tiempo. La capacidad intelectual general se determina según el coeficiente intelectual (CI). En tal sentido, el CI se mide mediante la realización de test de inteligencia normalizados, el cual es administrado de manera individual. Una capacidad intelectual significativamente inferior al promedio se define como un CI situado alrededor de 70 o por debajo de 70 (DSM IV, 1994).

En este mismo orden de ideas, Schalok, (2009) señala que la discapacidad intelectual centra su atención en la expresión de la variedad de limitaciones que posee una persona en el marco de su funcionamiento individual dentro del contexto social, por lo que constituye una desventaja para el individuo.

Asimismo, Bouras et al., (2002), señalan que los factores etiológicos que caracterizan al retraso mental, pueden dividirse en genéticas y medioambientales. En el caso de las causas de orden genético, se puede afirmar que éstas se originan antes de la concepción o durante el desarrollo temprano del feto, se asocia con la herencia, alteraciones tempranas del desarrollo embrionario, incluyendo alteraciones cromosómicas como, por ejemplo, el síndrome de Down; o también por afectación prenatal por toxinas. En el caso de las causas de orden medioambientales o psicosociales, incluyen las que afectan al feto durante su desarrollo o las que tienen lugar en los períodos perinatales, neonatales o de la infancia, ejemplo de ello son problemas del embarazo y perinatales en donde se incluye la malnutrición fetal, prematuridad, hipoxia, entre otros.

Por su parte, García, (2005) señala que a nivel mundial la discapacidad intelectual es frecuente, con una prevalencia entre 1 y 4%. En el contexto latinoamericano la prevalencia se estima cuatro veces mayor, dado que se asocia a causas medioambientales como desnutrición, complicaciones de orden obstétricas y perinatales, intoxicación por plomo, infecciones en el Sistema Nervioso Central, la pobreza, entre otros. (Márquez et al., 2011).

Para emprender un diagnóstico de retraso mental, se deben cumplir, según García (2005) las siguientes condiciones: limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, limitaciones significativas en la conducta de orden adaptativo, y que la edad de aparición sea anterior a los 18 años.

Tomando en consideración todo lo expuesto, vale destacar que las personas con discapacidad, dada las limitaciones que poseen, deben enfrentarse a múltiples barreras,

entre ellas las comunicativas, la ignorancia respecto a la existencia de servicios que pueden contribuir a mejorar, dificultad para trasladarse de un lugar a otro, dependencia de cuidadores y aislamiento social. (Márquez et al., 2011).

Según datos reportados por Linares y Linares, aproximadamente unos 600 millones de personas poseen discapacidad en el mundo, de ellas se estima que 100 millones se encuentran en países industrializados y 200 millones en países emergentes. Asimismo, cada año se suman unos 10 millones de personas con discapacidad de moderada a severa.

De la misma manera, López y Seco, (2005) aseguran que las características generales y rasgos esenciales que distingue al retraso mental son los siguientes: coeficiente intelectual inferior a 70, con una significativa disminución del valor medio de la función intelectual general; déficit significativo de funcionamiento social, lo que se devela por la limitación adaptativa, pocas habilidades sociales y comunicativas; poca capacidad para resolver problemas; dificultades en los proyectos/logros de independencia personal y de responsabilidad social; constituye la primer causa de gasto social y de salud, aunque también es el programa más olvidado en materia de salud pública en las naciones del mundo.

2.2 Grados de Intensidad de la Discapacidad Intelectual

Como se ha venido señalando, el retraso mental puede definirse como un trastorno asociado a la presencia de un desarrollo mental incompleto o detenido, que se caracteriza fundamentalmente por el deterioro de las funciones concretas de cada etapa del desarrollo y que coadyuvan al nivel global de la inteligencia, incluyendo las funciones cognoscitivas, lenguaje, motoras y socialización. De la misma manera, es de destacar que, el retraso mental, puede estar acompañado de otro trastorno de carácter somático o mental. (OMS, 2000).

De esta manera, se puede afirmar que, según la OMS, (2000) los grados de retraso mental, se evalúan a través de test de inteligencias que han sido estandarizados y también mediante escalas que permiten medir la adaptación social en un entorno determinado. Así la OMS (2000) define los siguientes niveles de retraso mental:

- Leve: El coeficiente intelectual se ubica entre 50 y 69, en adultos con una edad mental de nueve a doce años aproximadamente.

- Moderado: El coeficiente intelectual se posiciona en el rango 35-49 en adultos con una edad mental de seis a nueve años.
- Grave: El coeficiente intelectual se ubica en el rango comprendido entre 20 y 34, en adultos con una edad mental de tres a seis años.
- Profundo: El coeficiente intelectual se posiciona en un rango inferior a 20, en adultos con una edad mental menor a tres años.

Esta clasificación, se ilustra en la figura 1.

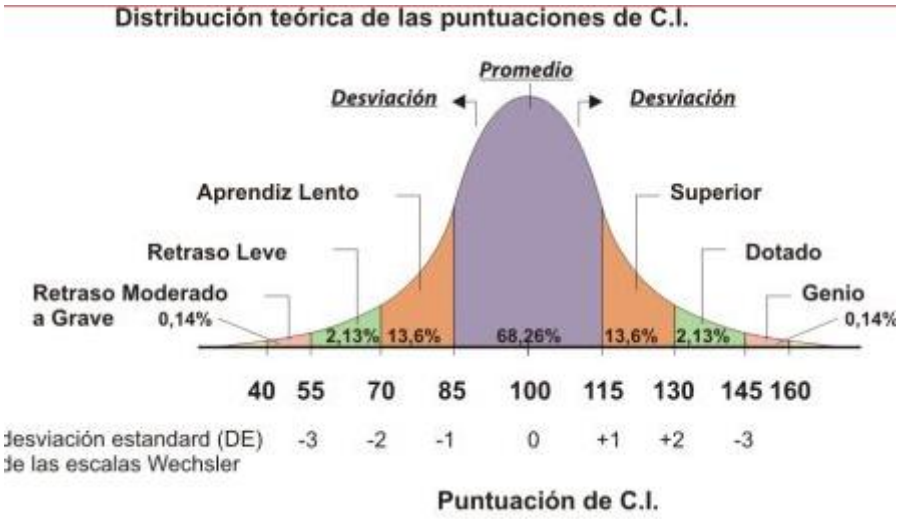


Figura 1. Distribución teórica de puntuaciones de C.I. **Fuente:** https://inteligencialimite.org/inteligencialimite/2021/03/15/discapacidad-intelectual-concepto-y-tipos/.

En función a la distribución de los niveles de retraso mental, vale destacar que, para su diagnóstico se toman en cuenta diversos dominios, entre ellos el conceptual, social y práctico.

Tabla 2. Dominios en el diagnóstico de los niveles de discapacidad intelectual.

CRITERIO	LEVE	MODERADA	GRAVE	PROFUNDA
CONCEPTUAL Aprendizaje escolar	Dificultades escolares (Lectura, escritura, aritmética, concepto tiempo, dinero). < pensamiento abstracto	Marcado retraso escolar (nivel elemental) Necesita ayuda para leer, manejar el dinero	Algún concepto simbólico, pictogramas? Letras? números?	No conceptos simbólicos, no pictograma
SOCIAL Lenguaje, comunicación	Lenguaje + sencillo	Lenguaje para comunicación social	Palabras-frases sueltas ?comunicador Comprende habla sencilla/gestos	No lenguaje ¿comprender alguna palabra o gesto sencillo Expresa con gestos o emociones
Conducta social	Juicio social inmaduro < comprensión riesgo Dificultad emociones	Conducta social diferente Relación familia-amigos	Solo relación con familia	Relación emocional con familia
PRACTICO AVD Trabajo Decisiones conducta	+ayuda tareas complejas Independiente AVD +ayuda decisiones Inmadurez relaciones sociales	Autocuidados AVD con recuerdo Capacidad decisión limitada	+ Ayuda constante en las AVD (comida, vestido, baño y aseo). No decisiones responsables ? Conducta alterada	Completa dependencia AVD ¿Conductas desadaptadas

Fuente: Martínez et al., 2018, (p. 13).

2.3 Abordaje de la Discapacidad Intelectual.

En las sesiones precedentes se planteó que los ámbitos de recomendación que se presentan como urgentes para la atención de la discapacidad intelectual, en el marco de la salud pública, son fundamentalmente, la epidemiología; la detección, diagnóstico y clasificación, en función de detectar mediante un diagnóstico temprano la clasificación óptima según el grado de discapacidad presente en la persona; y finalmente el tratamiento el cual engloba las intervenciones de orden médico farmacológicas, psicológicas, educativas y también sociales. (Márquez, et al., 2011).

En tal sentido, se sugiere el empleo de intervenciones psicológicas que hayan sido debidamente probadas científicamente; así como de modelos integrales que fomenten la inclusión e integración desde una perspectiva educativa y social, haciendó énfasis en el bienestar y calidad de vida de la población que presenta algún grado de discapacidad.

Es por ello que, para lograr comprender y actuar respecto al nivel de retraso mental se requiere un diagnóstico y abordaje multidimensional y ecológico, que denote la interacción de la persona con discapacidad con su medio ambiente; así como tener en cuenta los resultados que se obtienen de dicha interacción estimando su independencia, relaciones, partcipación escolar, comunitaria y en general el bienestar personal percibido. (García, 2005).

Profundizando en la detección temprana, diagnóstico y clasificación, Detección temprana, diagnóstico y clasificación Es fundamental la detección temprana y el diagnóstico para lograr comenzar con el tratamiento lo antes posible (Márquez et al., 2011). A la hora de la percepción generalmente son los padres que buscan ayuda, ya que ven algunas conductas que les parecen extrañas. Si bien muchas veces los síntomas que presentan un sujeto con discapacidad intelectual son similares a los de un sujeto con autismo es fundamental lograr hacer un diagnóstico diferencial. Los síntomas más frecuentes por los cuales consultan son: estar en babia, mirando al vacío o presentar un lenguaje anormal (Márquez et al., 2011). Dentro de lo que es la detección, la meta principal es la identificación de un desarrollo atípico, lo primero que se explora es el lenguaje.

A la hora de diagnosticar el retraso mental de la persona, es importante seguir los criterios diagnósticos emanados del DSM-V, (2013) en el que se plantea que la persona debe cumplir con al menos de los tres ciriterios siguientes:

- Presenta deficiencias en las funciones intelectuales, confirmadas a través de la evaluación clínica, así como de las pruebas de inteligencia estandarizadas aplicadas, entre ellas de razonamiento, resolución de problemas, planificación, pensamiento abstracto, juicio, entre otros.
- Presenta deficiencias en el comportamiento adaptativo, que conducen hacia el fracaso en el cumplimiento de los estándares de desarrollo y socioculturales que posibilitan su autonomía como persona y como sujeto que forma parte de la sociedad, es decir en términos de su responsabilidad social. Se distinguen deficiencias en los procesos de comunicación, participación en los diversos contextos sociales.
- Presencia de deficiencias intelectuales y adaptativas en el proceso de desarrollo.

En este orden de ideas, se efectúa un diagnóstico de la discapacidad intelectual, haciendo énfasis en la medición del coeficiente intelectual, mediante instrumentos, tales como Escala Wechsler de inteligencia para niños (WISC) y del nivel adaptativo con escalas como el Vineland. Además, es importante destacar que, según Márquez et al., (2011) el diagnóstico de la discapacidad intelectual, estimando todas sus dimensiones, es decir, no solo en términos de su condición de salud, sino también considerar sus funciones corporales, participación en su contexto social.

En lo que respecta al tratamiento de la discapacidad intelectual, se puede afirmar que incluye intervenciones de tipo médico asistencial, psicológico, educativo y social, dado

que los mejores resultados se logran a partir de un abordaje multidisciplinario. Márquez et al., 2011).

La intervención médica incluye el uso de psicofármacos que pueden ser de gran utilidad en el tratamiento de conductas problemáticas que pueden surgir en estos pacientes, como, por ejemplo: agresión, irritabilidad, hiperactividad, insomnio, depresión. Asimismo, la intervención psicológica incluye técnicas con base científica como las que derivan del análisis conductual aplicado y las de tipo cognitivo conductual, con el tratamiento se busca favorecer la comunicación y el lenguaje. La persona con discapacidad intelectual puede beneficiarse de una intervención psicoterapéutica, incluyendo los enfoques psicodinámicos, la terapia conductual y la cognitivo-conductual. Existen diferentes abordajes psicológicos para el tratamiento (Bouras, et al., 2002).

En lo que respecta a la terapia familiar, es indicada ya que el impacto en el funcionamiento familiar por la presencia de un miembro con retraso mental puede ser profundo y esto puede a su vez agravar los problemas que presentan la persona con discapacidad intelectual (Bouras, et al., 2002). Existen muchos tipos de intervención conductual disponibles, la decisión acerca de cuál sea el escogido depende de una variedad de factores, incluida la naturaleza del problema, la habilidad del paciente en cooperar, entre otros.

Asimismo, desde la psicoterapia psicoanalítica, es de destacar que el retraso mental ligero y moderado en sí mismo no es una contraindicación al psicoanálisis, con tal de que la persona entienda el propósito del tratamiento y esté motivada. Desgraciadamente algunos individuos con retraso mental ofrecen a tener pensamiento concreto, es decir no pueden enlazar sus pensamientos y conductas con sus emociones, y estos individuos no son buenos candidatos para este tratamiento

En cuanto a la terapia cognitiva, vale decir que puede ser muy útil en el caso de pacientes con retraso mental leve, que presentan depresión moderada, trastorno de ansiedad, trastorno obsesivo compulsivo o de pánico. El desarrollo temprano de habilidades lograr la inclusión en la comunidad con una mejor calidad de vida, de ahí que el objetivo terapéutico se oriente a la autosuficiencia en la comunicación (lenguaje de expresión, comprensión y escrito), las habilidades de la vida cotidiana (personales, domésticas y comunitarias) y la socialización (habilidades en las relaciones interpersonales, juego, tiempo libre y afrontamiento). En la adultez, el paciente con DI requiere de programas y apoyo de redes sociales y comunitarias que le permitirán tener

una vida económica y socialmente estable y eventualmente independiente (Márquez et al., 2011).

Capítulo III.

Resultados de Investigación

Presentación de Resultados de Entrevistas.

Tabla 3. Entrevista 1.

N°		Categorías Emergentes
1 2	**Entrevistador:** ¿Qué modalidades de inserción laboral existen para las personas con discapacidad intelectual?	
3 4 5 6	**Entrevistado:** Dentro de mis conocimientos, una persona con discapacidad intelectual puede y debe insertarse laboralmente tanto en el sector privado como el público. De hecho, en este último sector, según **la ley**	Derecho laboral de las personas con discapacidad
7 8 9 10 11 12	**25.689 el Estado Nacional está obligado a ocupar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 4% de la totalidad del personal**, incluyendo los tres poderes del estado, organismos, entes públicos no estatales, empresas del estado y empresas privadas concesionarias de servicios públicos.	Ley 25.689
13 14 15 16 17	Además, en nuestro país existe el **programa de Inserción Laboral para personas con discapacidad que promueve la inserción laboral mediante incentivos económicos a empleados públicos y privados para su contratación.**	Programa de Inserción Laboral
18 19	**Entrevistador:** ¿Cuáles considera usted son las potencialidades que posee una persona con discapacidad	

20	intelectual leve y que pueden ser aprovechados desde el	
21	punto de vista de su inserción laboral?	
22	**Entrevistado:** Eso va a depender de cada caso	
23	particular, pero podrían ser el **seguimiento de**	Seguimiento de
24	**instrucciones para tareas esquemáticas, la escucha**	instrucciones para
25	**atenta para seguir dichas instrucciones y la**	tareas esquemáticas
26	**capacidad de adaptación.**	
27	**Entrevistador:** ¿Cuál es su opinión respecto a que la	
28	inserción laboral de las personas con discapacidad es	
29	muy inferior al nivel de empleo de las personas sin	
30	discapacidad?	
31	**Entrevistado:** Me parece muy injusto y además es	
32	preocupante que no se cumpla la ley mencionada más	
33	arriba. **Las personas con discapacidad son**	Injusticia
34	**consideradas durante toda su infancia y juventud**	Incumplimiento de
35	**para acompañar y garantizar sus estudios en**	la Ley 25.689
36	**diversas escuelas, pero al momento de egresar de las**	
37	**mismas se produce un vacío enorme,** y quedan	
38	relegados esperando conseguir alguna oportunidad	
39	laboral, aspirando a un buen ser humano que los	
40	contacte. **Cuando en realidad debería ser del mismo**	Inclusión
41	**para todos, garantizando un empleo acorde a las**	
42	**competencias y aspiraciones personales**.	
43	**Entrevistador:** ¿Considera que es imprescindible un	
44	tratamiento de la esta realidad descrita desde una	
45	perspectiva interdisciplinaria? ¿Qué áreas estima	
46	estarían involucradas?	
47	**Entrevistado:** Sin dudas. **Se requiere un trabajo en**	Trabajo
48	**conjunto desde las áreas de salud mental, pero**	Multidisciplinario
49	**también desde áreas legales, ejecutivas y**	Política Pública.
50	**gubernamentales.**	
51	**Entrevistador:** ¿Considera que es importante la	
52	inclusión laboral en sus diferentes modalidades de las	
53	personas con discapacidad intelectual?	
54	**Entrevistado:** Si. **Atender a la diversidad desde todas**	Atención a la
55	**sus aristas no sólo es importante, sino que es un**	diversidad
56	**derecho.**	Derecho
57	**Entrevistador:** Describa el trabajo interdisciplinario	
58	que se está llevando a cabo (en el centro, institución) en	
59	pro de asegurar la formación laboral de las personas con	
60	discapacidad intelectual.	
61	**Entrevistado:** Actualmente no trabajo en ningún centro	
62	que promueva dicha propuesta. **Pero he participado del**	Ciclo de Formación
63	**ciclo de formación de la UCA, donde preparan a los**	de la UCA
64	**jóvenes con discapacidad, brindando cursos en la**	Cursos
65	**facultad (al finalizar el colegio) que los prepara y los**	especializados
66	**contacta con el mundo laboral.**	
67	**Entrevistador:** ¿Cuáles consideras son las habilidades	
68	que deben fomentarse en las personas con discapacidad	
69	intelectual para su efectiva inserción laboral?	Relaciones

70	**Entrevistado: Relaciones interpersonales,**	interpersonales.
71	**autonomía, manejo de situaciones límite, seguimiento**	Seguimiento de
72	**de instrucciones, conocimientos tecnológicos y**	instrucciones.
73	**manejo de agenda.**	Conocimiento
74	**Entrevistador:** ¿Qué procesos de enseñanza-	Tecnológico.
75	aprendizaje ejecuta el centro, institución, (indicar el	Manejo de agenda.
76	nombre del centro o institución) conducentes a	
77	formarlos para su inserción laboral?	
78	**Entrevistado: La Escuela Decroly prepara a sus**	
79	**alumnos para el mundo laboral ofreciendo**	Resolución de
80	**herramientas que faciliten la resolución de conflictos**	conflictos
81	**de la vida diaria, el manejo del dinero, las relaciones**	Manejo de dinero.
82	**interpersonales y el seguimiento metódico de**	Relaciones
83	**instrucciones. Los alumnos egresan, además, con**	interpersonales
84	**diferentes conocimientos prácticos sobre carpintería,**	Seguimiento
85	**arte y cocina, que los ayuda a desenvolverse en**	metódico de
86	**dichos oficios en caso de elegirlos**. **Además, mediante**	instrucciones
87	**diversas salidas educativas, se los prepara para**	Conocimientos en
88	**viajar de manera autónoma, utilizando diversos**	carpintería, arte y
89	**medios de transporte**.	cocina.
90	**Entrevistador:** ¿Cómo el centro, fomenta el diálogo y	Fomento de la
91	la comunicación con la familia en pro de brindar	autonomía.
92	diversas estrategias para acompañar el proceso de	
93	inserción laboral? ¿Cómo han resultado estas estrategias	
94	sugeridas a los padres y familias de estas personas con	
95	discapacidad intelectual?	
96	**Entrevistado:** Mediante reuniones de padres,	Reuniones con los
97	entrevistas individuales, ateneos con profesionales	padres
98	externos. Resulta fundamental la comunicación con	Entrevistas
99	indicaciones claras de las estrategias utilizadas para	individuales
100	poder aplicarlas en el ámbito familiar, y también para	Comunicación con
101	escuchar cómo repercute lo aprendido en la escuela en	indicaciones claras
102	sus hogares. **Generalmente la respuesta es buena, y**	Transferencia de lo
103	**las familias no sólo mantienen comunicación fluida**	aprendido en el
104	**con la escuela, sino que suelen sentirse parte y**	centro al hogar.
105	**colaborar en todo momento.**	
106	**Entrevistador:** Estimando que para realizar una	
107	adecuada inserción laboral es importante que la persona	
108	con discapacidad intelectual sea lo suficientemente	
109	autónoma, ¿qué recomendación usted puede ofrecer a la	
110	sociedad, la escuela y la familia?	
111	**Entrevistado:** Es importante brindar los apoyos	Brindar apoyo para
112	suficientes para lograr un buen desempeño, pero más	un buen desempeño.
113	importante es enseñar a utilizar esos apoyos de manera	Enseñar a utilizar
114	autónoma. **Para que cuando deban enfrentarse a**	estos apoyos de
115	**diversas situaciones dentro de la cotidianeidad**	manera autónoma.
116	**laboral, puedan recurrir a esas estrategias**	
117	**aprendidas sin la necesidad de contar con una**	
118	**persona a cargo a quien dirigirse para accionar. De**	
119	**nada sirve brindar herramientas si no les enseñamos**	

120	**como usarlas en beneficio propio.**	

Fuente: Elaboración Propia. (2021).

Tabla 4. Entrevista 2.

N°		Categorías Emergentes
1	**Entrevistador:** ¿Qué modalidades de inserción	
2	laboral existen para las personas con discapacidad	
3	intelectual?	Obligatoriedad del
4	**Entrevistado: Dentro lo que el vivir en una**	sector empresarial.
5	**sociedad inclusiva se estima que las empresas te**	
6	**dejan que tener obligatoriamente un porcentaje de**	
7	**empleados con Cud,** sin embargo, en la práctica esto	
8	no suele suceder. Deberían tener las mismas	
9	posibilidades que el resto.	
10	**Entrevistador:** ¿Cuáles considera usted son las	
11	potencialidades que posee una persona con	
12	discapacidad intelectual leve y que pueden ser	
13	aprovechados desde el punto de vista de su inserción	
14	laboral?	Tareas de orden
15	**Entrevistado: Una discapacidad intelectual leve**	mecánico
16	**con acompañamiento y capacitación podría**	Trabajo en serie
17	**desarrollar tareas de orden más mecánico, que no**	
18	**implique el acceso a razonamientos más abstractos**	
19	**o toma de decisiones en donde se ponga en juego el**	
20	**juicio o criterio personal. Pueden ser detallistas,**	
21	**meticulosos y cumplidores con trabajos en serie,**	
22	**obviamente esto implica considerar sus tiempos en**	
23	**el procesamiento de la información que puede**	
24	**requerir un tiempo adicional en tareas de**	
25	**ejecución.**	
26	**Entrevistador:** ¿Cuál es su opinión respecto a que la	
27	inserción laboral de las personas con discapacidad es	
28	muy inferior al nivel de empleo de las personas sin	Sociedad que no aloja
29	discapacidad?	a la diversidad.
30	**Entrevistado: Me genera una gran decepción vivir**	Empresas sin
31	**en una sociedad que se supone inclusiva, incluso**	conciencia social
32	**desde el lenguaje pero que, en definitiva, no aloja a**	Foco empresarial en lo
33	**la diversidad. Las empresas no tienen conciencia**	económico
34	**social, su mirada está puesta en lo económico y la**	Escasa regulación y
35	**escasa regulación y control da posibilidad de que**	control para el acceso
36	**los jóvenes y adultos no puedan contar con las**	de discapacitados a un
37	**mismas posibilidades que el resto.**	empleo.
38	**Entrevistador:** ¿Considera que es imprescindible un	
39	tratamiento de la esta realidad descrita desde una	Intervención del
40	perspectiva interdisciplinaria? ¿Qué áreas estima	Ministerio de Trabajo.
41	estarían involucradas?	Equipo
42	**Entrevistado:** Sin duda. Nada es sin pensarlo en	multidisciplinario para
43	equipo y de manera conjunta. **Debería intervenir el**	la orientación de los

44	**ministerio de trabajo, con personal idóneo que**	empleadores
45	**pueda pensar no solo la reglamentación sino la**	
46	**aplicación de la misma. Resultan fundamentales**	
47	**psicólogos, psicopedagogos, analistas**	
48	**institucionales que orienten a los empleadores**	
49	**sobre las dificultades y potencialidades de personas**	La inclusión laboral
50	**con dichas características.**	forma parte de la salud
51	**Entrevistador:** ¿Considera que es importante la	biopsicosocial de las
52	inclusión laboral en sus diferentes modalidades de las	personas con
53	personas con discapacidad intelectual?	discapacidad.
54	**Entrevistado:** Por supuesto, hace a la salud bio psico	
55	social de dichos sujetos.	Trabajo en equipos
56	**Entrevistador:** Describa el trabajo interdisciplinario	Generación de redes
57	que se está llevando a cabo (en el centro, institución)	con empresas
58	en pro de asegurar la formación laboral de las	
59	personas con discapacidad intelectual	
60	**Entrevistado: Se trabaja en equipo generando**	
61	**redes con empresas que puedan alojar mediante**	Rutinas
62	**pasantías, con posibilidad de luego pasar a planta**	Disposición de
63	**permanente.**	recursos.
64	**Entrevistador:** ¿Cuáles consideras son las	
65	habilidades que deben fomentarse en las personas con	
66	discapacidad intelectual para su efectiva inserción	
67	laboral?	
68	**Entrevistado: Las rutinas y tener a disposición un**	
69	**abanico de recursos o personas a las que acudir en**	
70	**el caso de eventualidades**.	
71	**Entrevistador:** ¿Qué procesos de enseñanza-	
72	aprendizaje ejecuta el centro, institución, (indicar el	
73	nombre del centro o institución) conducentes a	
74	formarlos para su inserción laboral?	
75	**Entrevistado: Se trabaja desde las diferentes áreas**	Trabajo de las áreas de
76	**de abordaje terapéutico de modo**	abordaje terapéutico.
77	**interdisciplinario, pensando en fortalezas y**	Interdisciplinariamente
78	**debilidades para así potenciar en equipo aquellas**	Identificación de
79	**áreas en donde el joven se sienta más seguro.**	fortalezas y
80	**Formo parte de Portal Miro.**	debilidades
81	**Entrevistador:** ¿Cómo el centro, fomenta el diálogo y	Potenciación de ciertas
82	la comunicación con la familia en pro de brindar	áreas en el joven
83	diversas estrategias para acompañar el proceso de	
84	inserción laboral? ¿Cómo han resultado estas	
85	estrategias sugeridas a los padres y familias de estas	
86	personas con discapacidad intelectual?	
87	**Entrevistado: Se llevan a cabo reuniones**	Reuniones con las
88	**periódicas con las familias**, a fin de evacuar dudas y	familias.
89	acompañar los temores que pudieran ir surgiendo.	
90	**Entrevistador:** Estimando que para realizar una	
91	adecuada inserción laboral es importante que la	
92	persona con discapacidad intelectual sea lo	
93	suficientemente autónoma, ¿qué recomendación usted	

94	puede ofrecer a la sociedad, la escuela y la familia?	
95	**Entrevistado: Considero que el joven tiene que ser**	Igualdad e inclusión
96	**mirados y pensados desde la lógica de la igualdad y**	efectiva y afectiva
97	**desde la inclusión efectiva y afectiva.** Nadie está	
98	exento de atravesar situaciones que puedan generar	
99	alguna imposibilidad no solo cognitiva sino de	
100	cualquier orden y esto no inhabilita el poder hacer. La	
101	misma lógica tendría que ser la que nos guíe como	
102	sociedad, pensar desde la empatía y desde la mirada	
103	amorosa que contiene y sostiene a modo de red	
104	invisible. La "discapacidad" solo existe si se la	
105	conceptualiza como limitante sin ver las posibilidades,	
106	es solo una condición no un determinante. Todos	
107	cambiamos y podemos mejorar.	
108		

Fuente: Elaboración Propia. (2021).

Tabla 5. Entrevista 3.

N°		Categorías Emergentes
1	**Entrevistador:** ¿Qué modalidades de inserción laboral	
2	existen para las personas con discapacidad intelectual?	
3	**Entrevistado: Considero que en la Provincia de**	Escasas
4	**Buenos Aires existen escasas posibilidades de**	posibilidades de
5	**inserción laboral para personas con discapacidad**	inserción laboral en
6	**intelectual**. Las modalidades de inserción laboral para	la Provincia de
7	las personas con discapacidad intelectual que conozco	Buenos Aires.
8	en mi caso son la del **Empleo de Apoyo, que se basa**	
9	**en la intervención de un profesional especializado y**	Empleo de Apoyo
10	**en el desarrollo de estrategias específicas en el puesto**	
11	**de trabajo con la finalidad de la integración laboral**	
12	**de personas con discapacidad en un entorno laboral**	
13	**ordinario; y los Talleres Protegidos, que ponen en**	Talleres Protegidos
14	**marcha proyectos generadores de empleo y de**	
15	**carácter innovador y tienen por objetivo**	
16	**proporcionar a los trabajadores con discapacidad la**	
17	**realización de un trabajo productivo y remunerado**	
18	**adecuado a sus características personales y a ser**	
19	**posible que el mismo sea de carácter estable.** En	
20	nuestro país, la **Ley 25689** del 2003, modifica a la Ley	Ley 25.689
21	22.431 en su art.8 y establece que el Estado Nacional,	
22	sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes	
23	públicos no estatales, **las empresas del Estado y las**	Obligación de las
24	**empresas privadas concesionarias de servicios**	empresas a emplear
25	**públicos. el Estado Nacional debe tener, al menos, un**	al menos u 4% de
26	**4% de personas con discapacidad entre sus**	personas con
27	**empleados y también a establecer reservas de**	discapacidad.
28	**puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados**	

	por ellas. Este punto se lo conoce como la Ley de Cupo. **Sin embargo, no se viene llevando a cabo su cumplimiento la rigurosidad que necesitan las personas con discapacidad y su aplicación es al menos arbitraria**.	Incumplimiento de la Ley 25.689
	Entrevistador: ¿Cuáles considera usted son las potencialidades que posee una persona con discapacidad intelectual leve y que pueden ser aprovechados desde el punto de vista de su inserción laboral?	
	Entrevistado: No considero que sea una cuestión de potencialidades. **La inserción es un derecho y un cambio de paradigma social para construir una sociedad más igualitaria, justa y plena de oportunidades**. No obstante, el clima laboral se ve afectado positivamente siempre que existan distintas miradas, orígenes, contextos y características de quienes habitan ese espacio de trabajo.	Inserción laboral como derecho humano Cambio de paradigma social. Sociedad más igualitaria.
	Entrevistador: ¿Cuál es su opinión respecto a que la inserción laboral de las personas con discapacidad es muy inferior al nivel de empleo de las personas sin discapacidad?	
	Entrevistado: Existe prejuicio, miedo, desconocimiento y fundamentalmente una mirada que pone el acento en las debilidades, en las supuestas imposibilidades, en la creencia de una productividad inferior y fundamentalmente la ignorancia a cómo tratar y relacionarse con una persona con discapacidad. Asimismo, considero a que se debe a múltiples razones. **Algunas referidas a paradigmas capitalistas de los medios de producción. Otros a la organización propia del sistema educativo que estigmatiza y selectivamente impide un desarrollo igualitario o de ingreso en igualdad de condiciones post-escolaridad.** Las razones propias que enfrenta la persona con discapacidad intelectual una vez finalizada su trayectoria escolar obligatoria en una Institución de la Modalidad de Educación Especial y desea encontrar un empleo. Los prerrequisitos, habilidades y conocimientos para el acceso laboral es otra gran laguna que existe en la formación de las personas con discapacidad intelectual. **La oferta de Formación Profesional Básica es muy pobre y con un pequeño abanico de oferta de familias profesionales en la mayoría de las Escuelas Especiales.** Estos jóvenes empiezan a desenvolverse con mayor autonomía y a iniciar su madurez a partir de los 18/20 años, justo cuando finaliza su trayectoria escolar	Existencia de prejuicio, miedo, desconocimiento Creencia de una productividad inferior. Desconocimiento sobre cómo tratar a una persona con discapacidad. Prevalencia de paradigmas capitalistas Organización del sistema educativo que estigmatiza e impide un desarrollo igualitario Oferta de Formación Profesional muy pobre.

79	obligatoria y cuando podrían comenzar a ser conscientes	
80	de lo que significa tener un empleo.	
81	**Cabe aclarar que existe en la Provincia de Buenos**	Vacío entre las
82	**Aires un gran vacío entre las demandas laborales y**	demandas laborales
83	**la formación reglada de la enseñanza obligatoria que**	y la formación en
84	**reciben los jóvenes en los C.F.I. en las Escuelas**	los C.F.I o Escuelas
85	**Especiales. También al No obtener una certificación**	Especiales.
86	**de graduado en secundaria o C.F.I, les imposibilita el**	
87	**acceso a las ofertas de empleo público que se**	
88	**convocan. Esta situación tampoco les permite**	
89	**acceder a ningún curso formativo que exija para su**	
90	**inscripción contar con una certificación de**	
91	**secundario.** No se contempla para ellos la posibilidad	
92	de reciclaje en otras profesiones, como si ocurre para	
93	cualquier ciudadano que si accede a su certificación de	
94	secundario.	
95	Las razones ajenas a la personas con discapacidad, que	
96	debe existe un **prejuicio social, frente a la persona**	Prejuicio Social
97	**con discapacidad, también el desconocimiento por**	Desconocimiento
98	**parte de la sociedad de los derechos que tiene las**	por parte de la
99	**personas con discapacidad como ciudadanos, entre**	sociedad de los
100	**otras** .La realidad pone de manifiesto por otra parte	derechos de las
101	pero por eso no menos importante que existen muy	personas con
102	pocas empresas, instituciones que apuesten por la	discapacidad.
103	inserción laboral de personas con discapacidad	
104	intelectual bajo la modalidad de Empleo con Apoyo.	
105	Todas estas cuestiones, entre otras muchas más, hacen	
106	que las personas con discapacidad intelectual y una vez	
107	finalizada la etapa escolar obligatoria, **su única salida**	
108	**sea que tengan plazas en Talleres Protegidos,**	Talleres Protegidos
109	**Centros de Día, Asociaciones de Padres que han**	Centro de Día
110	**conformado algún Centro para jóvenes con alguna**	Asociaciones de
111	**discapacidad en particular.**	Padres
112	La mirada de las Familias de muchos de estos	
113	estudiantes también tiene como horizonte esas	
114	posibilidades de formación.	
115	**Entrevistador:** ¿Considera que es imprescindible un	
116	tratamiento de la esta realidad descrita desde una	
117	perspectiva interdisciplinaria? ¿Qué áreas estima	
118	estarían involucradas?	
119	**Entrevistado: La mirada interdisciplinaria y**	
120	**articulada siempre enriquece. Considero que es**	Interdisciplinariedad
121	**imprescindible un tratamiento de la realidad descrita**	Articulación
122	**desde una perspectiva interdisciplinaria desde el**	institucional: social,
123	**área social, educativo y de salud para poder de esta**	educativa y salud.
124	**manera garantizar los derechos de las personas con**	Asegura los
125	**discapacidad intelectual en el ámbito laboral.**	derechos
126	**Entrevistador:** ¿Considera que es importante la	
127	inclusión laboral en sus diferentes modalidades de las	
128	personas con discapacidad intelectual?	

129	**Entrevistado:** Claramente, sí. Pero es necesario dejar	
130	de hablar de inclusión para normalizar de una vez por	
131	todas el trabajo de todas las personas por encima de las	
132	categorizaciones. No obstante, y hecha la aclaración,	
133	considero **que es muy importante en un futuro**	Inclusión laboral.
134	**cercano la inclusión laboral en sus diferentes**	Sociedad más justa
135	**modalidades de las personas con discapacidad**	en igualdad de
136	**intelectual para poder garantizar una sociedad más**	condiciones.
137	**justa en igualdad de condiciones para todos los**	
138	**ciudadanos de nuestra Nación.** Y con el deseo de que	
139	con los años no sea necesario hablar de inclusión y que	
140	la incorporación de todos sea una práctica cotidiana.	
141	**Entrevistador:** Describa el trabajo interdisciplinario	
142	que se está llevando a cabo (en el centro, institución) en	
143	pro de asegurar la formación laboral de las personas con	
144	discapacidad intelectual	
145	**Entrevistado:** En nuestra Institución educativa	Limitaciones
146	considerando las **limitaciones reglamentarias** antes	reglamentarias en
147	expuestas desde la normativa educativa, el trabajo	materia educativa.
148	interdisciplinario que se está llevando adelante para la	
149	formación de las personas con discapacidad intelectual	
150	en pro de asegurar la formación laboral es fomentar los	
151	siguientes atributos:	
152	**Iniciativa: Capacidad para ser activo en la**	Fomento de la
153	**búsqueda de soluciones y nuevas ideas.**	iniciativa,
154	**Motivación: Implica acciones e iniciativas en**	motivación,
155	**relación a una preferencia.**	autoestima,
156	**Autoestima: Imagen positiva de uno mismo**	habilidades,
157	**en cuanto a las propias capacidades,**	constancia,
158	**habilidades, conocimientos y actitudes de**	capacidad de
159	**vida.**	autocontrol, auto
160	**Constancia: Capacidad para perseverar en**	organización,
161	**las propias intenciones y finalizar las tareas**	capacidad para
162	**iniciadas.**	relacionarse,
163	**Capacidad de autocontrol: Control de la ansiedad y**	capacidad para
164	**tolerancia a la frustración ante situaciones**	adquirir nuevos
165	**problemáticas o conflictivas.**	conocimientos,
166	**Auto organización: Capacidad para administrar**	disposición al
167	**adecuadamente su tiempo y para priorizar**	aprendizaje,
168	**situaciones.**	capacidad de
169	**Capacidad para relacionarse: Participa como**	autocrítica,
170	**miembro de un equipo.**	responsabilidad.
171	**Capacidad para adquirir nuevos conocimientos:**	
172	**Disposición para el aprendizaje.**	
173	**Capacidad de autocrítica: Capacidad para mirarse a**	
174	**si mismo y reflexionar acerca de sus**	
175	**comportamientos.**	
176	**Responsabilidad: Cumplir con sus obligaciones y**	
177	**deberes.**	
178	**Entrevistador:** ¿Cuáles consideras son las habilidades	

179	que deben fomentarse en las personas con discapacidad	
180	intelectual para su efectiva inserción laboral?	
181	**Entrevistado: Las habilidades que deben fomentarse**	
182	**en las personas con discapacidad intelectual para su**	
183	**efectiva inserción laboral es favorecer su crecimiento**	Crecimiento
184	**personal, autonomía y desenvolvimiento que les**	personal
185	**permita decidir su formación laboral y proyecto de**	Autonomía
186	**vida**. Aunque insisto: hablar de habilidades especificas a	Desenvolvimiento
187	fomentar en personas con discapacidad termina siendo	Toma de decisiones
188	estigmatizante y categorizante. Por tal razón, las	Proyecto de Vida
189	habilidades de autonomía, autovalimiento, y autoestima	
190	son nociones que les deben corresponder a todos	
191	aquellos que atraviesen el sistema educativo.	
192	**Entrevistador:** ¿Qué procesos de enseñanza-	
193	aprendizaje ejecuta el centro, institución, (indicar el	
194	nombre del centro o institución) conducentes a	
195	formarlos para su inserción laboral?	
196	**Entrevistado:** Los procesos de enseñanza aprendizaje	
197	que ejecuta **la Escuela de Educación Especial Dr.**	
198	**Ovidio Decroly conducentes a formar a los jóvenes**	Transitar las
199	**con discapacidad intelectual para su inserción**	experiencias de
200	**laboral es la poder transitar experiencias de**	pasantías
201	**pasantías en distintos ámbitos laborales.** En estos	Contextos laborales
202	últimos años debido a la crisis económica que afectó a	diversos
203	nuestro país y a la Pandemia nos vimos imposibilitados	
204	de llevarlas adelante.	
205	Si, realizamos **pasantías internas** y con la esperanza de	
206	lograr ampliar el horizonte. Asimismo, un viejo anhelo	Pasantías internas
207	es incorporar a nuestro staff a ex alumnos y que puedan	
208	transmitir los aprendizajes y experiencias a las nuevas	
209	generaciones, en este caso como un trabajo estable,	
210	reconocido y remunerado.	
211	**Entrevistador:** ¿Cómo el centro, fomenta el diálogo y	
212	la comunicación con la familia en pro de brindar	
213	diversas estrategias para acompañar el proceso de	
214	inserción laboral? ¿Cómo han resultado estas estrategias	
215	sugeridas a los padres y familias de estas personas con	
216	discapacidad intelectual?	
217	**Entrevistado: La Escuela fomenta el diálogo y la**	
218	**comunicación con las Familias** poniendo énfasis en	Diálogo y
219	que nuestros alumnos puedan alcanzar un empleo para	comunicación con la
220	las personas, que además de consistir en una fuente de	familia.
221	ingresos, sea considerado un factor de primera magnitud	
222	para promover su inclusión social y su calidad de vida a	
223	través del empleo.	
224	**Entrevistador:** Estimando que para realizar una	
225	adecuada inserción laboral es importante que la persona	
226	con discapacidad intelectual sea lo suficientemente	
227	autónoma, ¿qué recomendación usted puede ofrecer a la	
228	sociedad, la escuela y la familia?	

229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251	**Entrevistado:** Resulta una propuesta ambiciosa y exagerada pretender que nuestra institución recomiende políticas de autonomía a la sociedad, a las familias e incluso a los propios alumnos. **Las instituciones deben dotar de herramientas para que cada uno de los miembros de la comunidad se las apropie y con ellas construya un camino más justo, igualitario e inclusivo**. Sin embargo, aquí también existe el prejuicio social de la persona con discapacidad dependiente. Los tiempos nuevos, de redes sociales, de aperturas de usos y costumbres vienen ayudando a destrabar esas viejas nociones. En lo que se refiere a formas de vestirse, relacionarse, a la sexualidad e incluso a expresarse con sus ideas y convicciones. Desde los primeros años de la escolaridad de nuestros alumnos en nuestra Institución Educativa se sostiene la importancia de valorar y potenciar la autonomía en todos los ámbitos que hace a la formación de nuestros alumnos. Sostenemos que esta mirada posibilita a nuestros alumnos garantizar mejores experiencias, convertirnos en un espacio de visibilidad y de enunciados potentes para la construcción de una nueva mirada sobre el tema.	Dotar de herramientas para que la población con discapacidad se las apropie Igualdad Inclusivo

Fuente: Elaboración Propia. (2021).

Tabla 6. Entrevista 4.

N°		Categorías Emergentes
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21	**Entrevistador:** ¿Qué modalidades de inserción laboral existen para las personas con discapacidad intelectual? **Entrevistado:** Las modalidades vigentes en nuestro país son variadas la principal son los talleres protegidos o los centros de día, también existen distintos programas para la formación de empleo o de asistencia laboral, otra modalidad son los trabajos con apoyo. **Entrevistador:** ¿Cuáles considera usted son las potencialidades que posee una persona con discapacidad intelectual leve y que pueden ser aprovechados desde el punto de vista de su inserción laboral? **Entrevistado:** Considero que todas las personas son diferentes y cada una presenta una potencialidad diferente, **esta potencialidad deberá ser detectada y apuntalada por un profesional o acompañante para que esa persona pueda integrarse no solo en el mundo laboral, sino también el mundo social, brindándole las herramientas necesarias para que pueda desenvolverse de la manera más autónoma posible**. **Entrevistador:** ¿Cuál es su opinión respecto a que la	Talleres protegidos Centros de Día Trabajos con apoyo Detección de potencialidades

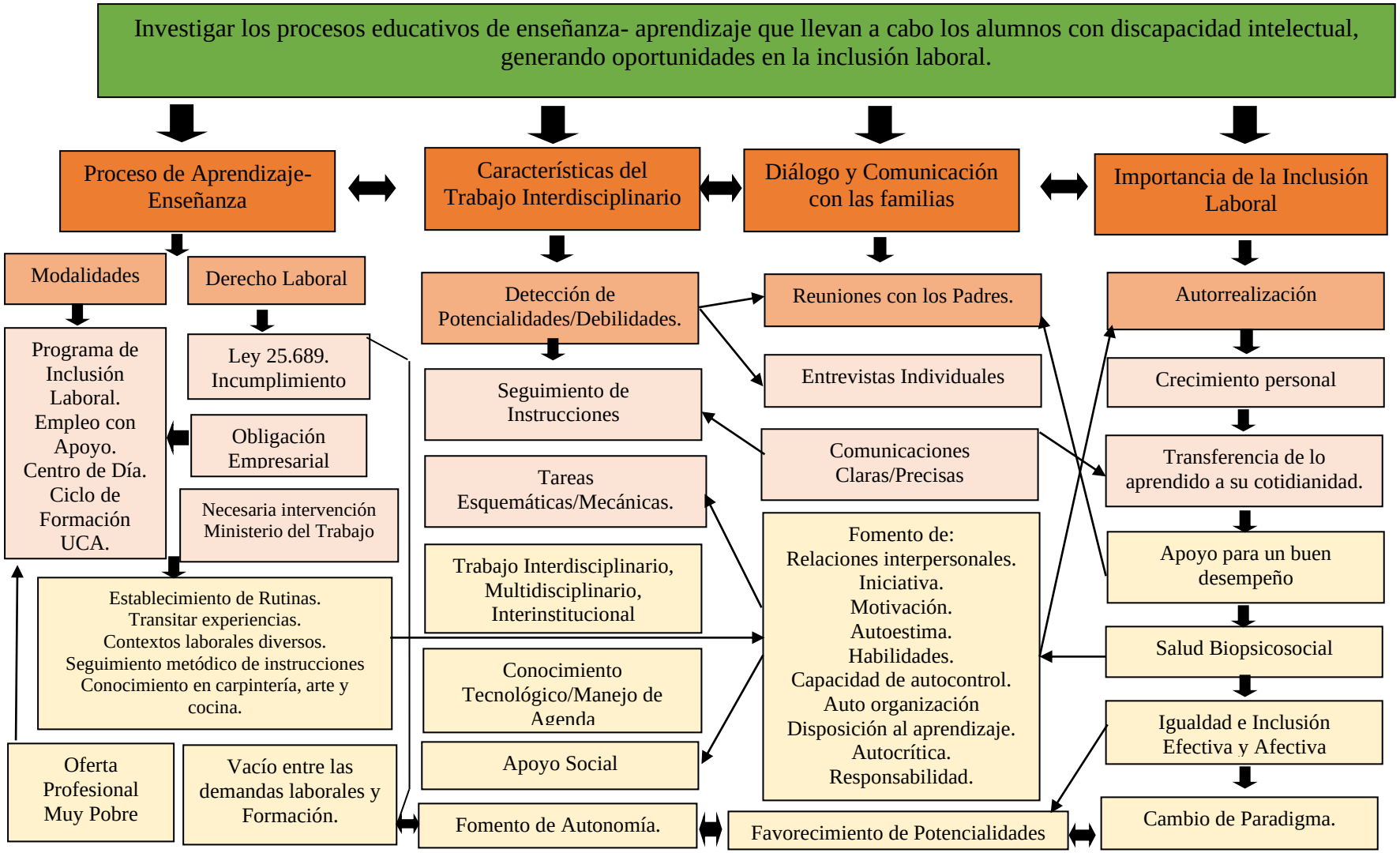
22	inserción laboral de las personas con discapacidad es	
23	muy inferior al nivel de empleo de las personas sin	
24	discapacidad?	
25	**Entrevistado: Considero importante un tratamiento**	
26	**interdisciplinario para la inserción laboral de las**	Tratamiento
27	**personas con discapacidad**, pero esta inserción o este	interdisciplinario
28	tratamiento interdisciplinario debe estar basado y	
29	**apoyado en la realidad social que rodea a las**	Apoyo social
30	**personas con discapacidad**, ya que como primera	
31	medida deben abordarse **muchas barreras y prejuicios**	Abordarse las
32	**para poder acompañar en este difícil camino y**	barreras y prejuicios
33	**hablar así de una verdadera inclusión e inserción**	Inclusión e inserción
34	**social**.	social
35	**Las áreas que deberían estar involucradas en este**	
36	**espacio son psicología** (para poder brindar un espacio	Psicología:
37	de contención no solo a la persona sino también a su	acompañamiento y
38	familia), **acompañamiento y contención no solo en el**	contención
39	**trabajo sino en la búsqueda del mismo**, basado en las	
40	potencialidades de cada individuo como un ser	
41	biopsicosocial, es **decir trabajar conjuntamente con**	Asistente social
42	**un asistente social y un docente o acompañante, para**	Docente
43	**de esta manera apuntar al autovalimiento y**	acompañante
44	**realización personal de cada individuo como un todo**.	
45	**Entrevistador:** ¿Considera que es imprescindible un	
46	tratamiento de la esta realidad descrita desde una	
47	perspectiva interdisciplinaria? ¿Qué áreas estima	
48	estarían involucradas?	
49	**Entrevistado: Considero que es muy importante la**	Inclusión laboral
50	**inclusión laboral, ya que esto posibilita que la**	Autorrealización de
51	**persona se sienta realizada e incluida desde todos los**	la persona con
52	**aspectos**. A su vez considero que es muy importante	discapacidad.
53	brindar una verdadera inclusión, así como una verdadera	
54	integración no solo en lo laboral sino también en lo	
55	social, en nuestro país tenemos un largo camino por	
56	recorrer en este aspecto, ya que hay muchas políticas	
57	educativas, sociales y culturales que realizan un “como	
58	si”, pero se quedan a mitad de camino, entre la realidad	
59	y lo ideal.	
60	**Entrevistador:** ¿Considera que es importante la	
61	inclusión laboral en sus diferentes modalidades de las	
62	personas con discapacidad intelectual?	
63	**Entrevistado: En nuestra institución tratamos de**	Detección de
64	**enfocarnos en las potencialidades de cada individuo**,	potencialidades del
65	apoyando y alentando cada una de las mismas para que	individuo.
66	a partir de ellas el sujeto pueda convertirse en una	
67	persona autónoma, plena y feliz.	
68	Para ello **se realiza un trabajo conjunto entre la**	Trabajo conjunto:
69	**docente y el gabinete, buscando instituciones o**	docente y gabinete.
70	**actividades que puedan favorecer las potencialidades**	Favorecer las
71	**de cada alumno** y a partir de ello comenzar a buscar	potencialidades de

72	cual es el ámbito ideal para cada uno, siempre partiendo	cada discente.
73	de que “nadie tiene un techo “para crecer y	
74	desarrollarse.	
75	**Entrevistador:** Describa el trabajo interdisciplinario	
76	que se está llevando a cabo (en el centro, institución) en	
77	pro de asegurar la formación laboral de las personas con	
78	discapacidad intelectual	
79	**Entrevistado:** Considero que luego de trabajar y	Desarrollo de
80	conocer a cada una de las personas **deberá trabajarse y**	habilidades.
81	**desarrollar las habilidades que cada uno presente,**	Responsabilidad
82	**buscando siempre lo mejor de cada uno, pero a su**	Cuidado personal
83	**vez trabajar sobre la responsabilidad, el cuidado**	Desenvolvimiento
84	**personal y el desenvolvimiento social.**	social
85	**Entrevistador:** ¿Cuáles consideras son las habilidades	
86	que deben fomentarse en las personas con discapacidad	
87	intelectual para su efectiva inserción laboral?	
88	**Entrevistado:** En nuestra institución” Dr. Ovidio	
89	Decroly” **hacemos hincapié en las potencialidades de**	Potencialidades del
90	**cada alumno, trabajamos sobre las áreas**	Estudiante.
91	**pedagógicas y los contenidos de las mismas están**	Área pedagógica:
92	**relacionados y apuntan a que cada uno de los**	empleo de los
93	**alumnos pueda utilizarlos y adecuarlos dentro del**	contenidos en su
94	**marco social que se manejan, no solo en el presente,**	diario vivir.
95	**sino también en el futuro**.	
96	En los talleres se trabaja fundamentalmente tareas que	
97	están relacionadas a su **independencia personal y al**	Independencia
98	**autovalimiento, a su vez se trabaja conjuntamente**	personal.
99	**con la parte pedagógica para relacionar los**	Autovalimiento
100	**contenidos aprendidos y poder utilizarlos no solo**	Transferencia de
101	**dentro sino también fuera de los talleres.**	conocimiento a la
102	**Entrevistador:** ¿Qué procesos de enseñanza-	cotidianidad.
103	aprendizaje ejecuta el centro, institución, (indicar el	
104	nombre del centro o institución) conducentes a	
105	formarlos para su inserción laboral?	
106	**Entrevistado: Dentro de la institución se realizan**	
107	**reuniones con los padres de los alumnos que**	Reuniones con los
108	**egresaran de la institución, sugiriendo lugares o**	padres
109	**estrategias que posibiliten la inclusión laboral de los**	Inclusión Laboral
110	**alumnos, siempre tomando en cuenta las**	
111	**potencialidades y posibilidades de cada uno.**	
112	**Muchos padres comentan que los distintos lugares a**	Desigualdad
113	**los que los alumnos concurren al salir de nuestra**	
114	**institución, no brindan el apoyo y acompañamiento**	
115	**necesario para una futura inserción o no permiten el**	
116	**crecimiento personal de cada uno de los alumnos**, ya	
117	que no se utilizan políticas que observen a ese individuo	
118	y la realidad social en la que el mismo se encuentra	
119	inmerso, es decir, se realiza el mismo trabajo para	
120	“todos” por igual.	
121	**Entrevistador:** ¿Cómo el centro, fomenta el diálogo y	

122	la comunicación con la familia en pro de brindar	
123	diversas estrategias para acompañar el proceso de	
124	inserción laboral? ¿Cómo han resultado estas estrategias	
125	sugeridas a los padres y familias de estas personas con	
126	discapacidad intelectual?	
127	**Entrevistado: Lo primero que pienso es "mirar "al**	Detección de las
128	**alumno o a la persona con discapacidad que tengo**	posibilidades de los
129	**enfrente de mí, su familia, su entorno social y sus**	alumnos según su
130	**posibilidades y a partir de allí buscar lo más**	contexto familiar y
131	**adecuado, para de esta manera evitar frustraciones**.	social.
132	**Entrevistador:** Estimando que para realizar una	
133	adecuada inserción laboral es importante que la persona	
134	con discapacidad intelectual sea lo suficientemente	
135	autónoma, ¿qué recomendación usted puede ofrecer a la	
136	sociedad, la escuela y la familia?	
137	**Entrevistado:** Las recomendaciones hacia la sociedad y	Generación de
138	fundamentalmente hacia el estado es generar mejores	mejores políticas
139	políticas educativas y de inserción (reales), tomando a la	educativas.
140	persona con discapacidad como una persona a la que	Apoyo a las
141	hay que apoyar y brindar oportunidades reales y	personas con
142	genuinas desde el comienzo hasta el final de su paso por	discapacidad
143	las distintas instituciones tanto educativas como	Brindar
144	laborales, para que de esta forma pueda transformarse	oportunidades.
145	en una persona autónoma, productiva y feliz.	

Fuente: Elaboración Propia. (2021).

Figura. Sistematización de Categorías Emergentes.



Discusión de Resultados.

El presente estudio tiene como propósito investigar los procesos educativos de enseñanza- aprendizaje que llevan a cabo los alumnos con discapacidad intelectual, generando oportunidades en la inclusión laboral. En función a los hallazgos emergentes presentados preliminarmente, la presente discusión de resultados se realiza siguiendo el orden de los objetivos específicos que se delinean a objeto de alcanzar el propósito principal del estudio.

En este orden de ideas, al profundizar en el proceso de aprendizaje-enseñanza que llevan a cabo los alumnos con discapacidad intelectual, en su formación laboral, las participantes entrevistadas dieron a conocer que existen las siguientes modalidades de formación: Programa de Inclusión Laboral, Empleo con Apoyo, Centro de Día y Ciclo de Formación UCA. Al respecto la entrevistada 3 explica que:

Empleo de Apoyo, que se basa en la intervención de un profesional especializado y en el desarrollo de estrategias específicas en el puesto de trabajo con la finalidad de la integración laboral de personas con discapacidad en un entorno laboral ordinario; y los Talleres Protegidos, que ponen en marcha proyectos generadores de empleo y de carácter innovador y tienen por objetivo proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características personales y a ser posible que el mismo sea de carácter estable. (E:3. Protocolo 8-19).

De la misma manera, es importante reportar los planteamientos de la entrevistada 4, en función a que:

Muchos padres comentan que los distintos lugares a los que los alumnos concurren al salir de nuestra institución, no brindan el apoyo y acompañamiento necesario para una futura inserción o no permiten el crecimiento personal de cada uno de los alumnos. (E:4. Protocolo 112-116).

Esta perspectiva también es compartida por la entrevistada 3, quien señala que:

Su única salida sea que tengan plazas en Talleres Protegidos, Centros de Día, Asociaciones de Padres que han conformado algún Centro para jóvenes con alguna discapacidad en particular. (E:3. Protocolo 107-111).

En este sentido, se puede afirmar que la discapacidad es un conjunto de condiciones, y que, por tanto, requiere de acciones concretas en pro de hacer modificaciones necesarias para la inserción de las personas con discapacidades al ámbito laboral. En

este orden de ideas Amarayo, citado por Pestana (2008), considera que: "Si se quiere establecer una diferencia en la vida de las personas que tienen discapacidades, se debe cambiar a la sociedad…reconociéndole sus derechos como personas, dándole participación plena en la planificación de políticas y acciones acerca de sus vidas…" (p.33).

En este orden de ideas, es de destacar que el proceso de formación, incluye el establecimiento de rutinas, transitar experiencias, desarrollar habilidades en los discentes para su adaptación a contextos laborales diversos, fomento de seguimiento metódico de instrucciones; así como conocimiento y habilidades en el área de carpintería, arte y cocina. Tomando en cuenta este proceso de formación, las participantes señalan que la oferta profesional existente es muy pobre, y que la Ley 25.689, tiende a incumplirse, dado que el sector empresarial realmente no adopta lo estipulado en dicha norma. En función a este elemento, la entrevistada 3 señala, *La oferta de Formación Profesional Básica es muy pobre y con un pequeño abanico de oferta de familias profesionales en la mayoría de las Escuelas Especiales. (E:3. Protocolo 72-75).*

Por su parte, en lo que respeta al objetivo orientado a establecer las características del trabajo interdisciplinario que permita un abordaje integral del alumno, posibilitando un intercambio enriquecedor, se pudo conocer que las entrevistadas señalan que se trata de un trabajo interdisciplinario, multidisciplinario e interinstitucional, en pro de detectar las potencialidades y/o debilidades de los discentes, y a partir de allí iniciar un proceso de enseñanza y aprendizaje, que básicamente se orienta a desarrollar competencias en tareas esquemáticas o mecánicas, así como seguimiento de instrucciones, manejo de agenda; todo ello, a objeto de fomentar la autonomía en la persona e incorporarlo a una fuente de empleo. Al respecto, la entrevistada 1, indica: "seguimiento de instrucciones para tareas esquemáticas, la escucha atenta para seguir dichas instrucciones y la capacidad de adaptación" *(E:1. Protocolo 23-26).* Y agrega más adelante: *Se requiere un trabajo en conjunto desde las áreas de salud mental, pero también desde áreas legales, ejecutivas y gubernamentales. (E:1. Protocolo 47-50).*

De la misma manera, la entrevistada 2, señala al respecto: *Una discapacidad intelectual leve con acompañamiento y capacitación podría desarrollar tareas de orden más mecánico, que no implique el acceso a razonamientos más abstractos o toma de decisiones en donde se ponga en juego el juicio o criterio personal. Pueden ser detallistas, meticulosos y cumplidores con trabajos en serie, obviamente esto implica*

considerar sus tiempos en el procesamiento de la información que puede requerir un tiempo adicional en tareas de ejecución. (E:2. Protocolo 15-25).

Así también García, (2010), estima que, es importante diseñar y analizar tareas para descomponerla en pequeños elementos y facilitar el entrenamiento; y rediseñar las tareas si es necesario; atender a la igualdad con el resto de compañeros de trabajo; distinguir señales naturales para indicar el avance y cambio de determinada tarea para proporcionar mayor grado de autonomía; proponer el apoyo de compañeros de trabajo siempre que sea posible, así como el de organismos, instancias y servicios de la empresa aprovechables; afrontar las conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo por su peligrosidad o porque sean culturalmente inapropiadas; utilizar criterios de calidad de vida para todos los trabajadores; formar grupos con representación de todos los niveles de profesionales de la empresa.

Prosiguiendo con el análisis, en función a fomentar el diálogo y la comunicación con la familia, brindando diferentes estrategias para acompañar el proceso laboral; se pudo develar que las entrevistadas llevan a cabo reuniones con los padres, entrevistas individuales, promueven el desarrollo de comunicaciones claras y precisas para los discentes, así como la conformación de un ambiente de aprendizaje en el que se auspician las relaciones interpersonales; la iniciativa, motivación y autoestima del alumno; aprendizaje de nuevas habilidades; autoconocimiento; se valora la disposición del estudiante al aprendizaje; la autocrítica y responsabilidad; todo ello en función a favorecer las potencialidades de la persona.

En función a ello, las entrevistadas señalan:

Mediante reuniones de padres, entrevistas individuales, ateneos con profesionales externos. Resulta fundamental la comunicación con indicaciones claras de las estrategias utilizadas para poder aplicarlas en el ámbito familiar, y también para escuchar cómo repercute lo aprendido en la escuela en sus hogares. (E:1. Protocolo 96-102).

Se llevan a cabo reuniones periódicas con las familias, a fin de evacuar dudas y acompañar los temores que pudieran ir surgiendo. (E:2. Protocolo 87-89).

La Escuela fomenta el diálogo y la comunicación con las Familias poniendo énfasis en que nuestros alumnos puedan alcanzar un empleo para las personas, que además de consistir en una fuente de ingresos, sea considerado un factor de primera magnitud para promover su inclusión social y su calidad de vida a través del empleo. (E:3. Protocolo 217-223).

Dentro de la institución se realizan reuniones con los padres de los alumnos que egresaran de la institución, sugiriendo lugares o estrategias que posibiliten la inclusión laboral de los alumnos, siempre tomando en cuenta las potencialidades y posibilidades de cada uno. (E:4. Protocolo 106-111).

De la misma forma, al valorar las acciones emprendidas a propósito de fomentar el diálogo y la comunicación con la familia, la entrevistada 1 señaló que: *Generalmente la respuesta es buena, y las familias no sólo mantienen comunicación fluida con la escuela, sino que suelen sentirse parte y colaborar en todo momento. (E:1. Protocolo 106-111).*

En este orden de ideas, Werther y Davis, (2006). consideran que un importante desarrollo reciente en servicios de empleo para individuos con discapacidades severas ha incrementado el énfasis sobre la inclusión de recursos naturales de apoyo, entendiendo por tales la familia, amigos, compañeros de trabajo, supervisores y recursos comunitarios genéricos, agencias de empleo, clubes de servicio, iglesias en el proceso de búsqueda y mantenimiento de empleo. De la misma manera, otros autores indican que los apoyos naturales quizás surjan espontáneamente o sean facilitados a través de una intervención o asesoría de servicios humanos profesionales (Robine, 2007).

Por otra parte, a objeto de establecer la importancia de la inclusión laboral y sus diferentes modalidades, se pudo conocer que las entrevistadas señalan que la incorporación de las personas que presentan discapacidad intelectual al entorno laboral trae consigo el fomento de una percepción de autorrealización, de crecimiento personal. Asimismo, denotan que el aprendizaje obtenido tiende a transferirse a todos los órdenes de la vida de la persona, por lo que se considera un aporte a su desarrollo biopsicosocial que a su vez promueve el apoyo para un buen desempeño, derivando en la conformación de una sociedad con más igualdad, inclusiva, efectiva y afectiva, que consecuentemente trae consigo un cambio de paradigma, pues el Ser con discapacidad es asumido como una persona útil, con capacidades y múltiples habilidades para un desempeño eficiente en una actividad laboral.

Al respecto, De la Red et al., (2008) explica que, en los últimos años se vio una "transición de planteamientos basados en la asistencia y la rehabilitación de hacia un modelo basado en los principios de igualdad de oportunidades y no-discriminación, con fuerte peso de la inserción laboral como motor de la integración social." (p.125). En este sentido, las entrevistadas asegura que:

Es importante brindar los apoyos suficientes para lograr un buen desempeño, pero más importante es enseñar a utilizar esos apoyos de manera autónoma. Para que cuando deban enfrentarse a diversas situaciones dentro de la cotidianeidad laboral, puedan recurrir a esas estrategias aprendidas sin la necesidad de contar con una persona a cargo a quien dirigirse para accionar. De nada sirve brindar herramientas si no les enseñamos como usarlas en beneficio propio. (E:1. Protocolo 111-120).

Considero que el joven tiene que ser mirados y pensados desde la lógica de la igualdad y desde la inclusión efectiva y afectiva. Nadie está exento de atravesar situaciones que puedan generar alguna imposibilidad no solo cognitiva sino de cualquier orden y esto no inhabilita el poder hacer. La misma lógica tendría que ser la que nos guíe como sociedad, pensar desde la empatía y desde la mirada amorosa que contiene y sostiene a modo de red invisible. La "discapacidad" solo existe si se la conceptualiza como limitante sin ver las posibilidades, es solo una condición no un determinante. Todos cambiamos y podemos mejorar. (E:2. Protocolo 95-107).

Las instituciones deben dotar de herramientas para que cada uno de los miembros de la comunidad se las apropie y con ellas construya un camino más justo, igualitario e inclusivo. (E:3. Protocolo 232-236).

Las recomendaciones hacia la sociedad y fundamentalmente hacia el estado es generar mejores políticas educativas y de inserción (reales), tomando a la persona con discapacidad como una persona a la que hay que apoyar y brindar oportunidades reales y genuinas desde el comienzo hasta el final de su paso por las distintas instituciones tanto educativas como laborales, para que de esta forma pueda transformarse en una persona autónoma, productiva y feliz. (E:4. Protocolo 137-145).

En este sentido, en función a todo lo antes expuesto, se devela que, con una formación adecuada, una buena adaptación del entorno y una adecuada organización social se puede aprovechar todo el potencial de las personas con discapacidad.

Finalmente, es de afirmar que el retraso mental es un problema que atañe a toda la sociedad, constituyendo uno de sus mayores retos, dada las dimensiones que develan una atención multifactorial, multidisciplinaria e intersectorial; en especial por su dimensión humana, en tanto que se trata de un ser digno que debe satisfacer sus necesidades y de la misma forma potenciar su desarrollo personal. (Linares y Linares, 2012). Es por ello que, la discapacidad intelectual debe ser asumido como un problema social complejo, que debe ser abordado por las naciones, los gobiernos y el Estado como una prioridad en materia de política de salud.

Conclusión

El propósito del estudio se orientó a investigar los procesos educativos de enseñanza-aprendizaje que llevan a cabo los alumnos con discapacidad intelectual, generando oportunidades en la inclusión laboral. En tal sentido, la idea de investigación giró en torno a la siguiente interrogante ¿Es probable la intervención psicopedagógica en la formación laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, en función de optimizar el proceso de enseñanza- aprendizaje, en pos de la inclusión laboral? Para lograr favorecer en su desarrollo autónomo y el aprendizaje de conductas sociales apropiadas para su inclusión social

Al profundizar en la objetividad que está dada se logró conocer el proceso de aprendizaje-enseñanza que lleva a cabo los alumnos con discapacidad intelectual, en su formación laboral, destacándose por la puesta en marcha de Programa de Inclusión Laboral, Empleo con Apoyo, Centro de Día y Ciclo de Formación UCA.

Al establecer las características del trabajo interdisciplinario que permita un abordaje integral del alumno, posibilitando un intercambio enriquecedor, se puedo develar que el proceso de formación, involucra la implementación de rutinas, obtener experiencias, desarrollar diversas habilidades en los discentes en pro de su adaptación a diversos contextos laborales, seguimiento metódico de instrucciones. Así también se promueve el conocimiento y habilidades en el área de carpintería, arte y cocina. Estimando este proceso de formación, las entrevistadas señalan que la oferta profesional existente es sumamente pobre, y que la Ley 25.689, no se cumple a cabalidad por parte del sector empresarial.

En lo que concierne a fomentar el diálogo y la comunicación con la familia, brindando diferentes estrategias para acompañar el proceso laboral, las participantes llevan a cabo reuniones con los padres, entrevistas individuales, fomentan el desarrollo de comunicaciones claras y precisas para los estudiantes, así como la configuración de un ambiente de aprendizaje en el que se promueven las relaciones interpersonales; además de la iniciativa, motivación y autoestima del discente; aprendizaje de nuevas habilidades; el autoconocimiento; la autocrítica y la responsabilidad; todo ello a propósito de favorecer las potencialidades de los alumnos.

En lo que respecta a establecer la importancia de la inclusión laboral y sus diferentes modalidades, se puedo develar que ello trae consigo el fomento de una percepción de autorrealización, de crecimiento personal por parte de la persona con discapacidad.

Asimismo, se devela que el aprendizaje obtenido por el discente tiende a transferirse a todos los órdenes de la vida de la persona, por lo que se considera un aporte valioso para su desarrollo biopsicosocial, lo que a su vez fomenta el apoyo para un buen desempeño en el contexto laboral. Todos estos factores traen consigo la promoción de una sociedad más igualitaria, inclusiva, efectiva y afectiva, que concomitantemente trae consigo un cambio de paradigma

Finalmente se debe destacar que, la sociedad, la escuela y las familias deben funcionar de manera coordinada en pro de garantizar el desarrollo integral de las personas con discapacidad al contexto social, lo que permite reflexionar respecto a que los procesos de enseñanza-aprendizaje deben atender de manera individualizada cada caso según el nivel y la modalidad de estudio. Es por ello que, se asume que es preciso un abordaje de la objetividad que está dada en el presente estudio desde un enfoque psicopedagógico, en pro de atender las condiciones de aprendizajes de cada persona con discapacidad intelectual.

Referencias

Alcover, Carlos María y Pérez Torres, Vanesa. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57 (Supl. 1), 206-223. https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013

American Psychiatric Association. (1994). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (4a. ed.). Barcelona: Masson.

American Psychiatric Association. (2013). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5. Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría.

Araya, S. (2007). De lo invisible y lo cotidiano. Familias y discapacidad. Actualidades Investigativas en Educación, 7 (3), 1 - 21. Obtenido el 14 de mayo de 2014 en: http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/cot.pdf

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Bogotá: Pearson. Obtenido de https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Bohlander G, Sherman A, Nova P y Snell S. (2002). "Administración de Recursos Humanos". Editorial Thomson-Paninfo. Madrid España

Bouras, N., Holt, G., Day, K. y Dosen, A. (2002). SALUD MENTAL EN EL RETRASO MENTAL El ABC para la salud mental, la asistencia primaria y otros profesionales. Obtenido en: http://www.contener.org/docs/retraso.pdf

Brogna, P. (2006). El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación. Cadernos ESP, 2 (2), 7-11. Obtenido de http://www.esp.ce.gov.br/cadernosesp/index.php/cadernosesp/article/view/17

Brooking, A. (2008). "El capital intelectual: el principal activo de una empresa." Editorial Paidós. Barcelona España.

Calderón, C. (2016). Repositorio Espoch. Obtenido de http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/7582/1/22T0371.pdf

Callado J. (2008). La formación del discapacitado necesaria para su inserción laboral. Revista Innovación y experiencias educativas, (9), 1-14. Obtenido en: http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_9/JUAN_A_CALLADO_1.pdf

Canales, G. (2003). La inserción de personas con discapacidad en la empresa ordinaria. Documentación Social, 130, 229 – 248. Obtenido en:

http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=636760

Cecchini, S. y Uthoff, A. (2008). Pobreza y empleo en América Latina: 1990-2005. Revista de la CEPAL, (94), 43-58. Obtenido en:

http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/32721/94eCecchiniUthoff.pdf

Céspedes, G. M. (2005). La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación. Revista Aquichán, 5 (1), 108 – 113. Obtenido en:

http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2051899

Dessler, G. (2001). "Administración de Personal". Editorial Pearson Educación. México D.C.

Dolan, S. (2002). "Gestión de los recursos humanos". Mcwrill Editores. México DF.

De la Red Vega, N., Fernández Sanchidrián, J. C., Marbán Prieto, J. M. y De la Puente, R. (2008). Personas con discapacidad: de los centros ocupacionales a

actitudes laborales emprendedoras. Portularia: Revista de Trabajo Social, 8 (2), 117 –139. Obtenido en:

http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2195/b15512617.pdf?sequence=1

De Lorenzo García, R. (2004). El futuro de las discapacidades en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, 50. 73 - 89. Obtenido en:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf

Diez, A. (2004). Las "necesidades educativas especiales". Políticas educativas en torno a la alteridad. Cuadernos de Antropología Social (19), 157-171. Obtenido en:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850275X2004000100010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Droguett, G.F., Muñoz, A.P. y Ruzek, M.A. (2005). La rehabilitación… un compromiso de todos. Osorno, 1-14. Obtenido en:

http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/Osorno%202005/La_rehabilitacion_un_compromiso_de_todos.pdf

Dubet, F. y Martucelli, D. (1996). En la escuela, sociología de la experiencia escolar. Capítulo 1, Buenos Aires. Losada.

Esteban, B. y Jordán de Urríes, F. B. (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación

metodológica en dos proyectos piloto. Siglo Cero, 37(2), 63-78.

Etxeberria, X., y Flórez, J. (2006). Discapacidad y sociedad: aspectos éticos. Primera parte. Obtenido en: http://www.down21.org/revista/2006/septiembre/Articulo.htm

García Alonso, I. (2005). Concepto actual de discapacidad intelectual. Intervención Psicosocial, 14(3), 255-276. Obtenido en: http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/100008.pdf

García Blanco, J.M. y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. Reis: revista española de investigaciones sociológicas, (75), 269-294. Obtenido en: http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449

Gómez, B. (2011). Abordaje de perturbaciones asociadas a enfermedades físicas crónicas. En H. Fernández Álvarez (comp). Paisajes de la psicoterapia. Buenos Aires: Polemos.

Gómez, J. (2010). "Calidad total y Recursos Humanos". Editorial Salta. Argentina.

González Rouco, N. (2008). ¿Quién emplea a las personas con capacidades diferentes? APAS Agencia Periodistica de America del Sur, 1-4. Obtenido en: http://www.surysur.net/2008/08/quien-emplea-a-las-personas-concapacidades-diferentes/

Jarlot, M; Laborda, C y González, H. (2020). El perfil competencia laboral de personas, caso discapacidad intelectual en Centro Ocupacional. Revista de Investigación Educativa. Vol. 38 (2). Recuperado de, https://revistas.um.es/rie/article/view/312241

Jaques, E. (2000). La organización requerida. Ciudad de edición: Buenos Aires. Editorial: Granica

Joly, E. (2008). Por el derecho a ser explotados. Le Monde Diplomatique, 34 – 36. Obtenido en: http://xa.yimg.com/kq/groups/10836661/848411713/name/Discapacidad-Joly.pdf.

Linares García, V. y Linares Gómez, M. (2012). Fundamentación de la atención integral a las personas con Retraso mental desde un enfoque CTS. Cuadernos de Educación y Desarrollo, (30), 1-25. Obtenido en: http://atlante.eumed.net/wp-content/uploads/atencion-integral.pdf

Loudon, D. (2007). “Comportamiento del consumidor concepto y aplicaciones”. Mcwrill Editores. México DF.

López, A. (2010). La educación especial a lo largo de la historia. Revista innovación y experiencias educativas, (33), 1 - 8. Obtenido en:

http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_33/ANDRES_LOPEZ_1.pdf

López, C. y Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. Innovar, Revista de ciencias administrativas y sociales, (15) 26, 59-72. Obtenido en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802605

Lozano, I.A., Alonso González, P., Giuliodori, R.F., De Vega, A.K., Andonián, O. y Giuliodori, M.A. (2007). La atención a las personas dependientes en la argentina. Córdoba: Asociación Cooperadora de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.C.

Macayano Tapia, F., Lips Castro, W. y Moreno Aguilera, J. M. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. Salud Mental, 36 (2), 159-165. Obtenido en: http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v36n2/v36n2a9.pdf

Maravall A. (2006). La protección de los ciudadanos Europeos con discapacidad: las políticas sociales de integración y de igualdad de oportunidades. Revista de Derecho de la Unión Europea (11), 195-214. Obtenido en: http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11066/protección_ciudadanos.pdf

Márquez Caraveo, M., Zanabria Salcedo, M., Pérez Barrón, V., Aguirre García, E., Arciniega Buenrostro, L. y Galván García, C. (2011). Epidemiología y manejo integral de la discapacidad intelectual. Salud mental, 34(5), 443-449. Obtenido en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-

Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa. Caracas: Editorial Trillas.

Mondy R y Noe R. (2005). “Administración de Recursos Humanos.” Editorial Pearson Educación. México D.F

Munch, L. (2011). “Fundamentos de la administración: casos y prácticas”. Editorial Trillas.

Munch & García. (2008). “Fundamentos de Administración”. Editorial Trillas.

Organización Naciones Unidas. (1994). Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades paras las personas con discapacidad. Nueva York.

Organización Mundial de la Salud (2000). Guía de bolsillo de la clasificación CIE-10: clasificación de los trastornos mentales y del comportamiento. Madrid: Editorial Médica Panamericana

Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Versión abreviada. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO. Obtenido en http://conadis.gob.mx/doc/CIF_OMS.pdf

Palella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. (3ª. ed.). Caracas: Fedupel.

Pallisera Díaz, M., y Rius Bonjoch, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Revista de Educación, 342, 329- 348. Obtenido en: http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf

Pallisera, M., Fullana, J., y Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. Revista de Investigación Educativa, 23 (2), 295-313. Obtenido en: http://revistas.um.es/rie/article/view/97721

Paz, E y Silva, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. Revista Saude. 29 (4). Recuperado de, https://scielosp.org/article/sausoc/2020.v29n4/e190724/.

Reyes, A. (2005). “Administración DE Personal: Relaciones Humanas”. Editorial Limusa.

Robine A. (2007). “Administración de empresas.” Mcwrill Editores. México DF.

Rodriguez, J. (2007). “Administración moderna de personal”. Editorial Thomson. Madrid España.

Rodriguez, J. (2009). “Diccionario de Administración de personal”. Editorial Thomson. Madrid España.

Rodríguez Jiménez, S., Cárdenas Jiménez,M. y Blando Palomino, L. (2012). Los diarios reflexivos en la tutoría clínica de enfermería. Significados atribuidos por los tutorados. Enfermería Universitaria, 9 (4), 9-20. Obtenido en:

http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/view/38031/34570

Rojas, P. (2010). “Reclutamiento y Selección de Personal”. Editorial UOC Barcelona España.

Rusque, A. (2010). De la Diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa. Caracas: Vadel Hermanos Editores.

Santos de Pino, L. (2012). Del rechazo social a la inclusión social educativa. Una sistematización necesaria. Pedagogía profesional, 10 (2), 1-11. Obtenido en: http://www.pedagogiaprofesional.rimed.cu/Numeros/Vol%2010%20No%202/Luzmila.pdf

Schalock, R. L. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, 40 (229), 22-39. Obtenido en: http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11724/Schalock.pdf

Santi, M. (2018). La escuela secundaria común como construcción de puentes facilitadores de la inclusión laboral en jóvenes con discapacidad intelectual. Universidad Abierta Interamericana. Tesis de grado no publicada. Recuperado de, https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC129742.pdf.

Verdugo, M. Á., Córdoba, L., Mora, A. y Bedoya, Á. (2007). Familias de Adultos con Discapacidad Intelectual en Cali, Colombia, Desde el Modelo de Calidad de Vida. PSYKHE, 16 (2), 29-42. Obtenido en: http://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v16n2/art03.pdf

Vidal Espinoza, Rubén O, & Cornejo Valderrama, Carolina. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural, (31), 110-119. Recuperado en 12 de noviembre de 2021, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100007&lng=es&tlng=es.

Werther, J. (2000). Administración de personal y recursos humanos. México D.F.: Mc Graw Hill.

Werther & Davis. (2009). La Administración de Personal. España: Anagrama