



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIA SOCIALES

Obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Estudiante: Jauregualzo, Agustina

Legajo: 20245

Director/es: Lic. Karina Sambataro

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciada en Psicopedagogía

2024

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra:

Desde la fecha 26 de febrero de 2024

Lugar y fecha: Buenos Aires, 26 de febrero de 2024

Firma y aclaración del autor:


Jauregui Aguilero Agustina
Psicopedagoga
M.P. P-34-4100

INDICE

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| MARCO TEÒRICO | 6 |
| 2.1 La discapacidad | 6 |
| 2.2 Estigmas sociales | 8 |
| 2.3 ¿Cómo surge la necesidad de empleo para personas con discapacidad? | 12 |
| 2.4 Antecedentes jurídicos | 13 |
| 2.5 ¿Para qué forma la escuela especial? ¿Funciona como facilitadora de la inclusión laboral? | 17 |
| 2.6 La inclusión laboral y el rol del Psicopedagogo | 18 |
| ANTECEDENTES | 21 |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 24 |
| OBJETIVOS | 25 |
| MÉTODO | 26 |
| RESULTADOS | 28 |
| DISCUSIÓN | 32 |
| CONCLUSIÒN | 34 |
| REFERENCIAS | 38 |
| BIBLIOGRAFÌA | 39 |
| ANEXO | 40 |

RESUMEN

El presente trabajo investiga los obstáculos que se presentan a personas con discapacidad luego de culminar sus estudios secundarios para lograr la inserción laboral, las dificultades que se presentan en la transición a la vida adulta. Existe un marco legal para las personas en situación de discapacidad, sin embargo, el desconocimiento, la discriminación, desigualdad y falta de oportunidades afectan a este colectivo. El rol del psicopedagogo aparece como fundamental herramienta para acompañar dichas trayectorias.

PALABRAS CLAVES:

discapacidad; inserción laboral; obstáculos; transición vida adulta

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se centra en el conocimiento de los inconvenientes sociales, culturales, profesionales y personales que se presentan a las personas discapacitadas para ingresar al mercado laboral, mencionando el acompañamiento psicopedagógico y la importancia de este para la inclusión laboral; por dichos motivos se desarrolló en base a la pregunta ¿Cuáles son los obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

El trabajo de investigación se realizó en la Modalidad Especial del Instituto Privado Dalmacio Vélez Sarsfield, en la localidad de Justiniano Posse, provincia de Córdoba, ubicado en la calle Belgrano 322.

En primera instancia se expone el valor que se le ha dado a lo largo de la historia a la discapacidad, las concepciones actuales, los cambios y cómo surgen las necesidades de empleos para personas con discapacidad a nivel jurídico. Posteriormente, se explica el concepto de discapacidad, modelo social y calidad de vida.

Luego, se hace referencia a los estigmas sociales que se presentan como obstáculos para las personas con discapacidad y, también, se habla del vínculo existente entre discriminación y discapacidad.

Posteriormente, se explica la formación y herramientas que brinda la escuela especial con el objetivo de facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Seguidamente, se expone el rol e intervenciones del psicopedagogo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

A continuación, se exponen estudios anteriores de investigaciones relacionadas con ésta temática.

Seguido, se expresa la metodología de investigación en el cual fue basado el trabajo y, luego, los resultados obtenidos de las técnicas de recolección de datos.

MARCO TEÒRICO

2.1 La discapacidad

Según el modelo bio-psico-social que subyace en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS) se define a la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado)

Actualmente se habla de modelo social de la discapacidad, de este modelo se realiza una distinción entre lo que comúnmente se denomina “deficiencia” y que se entiende por “discapacidad”. Define deficiencia como la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo. (Palacios, 2008) y discapacidad como la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad. (Palacios, 2008).

Es decir, la deficiencia sería esa característica de la persona consistente en un órgano, una función o un mecanismo del cuerpo o de la mente que no funciona, o que no funciona de igual manera que en la mayoría de las personas. En cambio, la discapacidad estaría compuesta por los factores sociales que restringen, limitan o impiden a las personas con diversidad funcional, vivir una vida en sociedad. Esta distinción permitió la construcción de un modelo que fue denominado “social” o de “barreras sociales” de discapacidad. Es posible situar el nacimiento del modelo social a finales de la década de los años sesenta del siglo XX, este modelo nació apuntalando la filosofía de vida independiente para las personas con discapacidad.

Este modelo plantea dos presupuestos fundamentales. El primero alega que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino sociales o, al

menos, preponderantemente sociales. (Palacios, 2008). Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad.

En cuanto al segundo presupuesto, que se refiere a la utilidad para la comunidad, se considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, o que, al menos, la contribución será en la misma medida que el resto de las personas sin discapacidad. (Palacios, 2008). De este modo, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia.

El objetivo que se encuentra reflejado en este modelo es rescatar las capacidades en vez de acentuar las discapacidades.

En este modelo se resalta la importancia de que el fenómeno de la discapacidad sea abordado desde un enfoque holístico. Así, el ocio, la cultura, los deportes, entre otras, son actividades que permiten que las personas con discapacidad puedan participar en la vida social, a la vez que desarrollar sus inquietudes. Por ello se otorga tanta importancia a la accesibilidad, para el disfrute de dichas actividades, en igualdad de condiciones que los demás.

Si bien actualmente la perspectiva central desde la cual se define a la discapacidad es la del modelo social es de suma importancia saber que desde hace ya más de una década, se habla del concepto de calidad de vida y de la importancia de la misma en la persona con discapacidad, cuyo enfoque es similar al planteado actualmente, ya que también apunta a la inclusión total de la persona con discapacidad, posicionándose desde una mirada holística en la cual se le da importancia a todos los aspectos de su vida.

La integración de las personas con discapacidad aparece ligada al concepto de normalización. La esencia de la normalización no reside en un programa determinado de tratamiento, sino en proporcionar a las personas devaluadas socialmente la dignidad completa que les corresponde por derecho propio, esto implica la puesta en marcha de muchas actividades más allá de las tareas concretas de la rehabilitación física, sensorial o cognitiva de un individuo. La calidad de vida pone su énfasis no solo en el empleo o entrenamiento profesional, sino también en actividades sociales e interpersonales,

educativas y de ocio que requieren gran cantidad de entrenamiento integrado. (Alonso, 2001)

La definición de calidad de vida más aceptada por la comunidad científica y profesional internacional hoy es el propuesto por Robert Schalock:

“calidad de vida es un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con siete necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos”. (Schalock, 1997).”

Para concluir no hay que olvidar que el concepto de calidad de vida está llamado a ocupar un papel de gran importancia en la mejora e innovación en los servicios y programas dedicados a apoyar a personas con discapacidad.

2.2 Estigmas sociales

Los griegos crearon el término estigma para referirse a signo corporales con los cuales se intentaba exhibir algo malo y poco habitual en el status moral de quien lo presentaba.

El concepto de estigma es otro concepto útil para el análisis de discapacidad como hecho social. El medio social es el que establece las categorías de personas que en él se encuentran. El intercambio social rutinario en medios preestablecidos nos permite tratar con otros, por consiguiente, es probable que al encontrarnos frente a un extraño las primeras apariencias nos permitan prever en que categoría se halla y cuáles son sus atributos, es decir, su “identidad social” (Erving, 1996); estos atributos que pueden demostrarse como pertenecientes a este individuo observado, son su “identidad social real”. (Erving, 1996).

El estigma es un atributo que vuelve a la persona diferente a las demás, que la convierte en alguien “menos apetecible” (Erving, 1996) y hasta inferior con respecto a la figura de una persona total y corriente.

En el caso de la discapacidad, podría decirse que no es necesariamente un atributo desacreditador. El atributo que en apariencia identifica a una persona como

discapacitada lo que hace en realidad es confirmar la normalidad de otras personas. Cabe aclarar que cuando el autor Erving Goffman habla de “atributo” no se trata solo de atributo físico o mental que califica a estas personas con el rotulo de discapacitados, sino que se está hablando de la relación social que puede estigmatizar a estas personas en sus diferentes prácticas de contacto con lo que el autor llama abiertamente los “normales”. (Erving, 1996). El discapacitado está incluido en uno de los tres tipos de estigmas que reconoce Goffman: el que corresponde a las “abominaciones del cuerpo”, el segundo lugar los defectos del carácter del individuo que se percibe como falta de voluntad, pasiones tiránicas o antinaturales, creencias rígidas y falsas, deshonestidades, y por último, existen los estigmas tribales de la raza, la nación y la religión, susceptibles de ser transmitidos por herencia y contaminar por igual a todos los miembros de una familia.

Las personas discapacitadas tienen mucho en común con las personas que no tienen discapacidades. Incluyen mujeres y hombres de todas las edades, viven en entornos urbanos y rurales, tienen personalidades, aptitudes, aspiraciones y deseos diferentes. Asimismo, difieren significativamente en sus necesidades con respecto al servicio. Las personas discapacitadas encuentran obstáculos sociales, económicos, culturales y políticos que los excluyen de los servicios y oportunidades relacionadas con el empleo y educación. Todos estos obstáculos son reales, pero todos pueden ser superados.

Entre los obstáculos a los cuales se enfrentan podemos encontrar:

- Actitudes negativas, a menudo vinculadas con la discriminación.
- Acceso desigual a la educación y a la formación.
- Instalaciones inaccesibles
- Carencia de información disponible.
- Transporte inaccesible.
- Falta de dispositivos de asistencia y servicios de apoyo.
- Baja autoestima y familias sobre protectoras.
- Carencia de un entorno legal que les brinde apoyo.
- Carencia de políticas de apoyo. (Educacion, 2004)

Las actitudes tienen una importancia clave, las actitudes negativas son el obstáculo más extendido al cual se enfrentan las personas con discapacidad, y algunas veces conducen a la discriminación. Los estereotipos negativos (con frecuencia falsos) acerca de las personas con discapacidad tiene como consecuencia la limitación de sus oportunidades para realizar lo que desean: tener un empleo, tener un hogar propio, casarse, tener hijos. Tal como dice la Ley para Personas con Discapacidad, ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de discapacidad, o desatendida, abandonada o desprotegida por sus familiares o parientes, aduciendo razonamientos que tengan relación con condiciones de discapacidad. Por lo que debemos como sociedad promover acciones para fomentar actitudes positivas:

- De importancia a la persona y no a su discapacidad.
- No haga que la persona se sienta limitada debido a su discapacidad.
- Refiérase a la discapacidad de la persona, solamente cuando sea necesario.
- Evite imágenes de la persona con discapacidad que provoquen risa o burla.
- Enfatique en las “similitudes” y no en las “diferencias” entre una persona con discapacidad y otra que no la tenga. (Educacion, 2004)

Las personas con discapacidad pueden necesitar que se les ayude a sentirse seguros; ante las actitudes negativas y los obstáculos que las excluyen, algunas acaban por creer los estereotipos negativos que existen sobre sí mismas. Como resultado tienen poca confianza en sí mismas y no creen en su capacidad para asumir su propia vida. Es posible dar seguridad a las personas con discapacidad a través de grupos de apoyo en los que puedan aprender unas de otras y de las personas discapacitadas que han logrado estabilizar su empleo.

El trabajo, especialmente el remunerado, juega un papel fundamental en la autoestima de las personas con discapacidad, les da la posibilidad de mostrar que pueden contribuir, las personas con discapacidad manifiestan cómo el trabajo desarrolla actitudes positivas.

La integración de personas con discapacidad al ámbito laboral se ve obstaculizada por barreras de diversa índole, aunque siempre se vinculó a la discapacidad con la discriminación.

La discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas. A continuación, se presentan los tres tipos de discriminación que se presentan con mayor frecuencia en nuestra sociedad:

- Discriminación positiva: acciones de sobreprotección, paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente. Una familia que tiene un hijo discapacitado, y no lo deja salir a jugar con los vecinos a la calle por temor a que le pase algo, es una familia que estimula la dependencia de su hijo, perjudicándolo en su integración social.
- Discriminación nociva: es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.
- Discriminación sistemática: también llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona. Un ejemplo de ello es tener una política empresarial que exige que todos los candidatos a un puesto determinado, deben pasar un examen oral, lo cual perjudica a aquellos que tienen una profunda sordera. Con respecto a la discriminación sistemática, lo que se espera de las empresas es que traten a las personas con discapacidad equitativamente, no igualitariamente, para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a su habilidad.

“No discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando condiciones que permitan participar en igualdad de condiciones”. (D, 1998).

2.3 ¿Cómo surge la necesidad de empleo para personas con discapacidad?

La discapacidad surge con la propia humanidad, en otras épocas la esperanza de vida para las personas que sufrían de algún tipo de discapacidad era muy reducida, influían sobre ellas las frecuentes guerras, conquistas y colonizaciones propias de esos tiempos.

Antiguamente en Esparta los recién nacidos que presentaban alguna malformación o debilidad notoria eran arrojados a una caverna del monte Taijeto llamada Aporeta.

En el siglo XV en el imperio incaico se establecieron sistemas de integración de personas con discapacidad a través del trabajo. Según la jerarquizada organización inca, las personas con discapacidad de orden sensorial o mental eran destinadas a las labores del campo. El trabajo era un deber social y toda persona debía emplear sus fuerzas de trabajo, de acuerdo con sus posibilidades. (MACHADO, 2002)

A fines del siglo VXIII, con el advenimiento de la Revolución Francesa fueron gestándose movimientos sociales a la ayuda y solidaridad a favor de las personas con discapacidad.

En el siglo XIX se crearon en varios países instituciones privadas, cuyo objetivo era realizar acciones de cuidado y bienestar para las personas con discapacidad.

En el siglo XX después de la Primera Guerra Mundial, existía el deber de asistir a los soldados que habían sufrido mutilaciones y perturbaciones por efecto de la guerra. Los gobiernos de esos países eran conscientes de la gran cantidad de personas con discapacidad luego del conflicto, con el propósito de afrontar esta situación los gobiernos implementaron una serie de dispositivos legales para facilitar el empleo a aquellas personas que sufrieron una discapacidad.

La Segunda Guerra Mundial involucró más países y sus efectos fueron devastadores, produjo también una gran cantidad de soldados con discapacidad y regresaban a sus hogares sin ninguna perspectiva laboral inmediata. En consecuencia, los gobiernos implantaron una serie de reformas que hicieron más fluido el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la escases de mano de obra y la necesidad económica indujo a muchas naciones occidentales a que adoptaran la utilización más racional de toda la mano de obra disponible y comprendieron que no es necesario exigir una capacidad física total para la mayoría de las ocupaciones, especialmente en una sociedad industrializada. (MACHADO, 2002)

En esta etapa se intentó demostrar que las personas con discapacidad podían ser miembros activos del mundo laboral, luego de ser capacitados y rehabilitados.

Los antecedentes positivos por el desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral ampliaron y modernizaron las ideas sobre los procesos de rehabilitación, que se manifestaron, entre otros factores, por los siguientes:

- Establecimiento de políticas de pleno empleo, acceso de personas con discapacidad al empleo en igualdad de condiciones.
- Se produce un importante cambio en la concepción de la problemática de las personas con discapacidad: antes solo se las consideraba como “casos”, o un asunto de carácter exclusivamente medico; en adelante todo régimen que se adopte deberá reconocer el problema humano en que está inmersa toda discapacidad.

Cabe también señalar que los programas de empleo debieron y deben aun enfrentar un gran obstáculo, que consiste en la influencia del sistema económico liberal imperante en los países industrializados y en casi todos los países en vías de desarrollo, que se manifiesta en sistemas de producción orientados a la reducción de costos y a la libre competencia estructural no dando prioridad a absorber la oferta de mano de obra.

2.4 Antecedentes jurídicos

Los primeros antecedentes jurídicos sobre la discapacidad, se dieron en materia de derechos humanos, específicamente el primero lo constituyo la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, cuya importancia radico en ser la primera base para la normalización de los derechos de los discapacitados y a su vez que fue asumida por la mayor parte de los miembros de la organización; a ellas siguieron a igual grado de importancia:

- Declaración de los Derechos del Deficiente Mental de la ONU en 1971.
- Declaración de los Derechos del Minusválido de 1975.
- Carta de los 80 de Rehabilitación Internacional.
- Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de la ONU en 1982.
- Normas Uniformes de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la ONU aprobadas en 1992. (Humanos, 2002)

La organización internacional del trabajo (OIT) es el máximo organismo a nivel internacional en materia laboral y es por medio de ella que se dan los antecedentes jurídicos más remotos en materia de discapacidad.

La OIT fue creada a raíz de la interrupción del desarrollo del derecho internacional del trabajo con motivo de la guerra europea de 1914.

“La Conferencia de Paz reunida en Versalles al término de la Primera Guerra Mundial creo una organización permanente cuya misión sería procurar la formación de un derecho internacional del trabajo, apoyado en los principios de justicia social y el cual sirve a su vez de base a las legislaciones nacionales del trabajo”. (De Al Cueva, 1991)

Al poco tiempo de su creación, la OIT comenzó a tener interés sobre el medio ambiente de trabajo de las personas discapacitadas, por ello en 1921 lanza su primera iniciativa al respecto, trataba sobre “las distintas posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales la obligación legal de dar empleo a los mutilados de guerra y los métodos de reinserción de los discapacitados en la vida profesional” (Trabajo C. I., 1998). De tal modo en esta propuesta estaba contenido el establecimiento de los derechos laborales y la reincorporación a la vida productiva de aquellos que con motivo de la guerra hubiesen obtenido una discapacidad, a su vez, esta iniciativa también constituye el parte para la evolución hacia la realización de una legislación internacional

que observará a las personas con discapacidad en forma general independientemente de la causa de la misma.

En 1925, la Conferencia Internacional del Trabajo emite una recomendación sobre la indemnización por accidentes de trabajo, después de ello los avances en este tema sufren un rezago y es hasta 1944 cuando por medio de la adopción por parte de la OIT de la recomendación número 71 sobre la organización del empleo que se retoman;

“este instrumento internacional, que incluye una breve lista de las medidas consideradas esenciales para la reintegración de los inválidos (por ejemplo; criterios de selección, colaboración con otros servicios conexos, orientación profesional, formación profesional, servicios de empleo y actividades protegidas), sentó las bases sobre las cuales se fundó, en el periodo de post guerra, la legislación de rehabilitación profesional de varios países europeos”. (Trabajo O. I., 1987).

Durante la posguerra la participación de los discapacitados en el área laboral fue basta, por ello surgió la necesidad de regularla y en consecuencia se creó dicha recomendación.

Más tarde, el 22 de junio de 1951 la OIT adoptó por unanimidad la recomendación número 29 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos. La adopción de este instrumento no solo señaló un hito en el desarrollo del interés internacional por la rehabilitación profesional de los inválidos, sino que sirvió de estímulo para la actividad nacional en este terreno. La influencia y repercusión de este instrumento fue importante dado que a partir de ella muchos países ampliaron su legislación y práctica en materia de rehabilitación y otros más que adoptaron por primera vez leyes al respecto.

En 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó tres convenios que reafirman y extienden la aplicación de la recomendación número 99, ellos fueron el convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, la recomendación 150 sobre el mismo tema y la resolución sobre readaptación profesional y reintegración social de los minusválidos o impedidos, siendo esta la más importante, pues introduce por primera vez el concepto de que las actividades de rehabilitación profesional de la OIT deben

tanto a la reintegración social como a la readaptación profesional de los incapacitados. Hace hincapié en la necesidad de informar a las comunidades en general sobre orientar y formar profesionalmente a los discapacitados para que así pueda facilitárseles la obtención de un empleo, es decir, extiende la responsabilidad de su integración no solo a los gobiernos sino también a la población en general.

La aplicación de dicha normativa dio muy buenos resultados y en base a ello la Sociedad Internacional para la Rehabilitación de Inválidos proclamó a los años 70 como el “diseño de la rehabilitación” el cual a su vez se fundó en el argumento de que el desempleo es una grave problemática que afecta la economía y por tanto el desarrollo de cualquier país y que las circunstancias de discriminación laboral hacia los discapacitados trae como consecuencia un incremento considerable, dado el número de personas que la padecen en la tasa de desempleos lo cual se puede evitar por medio de su rehabilitación y readaptación profesional.

Como ya se mencionó, los principales protagonistas de la lucha en contra de la discriminación que sufre este grupo vulnerable son la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) y son a ellas a quienes la comunidad internacional les ha encomendado la tarea de promover la readaptación y la igualdad de quienes lo conforman.

En la actualidad se sabe que la discapacidad es ocasionada por causas biológicas tales como enfermedades deficientes y defunciones o bien por accidentes, por tanto, se ha buscado por medio de normas y reglamentos, tanto internacionales como nacionales integrar a los discapacitados a todos los ámbitos, lo anterior por medio de la rehabilitación, la readaptación profesional y la creación de accesos a los lugares públicos de acuerdo a sus necesidades, evitándose así su discriminación y en consecuencia mejorar su calidad de vida.

Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer en este tema, la normatividad y los programas de apoyo existentes no son suficientes pues no se ha logrado una completa integración de los discapacitados.

2.5 ¿Para qué forma la escuela especial? ¿Funciona como facilitadora de la inclusión laboral?

Las escuelas especiales emergen como instituciones sistemáticas a fines del siglo XVII. Estas nacen como instituciones segregadas cuya intención era ofrecer un servicio especializado y una atención individualizada para los sujetos que sufrían disminución sensorial. En el siglo XIX, esta Educación Especial incluye a las personas con discapacidad y se hace abarcativa a toda persona que no pueda ser contenida en la educación común.

Actualmente las escuelas especiales preparan a las personas jóvenes para la transición de la escuela especial hacia la madurez e independencia laboral. Llevar a cabo programas de transición de calidad para adultos jóvenes con discapacidad es uno de los problemas críticos que enfrenta el sistema educativo, ya que la proporción de desempleo de personas con discapacidad que culminan el sistema escolar es muy alta. La búsqueda de mecanismos para lograr empleo, luego de la graduación, sigue siendo el principal tema a resolver en la problemática de la transición a la vida adulta. (Parés, 2000)

La transición a la vida adulta no sólo impacta a los adultos jóvenes sino también a sus familias, y este proceso puede ser más significativo en las familias que tienen adolescentes o jóvenes con discapacidad, esto plantea preguntas sobre el papel que juegan los padres en la transición que realiza el adolescente de la escuela al mundo del adulto. Los padres informan altos niveles de tensión relacionados con el hecho de que si sus hijos están o no recibiendo, en la institución escolar, el adiestramiento adecuado para el empleo futuro, los padres se sienten responsables del futuro de sus hijos. (Parés, 2000).

Concluyendo, la escuela especial debe afrontar la búsqueda de herramientas para el adulto joven con discapacidad, a fin de que logre autonomía y autodeterminación en la vida adulta. Para estos estudiantes aprender es esencial no sólo para el desarrollo de habilidades básicas de ocupación en la transición de la escuela al trabajo, sino también para el desarrollo de hábitos de trabajo, creencias, intereses, y valores. (Parés, 2000).

2.6 La inclusión laboral y el rol del Psicopedagogo

Plantear objetivos relacionados con la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad implica analizar un amplio el escenario, desde el ámbito educativo en el que se producen los procesos formativos, la familia, hasta el asesoramiento y guía a empresas.

Cuando se habla de los jóvenes con discapacidad aparece como absolutamente necesario el análisis de los procesos educativos que se producen en la etapa de educación secundaria; ello es debido a que, sin duda alguna, del trabajo que se realice en esta etapa va a depender que muchos de estos jóvenes dispongan de más y mejores oportunidades para su posterior inclusión laboral y, en consecuencia, para la construcción, autónoma y madura, de su proyecto de vida.

El papel de la institución educativa en conjunto con el rol psicopedagógico es crucial en la preparación y facilitación de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Algunos aspectos claves incluyen:

- Fomentar un entorno educativo inclusivo que reconozca y atienda las necesidades individuales de los estudiantes con discapacidad, preparándolos para enfrentar desafíos en el ámbito laboral.
- Desarrollar habilidades, proporcionar programas educativos que no solo se centren en el contenido académico, sino que también desarrollen habilidades prácticas y sociales relevantes para el empleo.
- Ofrecer servicios de orientación vocacional adaptados, ayudando a los estudiantes a explorar opciones laborales que favorezcan sus habilidades, intereses y necesidades.
- Establecer colaboraciones con empresas locales para crear oportunidades de aprendizaje y prácticas profesionales, que permitan a los estudiantes ganar experiencia laboral real.
- Identificar y proporcionar adaptaciones y apoyos necesarios en el entorno educativo para garantizar que los estudiantes con discapacidad tengan acceso equitativo a la educación y desarrollen las habilidades requeridas para el empleo.
- Promover conciencia y sensibilización dentro de la comunidad educativa mediante exposiciones, talleres con profesionales, spots publicitarios, etcétera,

sobre la importancia de la inclusión laboral, desafiando estereotipos y fomentando actitudes positivas hacia la diversidad.

- Facilitar la creación de redes de apoyo, conectando a estudiantes con discapacidad con mentores, servicios de empleo y otros recursos comunitarios que puedan respaldar su transición al trabajo.
- Proporcionar seguimiento y apoyo continuo después de la graduación para garantizar una transición exitosa al ámbito laboral, incluyendo asesoramiento y orientación durante la búsqueda de empleo.

La colaboración activa entre las instituciones educativas, las empresas y otras partes interesadas es esencial para crear un camino fluido hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad, esto permitirá identificar las principales diferencias entre las acciones formativas y orientadoras del escenario educativo y los requisitos del escenario laboral.

Desde el rol psicopedagógico también se propone el acompañamiento a las familias; a través de espacios formato taller, abordando diferentes temáticas como:

- Participación en la educación y concientización de la familia sobre la importancia de la inclusión laboral, desmitificando estigmas y promoviendo una mentalidad abierta y comprensiva.
- Identificación y facilitación de las adaptaciones necesarias en el entorno hogareño para apoyar el desplazamiento y la preparación para el trabajo.
- Ayudar a construir y mantener una red de apoyo más amplia, conectando a la persona con discapacidad con recursos y servicios comunitarios que respalden su inserción y permanencia en el ámbito laboral.

La colaboración activa de la familia es esencial para construir un entorno de apoyo sólido que permita a las personas con discapacidad alcanzar sus metas laborales y contribuir plenamente a la sociedad.

Otro punto de intervención es la participación del psicopedagogo en la coordinación entre profesionales de distintos servicios, educativos, sociales, laborales; y liderar los procesos que requieren un trabajo colaborativo entre ellos, una formación específica, tanto

en actitudes como en estrategias, que deben emprenderse para poder garantizar que los procesos formativos preparen efectivamente a los jóvenes con discapacidad para su futura inclusión laboral.

Los procesos de preparación para la inclusión socio laboral son particulares y únicos para cada persona, por lo que es absolutamente necesario que cada joven participe plenamente en las acciones de toma de decisiones que se van dando.

Sin duda, el reto del psicopedagogo es contribuir para que el joven con discapacidad sea el auténtico protagonista del itinerario que debe llevarle a su inclusión socio laboral, el cual propone llevarse a cabo a través de:

- Evaluaciones psicopedagógicas individualizadas para identificar fortalezas, habilidades y necesidades específicas de cada persona.
- Desarrollar estrategias educativas personalizadas para superar barreras y potenciar el desempeño en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las particularidades de cada individuo.
- Brindar orientación vocacional adaptada a las capacidades de las personas con discapacidad, guiándolas hacia opciones laborales que se alineen con sus habilidades y aspiraciones.
- Colaborar con empresas para implementar ajustes razonables y crear ambientes laborales inclusivos, asegurando que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades.
- Trabajar en el desarrollo de habilidades sociales y emocionales que faciliten la integración y el trabajo colaborativo en equipos diversos.
- Realizar un seguimiento continuo para evaluar el progreso de la persona en el trabajo, ajustando las estrategias según sea necesario para maximizar su éxito laboral.

Integrar la psicopedagogía en los programas de inclusión laboral contribuye a crear entornos laborales más accesibles, apoyando el desarrollo pleno de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Para construir una labor de orientación psicopedagógica realmente significativa ésta debe estar vinculada al contexto socioeconómico y cultural de referencia.

ANTECEDENTES

En el año 2005, Federico Valls Fernández y José Manuel Martínez Vicente, realizaron un estudio que plantea la importancia y diferencia de la transición a la vida adulta y la transición a la vida activa de las personas con discapacidad.

Plantea la transición a la vida adulta como el paso de la adolescencia a la vida adulta, tanto a nivel temporal como proceso social, autonomía social y familiar. Y define la transición a la vida activa, como el paso de la escuela a la vida activa, a la etapa laboral. Transiciones especialmente difíciles para las personas con discapacidad, ya que conlleva numerosos cambios: desarrollo de la independencia, exploración de los intereses y capacidad; son solo algunas características de este proceso, que se considera uno de los más complejos.

Dicha investigación plantea las características de la transición y los factores que intervienen en la vida adulta y activa; si bien algunas de las dificultades que presentan las personas con discapacidades para su integración en los diversos entornos sociales pueden deberse, en muchas ocasiones, a sus necesidades específicas, también es cierto que las actitudes mayoritarias de la sociedad generalmente están asociadas a unas expectativas ordinariamente bajas, escasas o nulas con respecto a las posibilidades de vida autónoma de estas personas, ponen trabas considerables al desarrollo de la independencia de las personas con discapacidades.

Los autores plantean la necesidad de reconocer que es poco realista defender que todas las personas con discapacidad psíquica pueden realizar con plena competencia un trabajo en el mercado laboral ordinario, y/o vivir con total y absoluta independencia, lo cierto es que hay muchas personas con capacidad suficiente para adquirir los conocimientos, hábitos y actitudes necesarios para vivir autónomamente, o bien lograrlo con un mínimo de supervisión, incluso para desarrollar tareas laborales de diversos niveles de complejidad.

Por último hacen referencia a la importancia del papel de la educación, fundamental para optimizar el desarrollo de la máxima independencia posible de las personas con discapacidad psíquica en la comunidad. Plantean la necesidad de preguntarse cuáles son los criterios o condiciones que, desde una perspectiva educativa,

pueden incidir directamente en la mejora de las posibilidades de las personas con discapacidad psíquica de realizar una óptima transición a la vida adulta: qué criterios pueden ser de utilidad en diferentes contextos, servicios y programas (formales - escolares- y no formales) para diseñar las intervenciones educativas más adecuadas para facilitar un óptimo funcionamiento de la persona con discapacidad psíquica en el ejercicio de los roles adultos propios en los distintos entornos comunitarios.

Posteriormente en el año 2014, Ana Riaño-Galán, Rosa García-Ruiz, Alejandro Rodríguez Martín y Emilio Álvarez-Arregui realizan un estudio de tipo cualitativo en el cual se ofrece un modelo de prácticas que permitan a centros educativos continuar trabajando para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Además, reflexionan sobre la exclusión social y la responsabilidad de los docentes a la hora de formar a dichas personas para la inclusión laboral.

En dicha investigación plantean la importancia de promover la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual considerándola una meta importante y, a la vez, un medio para lograr una mayor autonomía, participación y bienestar personal. Destaca también la influencia del contexto educativo en la autodeterminación de los alumnos con discapacidad intelectual, como responsable directo de sus logros, de la mejora de su calidad de vida y de la inserción laboral posterior a la etapa educativa.

A lo largo de la investigación los autores tratan de mostrar la importancia de mejorar la calidad de vida de estas personas, las condiciones de inserción al mercado laboral, como derecho de las personas adultas a formar parte activa de la comunidad, de manera que gracias a un trabajo digno cada persona pueda adquirir una mayor autonomía, una mayor independencia y una rica red de relaciones sociales, que, sin duda, contribuirán a mejorar su calidad de vida.

El resultado de dicho trabajo permite pensar en las dificultades que encuentran las personas con discapacidad para construir su proyecto vital y laboral; por ello, si no reciben el apoyo y la mediación adecuada tienen muchas posibilidades verse implicados en procesos de exclusión. Comprender los factores personales y sociales que condicionan sus vidas permitirá comprender el papel de mediación que dichos programas pueden desarrollar para que esos jóvenes no queden excluidos

En el año 2020, Eddy Paz Maldonado e Ilich Silva-Peña presentan una revisión bibliográfica sobre la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad de América Latina; que constituye una temática de reciente interés, aunque distintos instrumentos internacionales la han establecido como un derecho inherente de esta población.

Dicho artículo destaca la importancia de la inserción laboral, su incidencia en la mejora de la calidad de vida, fortalecimiento las relaciones sociales y la salud. Además, hacen referencia en otros aspectos como; las leyes centradas en el derecho al empleo de dichas personas en Latinoamérica; y situación laboral de las personas en situación de discapacidad.

La declaración universal de los derechos humanos establece que toda persona puede elegir un empleo bajo condiciones equitativas y satisfactorias. Además, una convención especial reconoce el derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad. Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades para ingresar el mercado laboral, los estados han creado una serie de elementos normativos. Los cuales varían de acuerdo con el contexto de cada país.

A pesar de la existencia de diferentes leyes e instrumentos internacionales, regionales y nacionales, las personas en situación de discapacidad continúan sufriendo discriminación, puesto que no se cumple en la mayoría de los casos su derecho a insertarse en un empleo digno.

Los resultados de dicha investigación confirman que aún en las sociedades latinoamericanas, el desempleo, la vulnerabilidad y las pocas opciones son barreras que dificultan el proceso de inserción laboral. Las normativas establecidas no pueden ser los únicos mecanismos utilizados para promover la igualdad de oportunidades de dicho colectivo; considerando que la ONU aprobó en 1948 un empleo digno para todo ser humano, podemos decir que la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad ha sido lenta.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El trabajo es el gran organizador de la sociedad, a través de él los seres humanos expresamos nuestras habilidades y capacidades, poniendo en juego nuestra singularidad, vocación, intereses y experiencias.

Las personas al trabajar se desarrollan y progresan con el fin de alcanzar su plena autonomía y se convierten en sujetos protagonistas de la sociedad en la que viven.

Uno de los principales obstáculos es que el imaginario social desconoce que las personas con discapacidad pueden trabajar, que pueden aportar valor y que además tienen el mismo derecho que todas las demás personas.

Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones que todas las personas; en un ámbito inclusivo, es decir no marginal. El entorno que los rodea debe ser accesible, y poseer los medios físicos necesarios y suficientes para que puedan desenvolverse correctamente y gozar de adecuadas condiciones de seguridad y autonomía en la vida cotidiana.

El presente trabajo de investigación se desarrollará en base a la pregunta ¿Cuáles son los obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

El mismo se centrará en el conocimiento sobre los obstáculos que se presentan en la búsqueda de empleo para las personas con discapacidad, la intervención psicopedagógica y su rol ante la inclusión laboral.

OBJETIVOS

5.1. General

- Investigar y analizar sobre los obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad y los posibles abordajes que el psicopedagogo puede realizar en dicha búsqueda.

5.2. Específicos

- Conocer sobre los estigmas sociales que obstaculizan el desarrollo pleno de las personas con discapacidad.
- Conocer marco legal que organiza y garantiza el empleo a personas con discapacidad.
- Delimitar el abordaje psicopedagógico en la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad.

MÉTODO

El estudio realizado responde a una investigación de tipo descriptiva, ya que persigue como objetivo llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción de actividades, objetos, procesos y personas. Su objetivo no es la mera recolección de datos sino el análisis y establecimiento de las relaciones que existen entre dos o más aspectos. Los datos se recolectaron sobre la base de una teoría. Esta información fue interpretada y analizada minuciosamente, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

De acuerdo a las características y a la temática, en este caso, se elige la investigación descriptiva cualitativa, no estructurada. De esta forma, los datos serán de tipos discursivos y no numéricos.

Como instrumento de recolección de datos se utilizó la entrevista semi-estructurada por medio de la cual, se indagó sobre cómo es el abordaje, el accionar y las distintas herramientas que utilizan distintos profesionales que trabajan en el ámbito escolar y los encargados de diferentes empresas

Las entrevistas se realizarán a profesionales de la Modalidad Especial del Instituto Privado Dalmacio Vélez Sarsfield que preparan a los alumnos para una futura inserción laboral de la localidad de Justiniano Posse; y a empresas u organizaciones que hayan empleado o no a personas con discapacidad.

Para su desarrollo será útil contar con una guía de conversación en la cual los tópicos son determinados de manera general. Nuevas preguntas y asuntos a tratar pueden ser resultado de la interacción con el entrevistado.

Los materiales necesarios para llevar a cabo la entrevista fueron: grabadora, cuaderno de notas, guía de ítems.

Cada entrevista tuvo una duración de treinta a cuarenta minutos aproximadamente. Las mismas se realizaron en el corriente año.

Se describe a continuación los ejes abordados en las entrevistas a profesionales de la Modalidad Especial:

En el eje uno se indaga sobre la importancia y el valor que tiene el trabajo en los alumnos del nivel medio de la Modalidad Especial.

En la siguiente pregunta se busca conocer los aportes que hace la escuela especial desde su propuesta curricular para la formación laboral de sus alumnos.

En el eje número tres se investiga sobre cómo se realiza el vínculo de los/as alumnos/as con discapacidad y las empresas; para que puedan realizar sus prácticas. Aquí se ve reflejado, la importancia de la presencia de la escuela como nexo, entre persona-empresa.

En el siguiente interrogante se busca investigar sobre el trabajo que realiza la escuela especial con la familia de la persona discapacitada en cuanto a su inclusión laboral.

Por ultimo en el eje número cinco se hace referencia a los obstáculos e impedimentos que tienen las empresas que no brindan oportunidades laborales a las personas con discapacidad.

En cuanto a las entrevista a encargados de empresas se describen los siguientes ejes:

En el primer eje se busca conocer sobre las experiencias e impedimentos laborales que se presentaron a las empresas que emplearon a personas con discapacidad por medio del plan primer paso o por sus propios medios.

Posteriormente se indaga en los cambios tanto a nivel edilicio, grupal, y personal que pudieron surgir ante el ingreso de una persona con discapacidad.

La pregunta tres pretende investigar sobre que piensan los empleadores sobre el futuro de los trabajadores discapacitados una vez concluido el plan primer paso y/o pasantías.

Cerrando la entrevista, se indaga si las empresas conocen los beneficios de emplear a una persona con discapacidad.

RESULTADOS

El trabajo fue realizado mediante entrevistas a parte del cuerpo docente de la Modalidad Especial de Justiniano Posse, Córdoba; y a empresas u organizaciones.

En el análisis de los datos recogidos en las entrevistas a los profesionales de la escuela se consideraron las siguientes categorías de análisis:

1. **“Importancia del trabajo en alumnos de nivel medio”**
2. **“Aportes para la formación laboral”**
3. **“Vínculos con empresas”**
4. **“Trabajo con la familia”**
5. **“Impedimentos de las empresas”**

1. **“Importancia del trabajo en alumnos de nivel medio”**

El empleo constituye, una importante vía de desarrollo personal y una incorporación plena a nuestra sociedad. En este sentido, el trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica.

El total de los entrevistados destacan la importancia del trabajo ya que el mismo dignifica y permite la independencia de la persona. El ámbito laboral es tomado como un eje transversal en esta institución, por ello se cuenta con espacios curriculares específicos (formación laboral, educación tecnológica, y formación para la vida y el trabajo). El trabajo del nivel medio es muy significativo por ser el último tramo de la trayectoria escolar de los alumnos. La inclusión laboral es la meta para la cual prepara una institución de educación especial.

2. **“Aportes para la formación laboral”**

De acuerdo a la información recolectada, la Modalidad Especial brinda herramientas, formación de hábitos laborales, desarrollo de capacidades necesarias para la inclusión laboral (pasantías internas que se realizan en diferentes espacios de la escuela para acercar a los chicos a una práctica laboral concreta y pasantías externas en diferentes comercios de la localidad). Los profesionales comentan que fue muy beneficiosa la apertura del Plan Primer Paso para personas con discapacidad y que se han obtenido resultados muy gratificantes.

3. “Vínculos con empresas”

De acuerdo con los dichos de los profesionales el vínculo con las empresas por lo general, es realizado por medio del área de trabajo social, quien se acerca a los lugares de trabajo y solicita la incorporación de algún alumno, en este espacio también se informa a la empresa sobre los beneficios que tendrían a futuro y se dan a conocer las leyes que así lo determinan. La institución es creadora de vínculos y redes con las empresas con el objetivo de que los alumnos puedan realizar sus prácticas. Los profesionales comentan que para la elección de las empresas se realizan reuniones con el equipo docente con el fin de elaborar el perfil de cada alumno y, de acuerdo a esto, se hace un listado de posibles empresas y lugares de trabajo.

También se destaca la importancia de que la escuela interceda ya que actúa como nexo e intermediaria para la inserción laboral del alumno. En el total de los casos luego del egreso del alumno de la institución no se presenta la posibilidad de continuar con el trabajo.

4. “Trabajo con la familia”

La familia, el sistema escolar y el sistema social deben consolidarse en una unidad para posibilitar el ajuste de la persona con discapacidad al mundo adulto, generar oportunidades de realización personal y social, y garantizar su inclusión en los diversos contextos de la vida cotidiana.

Según lo expuesto por los profesionales, se trabaja con las familias brindando desde la Modalidad Especial, charlar, talleres, reuniones informativas, asesoramiento

para evacuar dudas y acompañar a las familias en este proceso. Se busca que las familias sirvan de apoyo y acompañamiento en este proceso.

5. “Impedimentos de las empresas”

Los profesionales entrevistados concuerdan en que los impedimentos podrían deberse a estigmas, miedos y prejuicios que la sociedad tiene frente a las personas con discapacidad. También coinciden en que existe un desconocimiento por parte de las empresas sobre el respaldo legal y los beneficios impositivos para los empleadores si incluyeran a estas personas.

En el análisis de los datos recogidos en las entrevistas a las empresas y/o organizaciones se consideraron las siguientes categorías de análisis:

- 1. “Experiencias Plan Primer Paso e impedimentos”**
- 2. “Cambios en empresas”**
- 3. “Finalizado el Plan Primer Paso”**
- 4. “Beneficios de las empresas”**

1. “Experiencias Plan Primer Paso e impedimentos”

De acuerdo a la información recolectada, el total de los empleadores tienen actualmente trabajando a personas con discapacidad por medio del Plan Primer Paso. Dos de los entrevistados conocen experiencias anteriores; uno por las pasantías que brinda la escuela especial y el otro entrevistado por el ingreso de una persona discapacitada por medio del plan primer paso hace unos años atrás, que luego de finalizado el mismo quedó efectiva. Los entrevistados restantes no conocen experiencias anteriores.

Como impedimentos concuerdan que son sociales y personales, los mismos tienen que ver con ignorancia, y desconocimiento en el trato, y por el rendimiento.

2. **“Cambios en empresas”**

Las personas entrevistadas concuerdan en que no debieron realizar grandes cambios. Las mismas hablan de descubrir y conocer a la persona, sus capacidades, debilidades, adaptarse y respetarlas.

Uno de los entrevistados, comenta que años atrás, ante el ingreso de una persona con discapacidad debieron realizar algunos cambios a nivel edilicios.

3. **“Finalizado el Plan Primer Paso”**

En esta categoría se pretende investigar sobre que piensan los empleadores sobre el futuro de los trabajadores discapacitados una vez concluido el plan primer paso. Puede analizarse en esta categoría que la mayoría de los entrevistados destacan la importancia que tiene el Estado, ya que a nivel económico la situación es complicada, destacan también el rendimiento que deben tener los trabajadores.

4. **“Beneficios de las empresas”**

Por lo expuesto por los empleadores, tres de ellos no conocen la ley que ampara a la persona con discapacidad a nivel laboral ni los beneficios que pueden obtener como empresa. El total de los entrevistados concuerdan que formalmente no se emplean a personas con discapacidad ya que se busca en el empleado un alto rendimiento.

DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se analiza y se discuten los resultados obtenidos en la sección anterior, con el objetivo de comparar los resultados del presente trabajo con el de otros autores.

En el año 2005, Federico Valls Fernández y José Manuel Martínez Vicente, realizaron una investigación que plantea que las dificultades de las personas con discapacidad pueden deberse a que la sociedad en general tienen asociadas expectativas bajas en cuanto a la autonomía de las personas con discapacidad, se observa en las diferentes entrevistas que uno de los obstáculos en la continuidad y/o incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral tiene que ver con el desconocimiento de las empresas, a la hora de emplear a personas con discapacidad; ya que a en la mayoría de los casos desconocen sus habilidades y/o capacidades, motivo por el cual casi nunca son incorporados en planta permanente en los espacios laborales donde realizan sus pasantías.

El año 2014, Ana Riaño-Galán, Rosa García-Ruiz, Alejandro Rodríguez Martín y Emilio Álvarez-Arregui realizan un estudio que destaca también la influencia del contexto educativo en la autodeterminación de los alumnos con discapacidad, como responsable directo de sus logros, de la mejora de su calidad de vida y de la inserción laboral posterior a la etapa educativa; de las entrevistas realizadas a los docentes se resalta la importancia de la familia, el sistema escolar y social, de consolidarse como unidad para posibilitar a la persona con discapacidad el ingreso al mundo adulto, generando oportunidades a nivel personal y social. Según lo expuesto por los profesionales, se trabaja con las familias brindando, charlas, talleres, reuniones informativas, asesoramiento para evacuar dudas y acompañar a las familias en este proceso. Se busca que las familias sirvan de apoyo y acompañamiento en este proceso.

Se observa en las investigaciones realizadas con anterioridad y en las entrevistas realizadas en dicha investigación que coinciden que las personas con discapacidad necesitan de una “red” que acompañe y funcione interdisciplinariamente, escuela-familia-sociedad, será esa articulación la que permita que funcione de la mejor manera la inserción laboral de las personas con discapacidad. Son varias aristas las que deben

operar adecuadamente para lograr sostener esa inclusión laboral y social, que permitirá mejora en su calidad de vida; más precisamente en su autonomía.

El principal obstáculo se presenta en el desconocimiento por parte de las empresas locales, quienes aún manifiestan desconocimientos, y sostienen que es fundamental la intervención de la parte educativa para poder incluir laboralmente a personas con discapacidad, ninguna de las empresas entrevistadas cuenta con algún personal idóneo para acompañar y abordar dichas situaciones. Además, queda en evidencia la necesidad de las familias de ser acompañadas en dicho proceso, la gran mayoría de las familias no contempla la posibilidad laboral de sus hijos y/o familiares con discapacidad luego del egreso del nivel secundario, también se encuentran con grandes obstáculos a la hora de poder acompañar dicha búsqueda. Por estos diversos motivos queda en evidencia la importancia de la intervención psicopedagógica en el trayecto escolar fundamentalmente en el nivel secundario, para acompañar la búsqueda laboral; ayudando a descubrir sus deseos, gustos; potenciando sus posibilidades, destrezas y habilidades sociales; ofreciendo estrategias y fortaleciendo sus capacidades.

CONCLUSIÓN

El presente trabajo tuvo como objetivo investigar y analizar los obstáculos en la inserción laboral de las personas con discapacidad y el acompañamiento que el psicopedagogo puede realizar.

El trabajo es el gran organizador de la sociedad, a través de él los seres humanos expresan habilidades y capacidades, poniendo en juego su singularidad, vocación, intereses y experiencias.

Las personas, al trabajar, se desarrollan y progresan con el fin de alcanzar su plena autonomía y se convierten en sujetos protagonistas de la sociedad en la que viven.

Los principales obstáculos o limitaciones que se evidencian es que el imaginario social desconoce que las personas con discapacidad pueden trabajar, que pueden aportar valor y que, además, tienen el mismo derecho que el resto de las personas, en un ámbito inclusivo, es decir, no marginal.

El entorno que los rodea debe ser accesible y poseer los medios físicos necesarios y suficientes para que puedan desenvolverse correctamente y gozar de adecuadas condiciones de seguridad y autonomía en la vida cotidiana. El acompañamiento de profesionales durante la etapa escolar, el apoyo de la familia, la apertura laboral, son algunos de los principales factores que inciden y son fundamentales para facilitar la vida plena de las personas con discapacidad.

Aparece como una de las principales limitaciones la red familiar, o sea el contexto que rodea y acompaña las trayectorias de las personas con discapacidad, que tal vez por miedo, desconocimiento, sobreprotección o por no contar con los espacios necesarios de escucha y herramientas para dichos procesos, no proyectan, imaginan ni preparan a las personas con discapacidad para la vida adulta; entonces, es ahí cuando el obstáculo, el límite de dicha investigación queda en evidencia; el gran trabajo que debe construirse paulatinamente con tiempo, sobre todo pensando en los años previos al egreso de la escuela; para que la transición a la vida adulta, a la inserción laboral sea menos compleja, más accesible; donde puedan encontrar cuál es el punto de partida en esta nueva etapa por recorrer; por dicho motivo en párrafos posteriores se proponen los

aportes que se pueden realizar desde la psicopedagogía para acompañar dichas trayectorias de vida.

La inclusión en el mercado de trabajo para las personas con discapacidad, junto a la sociedad toda deben derribar obstáculos existentes como el desconocimiento, la discriminación, la poca accesibilidad, estigmas sociales que por años los colocaron en posición de inferioridad; limitan directamente la participación social de personas con discapacidad, impidiendo su inclusión en la sociedad como personas sujetas de derechos sociales.

Por ello, para lograr una sociedad accesible; es decir, sin exclusión, dentro de este grupo y lograr que las personas con discapacidad puedan participar sin obstáculos, sin ser excluidas socialmente, se deben suprimir las barreras existentes y evitarlas en el futuro; esto es difícil pero posible. Su aplicación no es cosa que pueda hacerse en un plazo inmediato, ni depende solo de los poderes públicos o de la sociedad civil o de los interesados. Ha de ser trabajo continuado y compartido por toda la sociedad. Así que, para dejar de pensar en inclusión y pasar a la convivencia en la sociedad de este grupo, se debe garantizar la accesibilidad a un empleo formal, a la seguridad social, a la educación, al medio físico, lo que implica suprimir barreras histórico-estructurales, actitudinales, urbanísticas, arquitectónicas y del transporte, reconociendo las claras necesidades que tiene este colectivo de participar dentro de la ciudadanía social. La accesibilidad al trabajo aparece como uno de los mecanismos integradores más eficaces por ser considerado como de los más necesarios para la independencia de las personas con o sin discapacidad, brinda acceso a la seguridad social y un mayor estatus ante familiares y la sociedad.

La accesibilidad a la vida social pone de manifiesto facetas menos visibles pero trascendentes para el desarrollo y la dignificación de la persona, la convivencia en el barrio, las actividades culturales y recreativas, así como la formación de variados tipos de vínculos inherentes a cada una.

Todo lo anteriormente expuesto evidencia cuáles son los desafíos y/u obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad según lo investigado, desde la teoría hasta las entrevistas realizadas a diferentes actores involucrados, como lo es la familia, las empresas y sociedad en general. Frente a esto se concluye que el rol del psicopedagogo

en los procesos de aprendizaje y desarrollo integral de las personas con discapacidad es fundamental, aún cuando hayan culminado su trayectoria escolar; ya que el aprendizaje no culmina, es un proceso cognitivo continuo. Muchas personas necesitan o requieren un orientador que los guíe durante el proceso de búsqueda de empleo, esa transición a la vida adulta, independientemente de si tiene o no discapacidad; se cree fundamental para que este acompañamiento sea efectivo contar con psicopedagogos en todos los destacamentos estatales, escuelas y empresas privadas que garanticen el acompañamiento, la capacitación y la inserción en el mundo laboral; como así también una legislación que garantice el real cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Para llevar a cabo este acompañamiento se propone brindar espacios/talleres donde los actores involucrados puedan descubrir y conocer sus habilidades y debilidades específicas; acompañar en la orientación, desarrollo e identidad laboral, ofrecer una evaluación de desempeño, teniendo en cuenta diferentes habilidades, para construir de manera conjunta un perfil laboral que les facilite y/o permita a futuro la inserción laboral. También, abordar junto a otros profesionales aquellas debilidades/obstáculos que puedan presentarse en las personas con discapacidad, ya sean emocionales, motoras, de accesibilidad, etc.; para brindar las estrategias necesarias; siempre apuntando a acompañar el desarrollo y desempeño autónomo futuro de las personas con discapacidad en el mundo laboral. El objetivo de estos espacios es también investigar como es el funcionamiento de la relación entre el trabajo y aprendizaje, para obtener información sobre los mecanismos que ejecutan los individuos cuando se enfrentan a situaciones problemáticas.

Dichos talleres involucrarán a las familias, quienes tienen un rol fundamental en dicho proceso, será la guía que acompañe a la persona para que logre, si es posible, su autonomía plena. Se brindará un espacio de escucha y aprendizaje de estrategias que sean útiles para promover el desarrollo de las personas con discapacidad con las que conviven; este espacio de encuentro entre familiares de personas con discapacidad favorecerá el aprendizaje conjunto, la búsqueda a resolución de diferentes obstáculos o desafíos de manera comunitaria; enriqueciéndonos, también, con experiencias de otros.

Ser nexos en el vínculo con los posibles espacios laborales, permanentes o pasantías, es otro ítem fundamental de esta propuesta; reuniendo a empresas locales y poniendo de manifiesto y en conocimiento las posibilidades de las personas con discapacidad, derribando mitos y/o creencias acerca del empleo a personas con discapacidad, el rendimiento, la autonomía y demás factores. Familia, escuela, profesionales y empresas son los actores que intervienen, cada uno con un rol, pero entrelazados; buscando disminuir la “brecha” entre el deseo y las posibilidades reales que se presentan en la cotidianidad a todas las personas con discapacidad.

REFERENCIAS

- Alonso, M. A. (2001). *Calidad de Vida*. Salamanca: Instituto de Integración en la Comunidad. Facultad de Psicología.
- D, M. (1998). *Valores y empleo para personas con discapacidad*. Madrid: Siglo Cero.
- De Al Cueva, M. (1991). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico: Porrúa.
- Educacion, M. d. (2004). *La Intregacion Laboral en Personas con Necesidades Especiales*. Córdoba: Gobierno de Córdoba. Dirección de Proyectos y Poíticas Educativas.
- Erving, G. (1996). *Estigmas: La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Humanos, C. N. (2002). *Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*. Mexico.
- MACHADO, C. F. (2002). *La evolucion historica de la integraci3n laboral de las personas con discapacidad*. Montevideo: UNESCO.
- Montserrat Vilà Suñé, M. P. (2012). *LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD: un reto para la psicopedagogía*. Madrid, España: Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, vol. 23, núm. 1.
- Palacios, A. (2008). *El Modelo Social de la Discapacidad*. Madrid: Cinca.
- Parés, B. R. (2000). *Para que forma la escuela especial*. Cuyo: Facultad de Educacion Elemental y Especial. Universidad de Cuyo.
- Schalock, R. (1997). *Quality of life*. Washington D.C: R.L.
- Trabajo, C. I. (1998). *Readaptacion Profesional y Empleo de Personas Inválidas*. Ginebra: 86ava Reunión, Informe III, Parte 1B.
- Trabajo, O. I. (1987). *La Rehabilitacion Profesional de los Impedidos*. Ginebra.

BIBLIOGRAFÍA

- Aznar, A.S. (2003). *Capacitacion laboral e inclusion social en personas con discapacidad mental*. Universidad de Buenos Aires
- Convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad*. (2008) Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Festa, M.E. (2002). *Trabajo competitivo en la practica*.
- Goffman, E. (1996). *Estigmas: la identidad deteriorada*. Buenos aires
- Mank, D. (1998) *Valores y empleos para personas con discapacidad*. Madrid
- Mercado-García, E; García-Vicente, L. M *la inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales*. Universidad de Huelva Huelva, España
- O' Reilly, A. (2002). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. *Oficina internacional del trabajo*. Ginebra
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: origenes, caracterizacion y plasmacion en la Convencion Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid
- Pares, B.R (2000). *Educacion permanente en la persona con discapacidad*. Universidad Nacional de Cuyo
- Verdugo M.A. y Jenaro Rio C. (1999). *Calidad de vida*. Salamanca
- Verdugo M.A. y Jenaro Rio C. (2001). *La formacion profesional y la transicion a la vida adulta*. Salamanca

ANEXO

Entrevistas Empresas

1. Actualmente hay personas con discapacidad que están trabajando por medio del PLAN PRIMER PASO. ¿conoce otras experiencias de años anteriores? ¿Cree que se presentan obstáculos en esta experiencia?, ¿Cuáles?
2. ¿Tuvieron que realizar algún cambio en la empresa por la llegada de estos nuevos trabajadores?
3. ¿Cómo ven el futuro de ellos cuando termine el PLAN PRIMER PASO?
4. ¿Conoces los beneficios que tiene la empresa si emplea a una persona con discapacidad? ¿Por qué crees que no se emplean a personas con discapacidad, aunque obtengan beneficios?

Entrevista: directora y docentes de la modalidad especial de Justiniano Posse

1. ¿Qué importancia tiene el trabajo en los alumnos de nivel medio de esta institución?
2. ¿Qué aportes hace la escuela desde su propuesta curricular para la formación laboral de estos alumnos?
3. ¿Cómo se entabla el vínculo con las otras empresas donde los alumnos van a trabajar?
4. ¿Cómo se trabaja este tema con la familia de los alumnos?
5. ¿Qué impedimentos crees que tienen las empresas que no brindan estas oportunidades a las personas con discapacidad?