



Facultad de Psicología y Ciencias Sociales

Autoridades de la Universidad, de la Unidad Académica y de la Carrera:

Rectora: Arq. Ruth Fische

Vice Rector Regional: Lic. Christian Kreber

Decana Facultad de Psicología y Ciencias Sociales: Lic. Beatriz Labrit

Directora Carrera de Psicopedagogía: Lic. Laura Waisman

Directora Educación Virtual: Lic. Lorena Parrilli

Nombre y apellido del Tutor: Lic. María Florencia Pérez Lugones

Nombre y apellido del Asesor Metodológico: Mg. Talía Gómez Yepes

Nombre y apellido de la autora: Galli, Lucía

Nº de Legajo: 24399

Título del trabajo: El rol del psicopedagogo laboral en la inclusión de personas con discapacidad intelectual en General Pico, La Pampa.

Lugar: General Pico, La Pampa

Fecha de entrega: Noviembre 2020

Índice

Resumen.....	3
Introducción.....	4
1. Marco Teórico.....	6
2. Antecedentes.....	21
3. Planteo del Problema.....	28
4. Objetivos.....	29
5. Método.....	30
5.1. Diseño.....	30
5.2. Participantes.....	30
5.3. Técnicas de recolección de datos.....	30
5.4. Procedimiento.....	30
6. Resultados.....	32
7. Discusión.....	36
8. Conclusión.....	40
Referencias.....	43
Anexo.....	46

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la intervención del psicopedagogo laboral en la inclusión de personas con discapacidad intelectual en General Pico, La Pampa. La metodología utilizada fue de tipo cualitativo, bajo el enfoque de la teoría fundamentada, con la finalidad de aproximarnos a la elaboración de un conocimiento sustantivo respecto del tema seleccionado a partir del análisis de una realidad determinada. Se trabajó con profesionales de la fundación “De tu mano” y cinco organizaciones de la misma localidad. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a cada uno de los participantes del estudio, con la intención de no inducir las respuestas y dar la libertad para responder según sus propios intereses, situaciones y contextos a los que están sujetos en su labor profesional. Los resultados mostraron que en la localidad de General Pico, La Pampa, hay dos fundaciones que ofrecen espacios de formación laboral a las personas con discapacidad. Una de ellas, fundación “De tu Mano”, dicta diferentes talleres, en los que se trabajan habilidades cognitivas, hábitos laborales, habilidades sociales y para la vida diaria. Ambas fundaciones trabajan de manera conjunta con diversas organizaciones de la ciudad, para que los jóvenes tengan una experiencia en puesto real de trabajo. Otros resultados, dieron a conocer que el principal obstáculo para la plena inserción laboral es lo legal, seguido por lo actitudinal y en menor medida, la falta de personal idóneo para trabajar con este colectivo de personas. También se investigó que las organizaciones no cuentan con psicopedagogos en sus equipos de trabajo y que su importancia en la formación laboral de personas con discapacidad, consiste en poder ajustar las propuestas a las competencias y posibilidades de cada persona, para que luego, las mismas puedan ser transferidas a otro contexto diferente para una mayor independencia y habilidad del individuo. Las conclusiones arribadas fueron, por un lado, que hay mayor concientización y apertura por parte de las organizaciones a la inclusión laboral (aunque solo se abocan a realizar pasantías laborales, sin lograr un empleo genuino); y, por otro lado, se hizo visible la importancia que tiene el rol psicopedagógico dentro de una organización. Este último, puede realizar diversas tareas, tales como: selección, capacitación, asesoramiento ocupacional y orientación laboral a los trabajadores.

Palabras clave: discapacidad intelectual, inclusión laboral, psicopedagogía laboral, aprendizaje, barreras.

Introducción

Durante mucho tiempo, las personas con discapacidad fueron consideradas como que no tenían nada que aportar a la sociedad o que podían aportar algo en la medida que fueran rehabilitadas o “normalizadas”. Esta mirada fue cambiando cuando se aprobó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), que define a las mismas como aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y que al interactuar con diferentes barreras, afectan la forma de participar plenamente en la sociedad.

Asimismo, históricamente las personas con discapacidad han experimentado desigualdades en el acceso al mercado de trabajo. Estas desigualdades, pueden definirse como una forma de discriminación que viola sus derechos. Las mismas constituyen un grupo vulnerado al que la sociedad debe ofrecer igualdad de oportunidades. Para que esto suceda, es necesario el compromiso de actores de distintos ámbitos y, en especial, aquellos vinculados al mundo del trabajo, ya que el empleo ofrece a todas las personas, autonomía y dignidad. Por esto, la organización tiene el deber de promover espacios propicios para la meritocracia, donde el talento y las habilidades de los individuos sean los verdaderos protagonistas. Por lo tanto, hablar de inclusión laboral es brindar oportunidades tanto para el trabajador con discapacidad como para el equipo humano. Los entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles favorecen un ámbito para el aprendizaje mutuo (Schargrotsky, Smulovitz, Sandleris, Pels y Sucarrat, 2015).

Las Naciones Unidas (2014) sostienen que la Organización Internacional del Trabajo estima que unos 386 millones de las personas en edad de trabajar presentan alguna discapacidad y el desempleo alcanza hasta un 80% en algunos países.

Respecto a nuestro país, el estudio nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018), arrojó las siguientes estadísticas respecto al trabajo:

- La tasa de actividad de la población con dificultad de 14 años y más es 35,9%.
- La tasa de inactividad de la población con dificultad de 14 años y más es 64,1%.
- La tasa de empleo de la población con dificultad de 14 años y más es 32,2%.
- La tasa de desempleo de la población con dificultad de 14 años y más es 10,3%.

A su vez, es relevante marcar la incidencia que tiene la psicopedagogía laboral en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, la cual estudia a las personas en situación de aprendizaje, es decir cómo se produce la inserción laboral, cómo las personas aprenden nuevas tareas y cómo construyen su identidad laboral. También, reflexiona sobre cómo y por qué se presentan dificultades en estos aprendizajes, para así poder detectarlos y resolverlos, mediante una estrategia de intervención específica (D'Anna y Hernández, 1998).

Dicha investigación fue realizada a través de la metodología cualitativa, bajo el enfoque de la teoría fundamentada, con la finalidad de aproximarnos a la elaboración de un conocimiento sustantivo respecto del tema seleccionado, a partir del análisis de una realidad determinada. En un primer momento, se solicitó el consentimiento de parte de los participantes para llevar a cabo las entrevistas y en una etapa siguiente, se realizaron las mismas. Cada entrevista fue grabada y se llevó a cabo de manera individual en un horario acordado con cada uno de los profesionales y las organizaciones. En un tercer momento, los datos recolectados fueron transcritos para realizar su análisis a partir de la comparación con el material bibliográfico estudiado.

Finalmente, se agradece a cada uno de los participantes, los cuales estuvieron predispuestos desde el primer momento y participaron de manera voluntaria, teniendo en cuenta que sin ellos no hubiera sido posible el desarrollo de la tesina.

1. Marco teórico

1.1. Concepto de discapacidad

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), define a la discapacidad como un término que engloba las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano. Por lo tanto, la discapacidad es un fenómeno complejo que no contempla al individuo de forma aislada, sino en su interacción con la sociedad en la que vive (OMS, 2001).

A su vez, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), sostiene que las mismas abarcan aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con barreras debidas a la actitud y al entorno, pueden obstaculizar su participación plena en la sociedad. Esta definición se enmarca en el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.

1.1.1. Evolución del concepto de discapacidad: los modelos.

El concepto de discapacidad no es un concepto estático ni permanente. Lo que hoy en día entendemos por persona con discapacidad no siempre fue entendido de la misma manera; a lo largo de la historia las concepciones para pensar y definir qué es una persona con discapacidad fueron cambiando de acuerdo a la situación política, económica y social que fue atravesando cada cultura (Rodríguez, Santilli, Tagliaferri y Rozental, 2017).

Se pueden encontrar tres modelos de discapacidad que representan diferentes perspectivas sobre la misma (Palacios, 2008):

- El modelo de prescindencia: consideraba que las causas que originaban la discapacidad eran religiosas y que las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la sociedad, es decir que eran considerados seres improductivos y una carga tanto para la familia como para la sociedad. Como consecuencia de estas premisas, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con

un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que a su vez son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia.

- El modelo rehabilitador: para el cual las causas de la discapacidad son científicas y considera que las personas con discapacidad pueden aportar algo a la sociedad en la medida que son rehabilitadas o “normalizadas”. En este modelo se busca la recuperación de la persona, y la educación especial se convierte en una herramienta inevitable en dicho camino de rehabilitación.

- El modelo social: sostiene que las causas que originan la discapacidad son sociales, es decir, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad. También considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la misma, basándose en la búsqueda de la inclusión a través de la igualdad de oportunidades. Entre las que se destacan la accesibilidad universal, el diseño para todos y todas y la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

El objetivo que se encuentra reflejado en este paradigma es hacer hincapié en las capacidades en vez de acentuar las discapacidades. Las niñas y los niños con discapacidad deben tener las mismas oportunidades de desarrollo que las niñas y los niños sin discapacidad, y la educación debe tender a ser inclusiva, es decir adaptada a las necesidades de cada alumno/a, reservándose la educación especial como última medida. Asimismo, apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades. En cuanto a los métodos de subsistencia de las personas con discapacidad, desde el modelo bajo análisis se plantean como métodos idóneos la seguridad social y el trabajo ordinario, y sólo excepcionalmente se acepta el protegido.

1.1.2. Discapacidad Intelectual

La etimología de la discapacidad intelectual se entiende de modo multifactorial:

MOMENTO	BIOMÉDICOS	SOCIALES	CONDUCTUALES	EDUCATIVOS
PRENATAL	<ul style="list-style-type: none"> -Trastornos cromosómicos. -Trastornos asociados a un único gen. -Trastornos metabólicos. -Enfermedades maternas. -Edad parental. 	<ul style="list-style-type: none"> -Pobreza. -Malnutrición maternal. -Violencia doméstica. -Falta de acceso a cuidados pre-natales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Consumo de drogas por parte de los padres. -Consumo de alcohol. -Consumo de tabaco. -Inmadurez parental. 	<ul style="list-style-type: none"> -Discapacidad cognitiva sin apoyos, por parte de los padres. -Falta de apoyos para la paternidad y/o maternidad.
PERINATAL	<ul style="list-style-type: none"> -Prematuridad. -Lesiones en el momento del nacimiento. -Trastornos neonatales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de cuidados en el momento del nacimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> -Rechazo por parte de los padres a cuidar al hijo o hija. -Abandono del hijo o hija por parte de los padres. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de informes médicos sobre servicios de intervención tras el alta médica.
POSTNATAL	<ul style="list-style-type: none"> -Traumatismo craneoencefálico. -Malnutrición. -Meningo-encefalitis. -Trastornos epilépticos. -Trastornos degenerativos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de adecuación de estimulación -Pobreza familiar. -Enfermedad crónica en la familia. -Institucionalización. 	<ul style="list-style-type: none"> -Maltrato y abandono infantil. -Violencia doméstica. -Medidas de seguridad inadecuadas. -Deprivación social -Conductas problemáticas del niño o niña. 	<ul style="list-style-type: none"> -Deficiencias parentales. -Diagnóstico tardío. -Inadecuados servicios de intervención temprana. -Inadecuados servicios educativos especiales. -Inadecuados apoyo familiar.

El Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales editado por la Asociación Estadounidense de Psiquiatría (2013), es un sistema de clasificación de los trastornos mentales que ofrece descripciones de las categorías diagnósticas, con el fin de que los clínicos e investigadores de las ciencias de la salud puedan diagnosticar, estudiar e intercambiar información y tratar los distintos trastornos.

En dos de sus versiones (DSM IV y DSM V), se pueden observar diferencias en las nomenclaturas y en el momento de la aparición de la discapacidad intelectual:

DSM IV	DSM V
Retraso Mental	Discapacidad Intelectual
El trastorno aparece antes de los 18 años	El trastorno aparece durante el período de desarrollo.
-Retraso mental leve. -Retraso mental moderado. -Retraso mental grave. -Retraso mental profundo.	Escala de gravedad: • Leve • Moderado • Grave • Profundo
	Retraso global del desarrollo (antes de los cinco años)
Retraso mental de gravedad no especificada.	Discapacidad intelectual no especificada

Posicionándonos en la quinta edición del manual DSM V (2013), se define a la discapacidad intelectual 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. Se deben cumplir los tres criterios siguientes:

-Deficiencias de las funciones intelectuales, las cuales incluyen el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia. Estas deficiencias deben estar

confirmadas mediante la evaluación clínica y las pruebas de inteligencia estandarizadas individualizadas.

-Deficiencias del comportamiento adaptativo, producen fracaso del cumplimiento de los estándares de desarrollo y socioculturales para la autonomía personal y la responsabilidad social. Sin apoyo continuo, las deficiencias adaptativas limitan el funcionamiento en una o más actividades de la vida cotidiana, como la comunicación, la participación social y la vida independiente en múltiples entornos tales como el hogar, la escuela, el trabajo y la comunidad.

-Inicio de las deficiencias intelectuales y adaptativas durante el período de desarrollo.

Asimismo, según Luckasson et al. (2002), es importante la realización de una evaluación multidimensional de las personas con discapacidad intelectual dentro de los contextos en los que se desenvuelven, para conocer las habilidades y las posibilidades de participación funcional en esos contextos. A partir de allí se van a determinar los sistemas de apoyos necesarios que mejorarán su funcionamiento diario. Hay cinco dimensiones a tener en cuenta:

1) Capacidades intelectuales: la inteligencia es una capacidad mental general que incluye: razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, rapidez en el aprendizaje y aprender de la experiencia.

2) Conducta adaptativa: es el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas para funcionar en su vida diaria.

3) Participación, interacciones y roles sociales: los ambientes son los lugares específicos en los cuales un alumno o alumna vive, juega, trabaja, se socializa e interactúa.

4) Salud: Factores etiológicos (biomédico, social, conductual y educativo). Se entiende la salud referida al bienestar físico, psíquico y social. Las condiciones de salud pueden tener un efecto facilitador o inhibidor en el funcionamiento humano afectando a las otras cuatro dimensiones.

5) Contexto: hace referencia a las condiciones interrelacionadas dentro de las cuales el sujeto vive su vida cotidiana. Según Bronfenbrenner (1979), hay tres niveles:

- Microsistema: espacio social inmediato, familiares y otras personas próximas al individuo.

- Mesosistema: vecindad, comunidad y organizaciones que ofrecen servicios educativos, de habilitación o apoyos.
- Macrosistema: patrones generales de cultura, sociedad, países o influencias sociopolíticas.

Estas dimensiones no deben considerarse en forma aislada, sino en relación entre ellas, favoreciendo o limitando unas el desarrollo de las otras.

1.2. Inclusión laboral

El empleo cumple un rol central en la vida del ser humano, al que generalmente le dedicamos muchas horas del día. En nuestra sociedad y atendiendo a nuestra cultura, el mismo es dignificante y necesario para satisfacer necesidades económicas. A su vez, todos nos vemos beneficiados con actividades laborales más allá de lo económico. La organización internacional del trabajo, señala que el acceso a un empleo es un factor primordial para la autoestima de las personas y las familias, que les asegura un sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva. También, permite desarrollar nuestro intelecto y nuestras habilidades tanto físicas como mentales (Peressotti, 2017).

Hablar del término inclusión laboral de personas con discapacidad, trasciende el hecho de abrirles un espacio donde puedan aprender a trabajar en la medida de sus posibilidades, es respetarlos como personas capaces y activas, es darles la oportunidad de demostrar todas sus potencialidades, teniendo en cuenta sus fortalezas y acompañándolos para que puedan desarrollar al máximo su potencial. El hecho de sentirse parte del personal de una organización les posibilita verse y actuar como personas adultas, lo que facilita la comprensión y defensa de sus derechos y el cumplimiento responsable de las obligaciones. A su vez, esto no solo aporta a su autoestima sino que es un factor significativo a la hora de construir su autonomía y autodeterminación, y consolidar las bases de nuevas y reconfortantes relaciones interpersonales (Peressotti, 2017).

1.2.1. Inclusión o integración

Las palabras inclusión e integración suelen utilizarse como sinónimos pero no lo son. En el trabajo por los derechos de las personas con discapacidad es necesario tener en cuenta estas diferencias, que no solo tienen que ver con cuestiones discursivas, sino también con

formas de ver al mundo, de ver a las personas y de respetar a cada ser humano en su individualidad (ASDRA, 2014).

Cuando se habla de integración, se refiere a que las personas con discapacidad pueden ingresar a un lugar pero no ser parte activa junto a las personas sin discapacidad. En esos casos, se destinan espacios exclusivos o tareas diferentes. Desde el paradigma de la integración, las diferencias entre las personas eran entendidas como una desviación de lo considerado normal. Las personas que no alcanzaran las expectativas acerca de la normalidad, debían formarse para poder adaptarse ellos mismos a los espacios y a los demás (ASDRA, 2014).

La inclusión, en cambio, busca que todas las personas participemos y compartamos los mismos ámbitos. Se cambia el paradigma de centrarse en el individuo, que antes era considerado como salido de la norma, a poner el énfasis en el ambiente, que es el que debe adaptarse a las personas. Desde la perspectiva de la inclusión, todas las personas conviven, se desarrollan juntas, toman las decisiones y comparten. Si hay una persona que tiene dificultades para participar de alguna manera, entonces es el ambiente el que debe ser modificado (ASDRA, 2014). Se deben realizar ajustes razonables, es decir modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, favoreciendo el desarrollo del potencial de los trabajadores. Por ejemplo, adaptación de materiales de trabajo, adaptación de tareas o redistribución de las mismas, ajustes de horarios, reducción de la jornada laboral, provisión de softwares especializados y adquisición de mobiliario adaptado o nueva distribución del existente (Rodríguez et al., 2017).

1.2.2. Psicopedagogía laboral:

Hasta hace pocos años, la psicopedagogía desarrollaba como ámbito de incumbencia el de la educación sistemática, la clínica en centros hospitalarios y en consultorios. Se centraba en la problemática personal y grupal ante los aprendizajes de nivel preescolar, primario y secundario. A partir de los años ´80, surge la orientación ante dificultades en la inserción en estudios terciarios o universitarios, así como ante la inserción laboral, con búsqueda de ayuda para resolverla. Comienza la delimitación de un nuevo campo psicopedagógico: el abordaje de los aprendizajes laborales, dado que el desarrollo de los aprendizajes se cumple en forma continua durante las diferentes etapas de la vida (D´Anna y Hernández, 1998).

El aprendizaje adolescente, juvenil y adulto, devienen en importantes temas de investigación y en desafíos para la intervención clínica y preventiva. Dentro de este terreno, la psicopedagogía laboral, es el estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral. Utiliza el método clínico, con una actitud de observación, elaboración e intervención. Esto implica la comprensión del aprendizaje y sus dificultades en las personas, grupos y organizaciones. Su interés se centra en el aprendizaje del trabajo y las dificultades que puedan surgir en relación con la tarea, otros trabajadores, con la cultura organizacional, la identidad laboral y el aprendizaje de roles (D'Anna y Hernández, 1998).

1.2.3. Aprendizaje y trabajo

Según las autoras D'Anna y Hernández (1998), se concibe al aprendizaje como un proceso continuo que se da a lo largo de todo el desarrollo vital, tanto en las personas como en las organizaciones. Este aprendizaje requiere involucrarse con la realidad para transformarla y transformarse.

A su vez, ambas autoras sostienen que la psicopedagogía laboral comprende el aprendizaje del adulto en interrelación con el trabajo; concibiendo a éste último concepto como una construcción humana donde las personas aprenden a ser trabajadores en el momento histórico que les toca vivir.

Por ello, el aprendizaje del trabajo se reactualiza cuando nos insertamos en la vida laboral, cuando nuestro proyecto interno comienza a interactuar con la realidad. En ese momento, comenzamos a elegir qué hacer, cómo hacerlo, dónde, para qué y por qué, abarcando las fases de la formación y de la actividad laboral propiamente dicha (D'Anna y Hernández, 1998).

1.2.4. Gestión del psicopedagogo laboral

Según D'Anna y Hernández (1998), el psicopedagogo realizará tareas de selección, capacitación y asesoramiento ocupacional-laboral en el ámbito de las organizaciones. En la clínica, ofrecerá asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo y podrá intervenir en los procesos de orientación laboral. A continuación se desarrollan cada una de las mismas:

- 1) Selección de personal:
 - Predecir el aprendizaje de las personas en los grupos de trabajo, en las tareas y en su integración al medio laboral.
 - Elaboración de un sistema de reclutamiento y del perfil del candidato.
 - Detección de las posibilidades de aprendizaje laboral y de aprendizaje de la cultura organizacional.
 - Asesoramiento y orientación laboral.

- 2) Capacitación de personal:
 - Centrada en el diagnóstico y abordaje de las dificultades de aprendizaje laboral.
 - Promoción del desarrollo del aprendizaje de la tarea.
 - Búsqueda de estrategias para la resolución de problemas de aprendizaje.

- 3) Asesoramiento ocupacional y orientación laboral:
 - Asesoramiento a los trabajadores sobre sus procesos de aprendizaje.
 - Diagnósticos sobre demandas organizacionales, proyectos que atiendan a sus necesidades, estrategias de resolución.
 - Participación en las dinámicas de las relaciones (integración e intercambio).
 - Diagnósticos de aspectos personales comprometidos en el aprendizaje laboral, pronóstico y orientación ocupacional.

Respecto a la gestión, centrada en el aprendizaje del trabajo, podrá clasificarse según diferentes criterios:

- 1) Finalidad asistencial: orientación laboral, identidad laboral, dificultades de aprendizaje en la tarea; y finalidad docente en equipos interdisciplinarios, ejecución de diseños curriculares, planes, proyectos, del aprendizaje, del trabajo y de producción.
- 2) Según su lugar físico: escuela, hospital, empresa, obra social.
- 3) Según el nivel de análisis: personal, grupal, organizacional.

1.2.5. Marco legal sobre el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad

El artículo 27° de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) expresa que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles.

A su vez, la Ley N° 22.431 en su artículo 8° sostiene que el estado nacional y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan aptitudes para el cargo en una proporción no menor al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a disponer de reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. También en su artículo 10° expresa que las personas con discapacidad tendrán los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que un trabajador normal.

1.2.6. Tipos de formación laboral

Según la guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas (2015), se pueden encontrar las siguientes formaciones de empleo:

- El servicio de formación laboral: el cual tiene como objetivo la capacitación y preparación de las personas con discapacidad en una determinada actividad u oficio, por lo que está orientado a que aprendan metodologías y técnicas específicas, teniendo en cuenta la demanda laboral real en la región en la que se encuentre la institución. Por ejemplo, carpintería o pastelería. A su vez, se caracteriza por tener un programa de contenidos específicos, que establece las actividades que se van a desarrollar, durante un determinado período de tiempo. Se debe regir por los criterios de los programas de capacitación laboral aprobados por los organismos oficiales, ya que constituye un proceso de capacitación formal. El mismo finalizará con una pasantía, cuyo objetivo es que las personas con discapacidad se desarrollen en empresas de la comunidad, donde tengan la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos, y puedan desarrollar los hábitos y conductas laborales en el puesto de trabajo. Las actividades que se realizan en la formación laboral se llevan a cabo en

establecimientos o centros independientes que deberán estar equipados para cada especialidad sobre la que forman y contar con instalaciones acondicionadas para personas con discapacidad.

- El servicio de Aprestamiento Laboral: el cual tiene como objetivo promover la adquisición de competencias, experiencias, conocimientos, hábitos y conductas de las personas con discapacidad para lograr su inserción en el mercado de trabajo. Se trata de un proceso educativo laboral, no formal, asistemático, productivo y dinámico. Se trabaja sobre la flexibilidad, la tolerancia, la higiene personal, la vestimenta y la presentación personal. El aprestamiento finaliza con una pasantía. La práctica sucede en ambientes de trabajo reales que le permiten al individuo familiarizarse con herramientas, materiales y equipos. Durante todo el proceso de entrenamiento socio-laboral, las personas con discapacidad cuentan con un grupo de profesionales que las acompaña y les da soporte. Las actividades desarrolladas por el aprestamiento laboral pueden llevarse a cabo en forma independiente o integrada a un taller laboral protegido, como etapa previa al ingreso de la persona como operario en él, o como complemento del Servicio de Formación Laboral.

- Formación Laboral Integrada: la cual se lleva a cabo en escuelas o centros de capacitación comunes que no están especializados en discapacidad, pero están abiertos a esta población. Tiene como objetivo brindar las capacitaciones necesarias según la oferta de trabajo local, para facilitar la futura inserción laboral de personas vulneradas, incluyendo a las personas con discapacidad. En estos espacios se ofrecen talleres de formación laboral en distintas especialidades o disciplinas como arte, gastronomía, informática, construcciones, entre otras.

1.2.7. Modalidades de empleo

Si bien todas las personas con discapacidad deberían tener iguales oportunidades de acceder, conservar y progresar en un empleo, la realidad indica que existen distintas modalidades de inclusión laboral en función del tipo, grado de discapacidad y adecuación individual que cada persona posee.

Según la guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas (2015), se pueden encontrar las siguientes modalidades de empleo:

- El empleo abierto y competitivo, el cual está abierto a todas las personas y se rige por las calificaciones y aptitudes individuales. Se refiere a los trabajos en relación de dependencia, donde las personas se desempeñan en empresas, fábricas y talleres. Para las personas con discapacidad, es aquel que se desarrolla en igualdad de condiciones, derechos y obligaciones con las exigencias del mercado para la sociedad en general. De acuerdo al tipo de discapacidad, pueden requerir una serie de apoyos temporales o permanentes. En este sentido, el seguimiento de la inclusión en el mercado laboral competitivo, puede estar regido bajo la metodología del Empleo con Apoyo. Consiste en una metodología de apoyo individualizado que se basa en la provisión de acciones de capacitación y acompañamiento proporcionadas a la persona en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados. Tienen por objeto facilitar la inserción laboral y social de trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo competitivo, en condiciones iguales o similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. La misma busca que la persona con discapacidad pueda alcanzar y sostener por ella misma una actividad laboral de su propia elección, y que tenga éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral abierto. A medida que surgen los apoyos naturales dentro de la compañía, el de los preparadores laborales se retira.

- El trabajo protegido, se plantea como una alternativa pensada para las personas con discapacidad, y tiene como objetivo permitir que lleven a cabo actividades productivas, así como prepararlas para la transición a un empleo competitivo, en los casos que sea posible, y conforme a sus capacidades de trabajo. Dentro de este podemos encontrar:

- Los talleres protegidos de producción: los cuales constituyen una alternativa temporal, donde la persona con discapacidad puede formarse en estos espacios para su eventual inclusión en el mercado laboral abierto y competitivo.

- Unidades de trabajo productivo (enclaves): son un equipo de trabajadores con discapacidad, que desarrollan su actividad laboral bajo condiciones especiales en negocios o industrias convencionales. Estas unidades desempeñan sus diversas tareas en un mismo lugar con regularidad, durante cierto período de tiempo, donde cuentan con apoyo profesional

permanente en el lugar de trabajo. Estas unidades de trabajo pueden ser contratadas por las empresas, o pueden funcionar como un anexo, ya que dependen de una organización externa.

-Brigadas móviles de servicios: las mismas están conformados por 6 u 8 trabajadores que se desempeñan en entornos integrados, ya que brindan sus servicios especializados (jardinería, cuidado de la tierra, limpieza) en determinadas zonas geográficas y son permanentemente acompañadas por un responsable que realiza la formación, el seguimiento, y la supervisión de los trabajadores.

- El autoempleo: se refiere al trabajo independiente, es decir a los microemprendimientos, emprendimientos o cooperativas de trabajo que tienen como objetivo la producción de bienes o servicios en forma auto-gestionada. Pueden llevarlos a cabo las personas con discapacidad por cuenta propia o asociadas con terceros.

1.3. Obstáculos y/o barreras en la inserción laboral de personas con discapacidad.

A pesar del cambio de paradigma (modelo social), la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Argentina se ve obstaculizada por la existencia de diversas barreras, las cuales limitan o imposibilitan la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad, contribuyendo a su invisibilización.

Según la guía de inclusión laboral de personas con discapacidad (2015), se hace especial énfasis en las “resistencias”, entendidas como los modelos mentales de personas líderes, colaboradores que no permiten ver posibilidades de inclusión laboral una vez en el puesto de trabajo. Los modelos mentales son difíciles de cambiar porque operan de forma automática en las personas, acotando las posibilidades de acción. Estas barreras y resistencias se pueden presentar de forma interna o externa a la empresa. Entre ellas, se pueden encontrar:

Las barreras internas:

- Barreras físicas: son obstáculos estructurales en entornos naturales o hechos por el hombre, los cuales impiden o bloquean la movilidad (desplazamiento por el entorno) o el acceso. Las empresas pueden tener instalaciones edilicias que no cumplen con los criterios de accesibilidad.

- Barreras actitudinales: el desconocimiento se presenta como una barrera junto con la falta de experiencia, factores que sustentan y alimentan los diversos prejuicios respecto de esta población. Las empresas pueden tener desconocimiento sobre cómo trabajar el tema, la normativa vigente, los beneficios impositivos, las formas de relacionarse con las personas con discapacidad, entre otras cuestiones. También, los preconceptos sobre el desempeño y las habilidades de las personas con discapacidad. Por ejemplo: se alude a que tienen bajo desempeño y se ausentan o se enferman más que el resto de los trabajadores. Otro preconcepto refiere a la falta de habilidades interpersonales de las personas con discapacidad, que puede actuar en su contra durante el proceso de selección del personal y durante su relación socio-laboral.

- Barreras comunicacionales: son las que experimentan las personas con discapacidad, que tienen afectadas la audición, el habla, la lectura, la escritura o el entendimiento, y que usan maneras de comunicarse diferentes a las utilizadas por quienes no tienen discapacidad. Por ejemplo: el uso del lenguaje técnico, las frases largas, el uso de vocabulario complejo, pueden ser barreras significativas para el entendimiento por parte de las personas con deficiencias cognitivas.

- Cultura organizacional poco inclusiva: la dificultad de instalar el tema de la diversidad en general, y de la inclusión laboral de personas con discapacidad en particular, dentro de empresas con culturas organizacionales conservadoras.

Las barreras externas:

- Lo legal y la disyuntiva de las personas con discapacidad entre el salario y la pensión por discapacidad: puede suceder que algunas personas con discapacidad sean reticentes a incorporarse a un trabajo en relación de dependencia, debido a que en el momento en que se inicia una relación laboral, la pensión por discapacidad se suspende y, en caso de que la persona pierda el trabajo, recuperar la misma no sucede de forma inmediata.

- Resistencia por parte de las familias: a veces pueden ser sobreprotectoras o tener expectativas altas o bajas sobre la persona con discapacidad. Algunas veces estas actitudes están basadas en la creencia de que la empresa puede tomar ventaja de las personas con discapacidad.

2. Antecedentes

El autor Pérez Serrano (2008) realizó un estudio que tuvo como objetivo principal analizar el período de prácticas laborales recogiendo la voz de los protagonistas. La metodología utilizada fue cualitativa, a través del análisis de los cuadernos de prácticas de los alumnos, donde se busca penetrar y descubrir a través de sus narraciones, sus vivencias, sentimientos y las relaciones experimentadas. Se ha recogido también una valiosa información a través de los diarios de prácticas de las profesoras tutoras. La muestra estuvo conformada por un grupo de 16 jóvenes (18 a 30 años) con discapacidad intelectual que realizan el período de prácticas y tres profesoras tutoras. En cuanto a los resultados obtenidos, han puesto de relieve que es posible la inserción laboral de las personas con discapacidad, siendo que el periodo de prácticas laborales tiene por misión prioritaria insertar a estos jóvenes en la vida activa. Se pretende que lleguen a alcanzar el máximo nivel de independencia posible en función de sus capacidades en los diferentes entornos. Este periodo ha contribuido a que los alumnos puedan realizar tareas laborales que les propicien la inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo. Para ello, se precisa de la colaboración de todos los implicados, Universidad y Empresa receptora de alumnos en prácticas. Un papel esencial de las profesoras tutoras es el de orientar y asesorar a los responsables en la acción metodológica a la hora de explicar y exigir las tareas. A su vez, evalúan todos los aspectos del plan de prácticas laborales, su labor de seguimiento de los alumnos tutelados y realizan con frecuencia valoraciones de los puestos de trabajo, así como de los responsables empresariales por medio de visitas a los escenarios de prácticas y conversaciones mantenidas con ellos. También realizan un diseño de formación práctica adecuada a las peculiaridades de los sujetos y demandas del mundo laboral.

Asimismo, Flores, Jenaro, Tomsa, López y Beltrán (2014), realizaron un estudio que tuvo como objetivo evaluar las percepciones de los trabajadores con discapacidad intelectual sobre su calidad de vida laboral, conocer las principales actitudes, barreras y oportunidades que favorecen y/o dificultan el empleo en estos trabajadores e identificar áreas de intervención para mejorar la calidad de vida laboral en los trabajadores y organizaciones. El tipo de metodología utilizada fue cualitativa, a través del procedimiento de grupos focales y mediante el análisis de fragmentos textuales. La muestra estuvo conformada por 12 participantes con discapacidad intelectual que desarrollan su actividad laboral en Empleo con Apoyo (ECA). De

éstos, 9 (75%) eran hombres frente a 3 (25%) mujeres. La edad media de los trabajadores fue de 29,5 años. Los resultados obtenidos pusieron de manifiesto que la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional formado por indicadores objetivos (condiciones de trabajo, desempeño del puesto, contexto organizacional) y subjetivos (procesos psicosociales), y que las actitudes, barreras y oportunidades percibidas por los trabajadores impactan en su bienestar. Aspectos como la sobrecarga, poco tiempo de descanso diario y la falta de autonomía constituyen los factores más citados. Respecto a las oportunidades o recursos que favorecen el empleo desde la perspectiva de estos trabajadores se relacionan mayoritariamente con las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro del contexto laboral. Así, contar con apoyo de los compañeros de trabajo y de los supervisores es un factor que contribuye a la calidad de vida laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual. Se concluye que la mejora de la calidad de vida laboral requiere hacer compatibles los intereses de la organización con las metas y expectativas de sus miembros, prestando atención a satisfacer las necesidades e intereses de sus trabajadores.

Por otra parte, los autores Castro Belmonte y Vilám Suñé (2014) realizaron un estudio cuyo objetivo principal era analizar la adecuación de los Planes de Transición al Trabajo (PTT), un programa educativo ordinario ofrecido por las administraciones locales como espacio formativo no segregador para personas con discapacidad. El mismo se realizó con una muestra de 32 participantes (18 estudiantes, 5 profesores y 9 tutores) y la metodología que se implementó fue cualitativa. Para recopilar la información se utilizaron diferentes instrumentos: por un lado se implementó un plan de evaluación de programas de formación socio-laboral creado previamente por la autora, realizándose entrevistas a los tutores, a los profesores y a personas con discapacidad participantes en estos cursos. Y por otro lado, se procedió a la utilización de un protocolo para la evaluación de diferentes documentos relacionados con la planificación y el desarrollo de los Planes de Transición al Trabajo (legislación, documentos administrativos, etc.). Respecto a los resultados de dicho análisis se desprende que la filosofía y el diseño de los PTT realizados en entornos ordinarios responden a planteamientos inclusivos (en la flexibilidad, en aspectos metodológicos y de evaluación, etc.). Además, se identificaron los elementos favorecedores para las personas con discapacidad, entre ellos se encuentran: la calidad, la adecuación a los destinatarios y la flexibilidad del programa. El mismo permite que los contenidos y los sistemas se adapten a la realidad del aula y a las

necesidades de los involucrados. El clima que se genera en el aula, tanto con la relación que se establece entre los responsables y profesionales (siempre basada en el respeto y la confianza sobre las capacidades) y los alumnos, como con el trabajo en grupo que se realiza, favorece un cambio de la autoimagen de estos últimos. La conclusión final del programa fue que hay que ahondar en la petición de la eliminación de las medidas alternativas que se aplican a las empresas y que evitan la inclusión en entornos ordinarios. De la misma manera, los tutores de los Planes de Transición al Trabajo deberían incluir más datos sobre la situación social de los alumnos (amigos, participación en actividades), ya que este aspecto servirá de indicador para saber si realmente hay un cambio no tan sólo en su situación laboral, sino en su situación social. El trabajo con las familias también se debe reforzar para favorecer el cambio de visión sobre el hijo que no ha conseguido los éxitos que ellos esperaban.

En la misma línea de Flores, Jenaro, Tomsa, López y Beltrán (2014), los estudios llevados a cabo por Pupiales Rueda y Córdoba Andrade (2016) buscaban describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España. Estos fueron llevados a cabo con 161 personas, de las cuales 80 pertenecían al colectivo de personas con discapacidad, 70 empresarios y 11 preparadores laborales. Las técnicas de recolección de datos que utilizaron fueron la observación participante, cuestionarios y entrevistas. Respecto a los resultados fueron los siguientes: a través del estudio, las personas con discapacidad fortalecieron competencias laborales y personales, lo que les permitió una mejora en la posibilidad de empleabilidad. Pese a ello, el resultado fue de 0,01 de empleabilidad del colectivo en mención. A su vez, se evidenció que a cambio de emplear a este colectivo, las empresas prefieren comprar productos elaborados por personas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, posiblemente por el desconocimiento sobre el proceso de inclusión laboral de este colectivo y además, la presencia constante de acciones y actitudes de discriminación hacia esta población. A su vez, los tres colectivos concuerdan en que las barreras arquitectónicas constituyen el principal obstáculo que una persona con discapacidad debe sortear para desplazarse tanto en el proceso de búsqueda de empleo, como para el desempeño laboral; seguido de barreras sociales y psíquicas por parte del entorno y de sí mismo.

Otro estudio que cabe destacar fue el realizado por Riaño-Galán, García-Ruíz, Rodríguez-Martín y Álvarez-Arregui (2016), el cual tuvo como objetivo general presentar el diseño de un itinerario de inserción laboral centrado en la persona, ofreciendo un modelo de buenas prácticas que permita a otros colectivos y centros educativos seguir trabajando para mejorar la inserción laboral de sus estudiantes. Los instrumentos que se utilizaron para recoger la información fueron entrevistas, pruebas de evaluación inicial, cuestionarios y escalas. La muestra estuvo conformada por jóvenes con discapacidad intelectual, entre 16 y 25 años. Los hallazgos obtenidos fueron que la formación ofrecida en este Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), en el perfil "Auxiliar de Alojamiento y Catering", se ha visto enriquecida por el itinerario de inserción laboral llevado a cabo, puesto que se ha centrado en la autodeterminación de cada persona, en el desarrollo de las competencias, habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para facilitar el proceso de adaptación al mercado laboral, teniendo como principal protagonista al propio estudiante y a sus características y necesidades.

También, los autores Laborda Molla y Gonzales Fernández (2017) realizaron un estudio cuyo objetivo era estudiar la calidad del empleo de personas con discapacidad intelectual en Centros Especiales de Empleo (CEE) y en Centros Ocupacionales (CO). El tipo de formato utilizado fue cualitativo, a través de entrevistas semiestructuradas y con una muestra de 157 empleados con discapacidad intelectual y 32 empleadores de las dos tipologías de centros. Los hallazgos del estudio dieron como resultado que existen tres elementos que determinan las posibilidades de desarrollo profesional de personas con discapacidad intelectual y el nivel en la calidad de su empleo: la orientación profesional, la formación a lo largo de la vida y la intervención en procesos participativos. En función de ello, se ha detectado que carecen de oportunidades para implicarse en los procesos de decisión de su vida socio-laboral; es decir que eligen su trabajo por motivos ajenos a los laborales propiamente dichos. No se busca un trabajo tanto en función de los intereses o capacidades del individuo, sino en función de los contactos con los centros laborales, u otras cuestiones de interés familiar. Tampoco tienen acceso generalizado a estudios postobligatorios reglados o de formación permanente, ni existe el apoyo natural como elemento normalizador de los puestos laborales en el trabajo protegido, por lo que las relaciones sociales no se desarrollan al máximo de sus posibilidades. En la actualidad muchos de los programas de acceso al trabajo

para personas con discapacidad intelectual son muy específicos y en la mayoría de casos se ofrecen desde instituciones que desarrollan su tarea exclusivamente en el contexto de la discapacidad. Es igualmente cierto que existe poca experiencia en la realización de ajustes razonables en la etapa de la formación profesional. Por lo cual, deberían habilitarse vías de acceso a la formación profesional que fueran flexibles y relacionar directamente la formación con empresas e instituciones, aumentando las posibilidades del trabajo ordinario con apoyo. En este proceso formativo, la figura de un orientador es clave para comenzar a desarrollar características necesarias para la vida profesional.

Por otro lado, se hace mención a la investigación realizada por Ferrero (2017), la cual presentaba una modalidad fundamentalmente teórico-descriptiva y tuvo como principal objetivo dar cuenta sobre la importancia de la inclusión de un profesional en psicopedagogía dentro del ámbito laboral, como así también cuáles son sus incumbencias e implicancias. Los resultados dieron a conocer la concepción que tienen las Licenciadas D'Anna Sara y Hernández Liliana sobre la rama de la Psicopedagogía Laboral; entendiendo a la misma como el estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral. También, consideran que una de las funciones del psicopedagogo laboral es la de asesorar y orientar al adulto en el aprendizaje de la tarea, y por lo tanto de colaborar en la inserción y permanencia del individuo en el mercado laboral, constituyéndose éste así en sujeto trabajador. Otras funciones son la capacitación y selección del personal; el asesoramiento y orientación laboral.

A su vez, autores como Cifuentes y Sandoval (2018) llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo general era analizar los factores que inciden en el proceso de búsqueda y adquisición de un trabajo remunerado de personas con discapacidad intelectual leve. El enfoque era cualitativo y su alcance descriptivo. Los instrumentos que se utilizaron para recoger la información durante el desarrollo de la investigación son las entrevistas de carácter semiestructuradas. La muestra estuvo conformada por 4 profesoras de escuelas especiales y de talleres laborales; 2 estudiantes con discapacidad intelectual leve y 6 empleadores del comercio. Los hallazgos obtenidos fueron que la mayor competencia que se puede o se debe desarrollar en un estudiante, es la autonomía y la independencia, además de las habilidades cognitivas y prácticas que requiere cada taller en particular. Uno de los puntos claves para desarrollar dichas competencias son la motivación y las estrategias utilizadas por cada docente. También se puso de manifiesto la falta de información sobre el tema de la inclusión

laboral, aludiendo que en esta tarea de expandir la información, juega un rol importante la escuela y la familia, de esta manera todos, participarían y ayudarían a progresar en el mismo. Además, se identificaron los elementos que influyen en la contratación de personas con discapacidad intelectual leve y las empresas sostuvieron que el mayor factor que influye en este proceso, es la falta de información por parte de los empleadores, ya sea en relación a la discapacidad intelectual, o a la ley de inclusión laboral. Otro factor que fue mencionado reiteradas veces, es la vaga infraestructura de las empresas, que no cuentan con accesibilidad universal.

Por último, los autores Garay y Carhuancho (2019) realizaron un estudio que tuvo como objetivo analizar la importancia del modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo, de diseño de estudio de caso y la técnica utilizada para la recopilación de datos fue la entrevista semiestructurada. La muestra estaba conformada por un funcionario del Estado de la Oficina municipal de atención a la persona con discapacidad (Omaped) de la Municipalidad Provincial del Callao, una ex coordinadora regional del Consejo para la integración de la persona con discapacidad (Conadis), cuatro personas con diferentes tipos de discapacidad y dos personas sin discapacidad. Respecto a los resultados de las entrevistas sobre el modelo social, los participantes indicaron que a través de su aplicación, en primera instancia se suprimen las barreras de actitud, con esto se logra que otras barreras como las físicas, sociales y políticas, sean eliminadas al cambiar la actitud hacia la persona con discapacidad; el trato hacia ellos se torna en digno y facilitador; se observó en sus respuestas que cuando reciben un buen trato sea en el banco, en el centro de salud u otro establecimiento, quedan contentos y motivados por la atención de esos lugares. A su vez, se apreció que el incumplimiento de normas y la falta de voluntad política son los impedimentos de las autoridades para realizar y supervisar adecuaciones del entorno arquitectónico. En cuanto a calidad de vida, las personas con discapacidad entrevistadas refieren que algunos funcionamientos de su vida (comer, pasear, dormir) se encuentran óptimos pero, mientras haya inaccesibilidad física, de comunicación, transporte, entre otros, no pueden realizar funcionamientos más relevantes en cuanto a ser felices, tener autorespeto, y participar activamente en la sociedad. Las mismas manifiestan que logrando la eliminación de todas las barreras, pueden desarrollarse óptimamente. También que

empoderándolas tanto a ellas como a sus líderes y a sus instituciones, se consigue el empoderamiento de toda la sociedad.

3. Planteo de problema

Históricamente las personas con discapacidad han experimentado desigualdades en el acceso al mercado de trabajo. Estas desigualdades, pueden definirse como una forma de discriminación que vulnera sus derechos, siendo éste un ámbito tan importante para la autonomía y autorrealización de las personas (Schargrotsky, Smulovitz, Sandleris, Pels y Sucarrat, 2015).

Hablar del término inclusión laboral de personas con discapacidad, trasciende el hecho de abrirles un espacio donde puedan aprender a trabajar en la medida de sus posibilidades, es respetarlos como personas capaces y activas, es darles la oportunidad de demostrar todas sus capacidades, teniendo en cuenta sus fortalezas y acompañándolos para que desarrollen al máximo su potencial. Entonces el centro del problema, ya no está en la dificultad del joven con discapacidad, sino en el trabajo en equipo de todos los miembros de una organización (Peressotti, 2017). Por lo tanto, la inclusión laboral consiste en brindar oportunidades tanto para el trabajador con discapacidad como para el equipo humano. Los entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles favorecen un ámbito para el aprendizaje mutuo (Schargrotsky et al., 2015).

Teniendo en cuenta lo anterior, la pregunta que guía la presente investigación es la siguiente: ¿Qué instituciones brindan espacios de inclusión y formación laboral para personas con discapacidad intelectual en General Pico, La Pampa? y aparejada a la misma, aludiendo a que el aprendizaje es un proceso cognitivo continuo, es decir que seguimos adquiriendo conocimientos a lo largo de nuestra vida (D'Anna y Hernández, 1998); surge otra: ¿Cuál es la importancia de la intervención del psicopedagogo laboral en la inclusión de personas con discapacidad intelectual en General Pico, La Pampa?

4. Objetivos

4.1. Objetivo general:

- Analizar la intervención del psicopedagogo laboral en la inclusión de personas con discapacidad intelectual en la ciudad de General Pico, La Pampa.

4.2. Objetivos específicos:

- Investigar las instituciones en General Pico, La Pampa que brindan espacios de inclusión y formación laboral a las personas con discapacidad intelectual, que les permita a corto o mediano plazo una inserción laboral.
- Conocer aquellas organizaciones en General Pico, La Pampa que hayan incorporado a personas con discapacidad intelectual a su equipo de trabajo.
- Averiguar cómo se lleva a cabo el proceso de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.
- Identificar las barreras que obstaculizan una plena inclusión laboral.

5. Método

5.1. Diseño

Para realizar el presente trabajo se optó por un formato de tipo cualitativo, bajo el enfoque de la teoría fundamentada (Etchezahar y Ungaretti, s.f), con la finalidad de aproximarnos a la elaboración de un conocimiento sustantivo respecto del tema seleccionado, a partir del análisis de una realidad determinada. Fue así, como mediante la codificación, el muestreo teórico y las comparaciones constantes entre la información obtenida directamente de las personas que viven la experiencia estudiada, teniendo en cuenta su propia visión y las perspectivas con las que conciben esa realidad analizada, se logró alcanzar la saturación de los datos.

5.2. Participantes

El estudio se llevó a cabo con una muestra total de 8 participantes. Entre ellos se encontraban: la directora, la psicopedagoga y la terapeuta ocupacional pertenecientes a la fundación “De tu mano” de General Pico, La pampa; y 5 organizaciones situadas en la misma ciudad (YPF “Petrosurco”, “Z” Electricidad, “La Mercería”, “A tu manera”, Vivero productor “Puente verde”).

5.3. Técnicas de recolección de datos

Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas compuestas por diferentes ejes, como por ejemplo, discapacidad, proceso de inclusión laboral y barreras u obstáculos que impiden una plena inserción laboral, a cada uno de los participantes con la finalidad de no inducir las respuestas y dar la libertad para responder según sus propios intereses, situaciones y contextos a los que están sujetos en su labor profesional.

5.4. Procedimiento

En un primer momento, se solicitó el consentimiento de parte de los participantes para llevar a cabo las entrevistas y en una etapa siguiente, se realizaron las mismas. Cada entrevista fue grabada y se llevó a cabo de manera individual en un horario acordado con cada uno de los profesionales y las organizaciones. En un tercer momento, los datos recolectados fueron

transcriptos para realizar su análisis a partir de la comparación con el material bibliográfico estudiado.

6. Resultados

Para abordar el objetivo general de esta investigación fue necesario analizar las diferencias entre lo que piensan los participantes acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en General Pico, La Pampa, donde no se encontraron diferencias significativas respecto a las miradas sobre las prácticas laborales ya que el 90% concuerda que es una experiencia enriquecedora para los jóvenes. Esto queda claro en la respuesta dada por una de las participantes, quien opina que “Viendo la edad de los chicos que ya tienen entre 16 y 17 años o más, como para que tengan una experiencia en puesto real de trabajo, sin la supervisión interna nuestra, y eso es lo que les va a dar la posibilidad de estar con otras personas, con otros compañeros de trabajo porque previamente se trabajó en la institución todo lo que tiene que ver con hábitos laborales, como iniciativa, responsabilidad, organización, empezar y terminar una actividad, preguntar cuando terminan para aprender más.....” (Participante 2, comunicación personal, 13 de noviembre de 2019). A pesar de ello, si se encontraron muchas disidencias respecto a que no se logra un empleo genuino, ya que, si bien las organizaciones se encuentran abiertas para la realización de las prácticas laborales, no para un empleo en blanco. Así, lo expresa una de las participantes: “la inserción laboral sería como llegar a lo máximo de lo que uno pretendería pero la realidad es que no es tan real porque legalmente no está todo tan claro, ni tan realmente planteado”. (Participante 1, comunicación personal, 5 de noviembre de 2019).

Conforme al primer eje “discapacidad” y al segundo eje “proceso de inclusión laboral”, 7 de 8 participantes coincidieron en lo que respecta a las valoraciones positivas acerca del proyecto de prácticas laborales como extensión de aprendizaje. Las fundaciones son el nexo entre las organizaciones y las familias, encargándose de buscar lugares de pasantías. Una de las fundaciones (Oficios Down), busca organizaciones con pasantías remuneradas y la otra (De tu mano), no remuneradas; donde los jóvenes adquieren habilidades para el mundo del trabajo. Los trabajadores cumplen un determinado horario, por lo general tres o cuatro horas y lo hacen de una a dos veces por semana. Lo que se puede evidenciar en la respuesta de una de las participantes, la cual afirmó: “Mauri, que hace dos años está en la distribuidora Pignata, él está dos veces a la semana y la distribuidora lo que hace es hacerle armar los pedidos, le hacen seleccionar las cosas, ceba mates, o sea que hace un actividad como cualquier otro chico que está trabajando ahí, que son todos chicos jóvenes y ya está re habituado en el lugar, la verdad

que tiene un manejo re lindo y está re contento”. (Participante 1, comunicación personal, 5 de noviembre de 2019).

A pesar de la apertura de las organizaciones para la realización de las prácticas laborales, las profesionales de la fundación “De tu mano” coincidieron en que no se logra la meta final del proyecto, la cual sería una verdadera inclusión laboral, es decir que no se logra un empleo genuino. Esto se puede evidenciar en la siguiente respuesta de una de las profesionales: “No hemos tenido empresas que quieran contratar a personas con discapacidad, es decir todo bien en la pasantía pero cuando tienen que tomar el empleo genuino no. Es una experiencia muy linda, los chicos aprenden, pero la meta final que uno busca es la inclusión genuina”. (Participante 2, comunicación personal, 13 de noviembre de 2019).

Respecto al aprendizaje y el trabajo de los jóvenes con discapacidad, las profesionales de la fundación “De tu mano” concuerdan en que no solo es importante que los jóvenes aprendan lo específico de cada taller, sino también trabajar en ellos, las habilidades cognitivas, sociales y para la vida diaria. Así lo expresa una de ellas: “Está el taller de huerta, de bijouterie, carpintería, fraccionado que es trabajo pedido y también sobre habilidades sociales y actividades de la vida diaria, eso los va preparando como para cuando van a hacer la pasantía que no solo están solos en el lugar, sino que llegan solos, toman el colectivo solos, es decir que son todas habilidades que tienen que ir aprendiendo a medida que va pasando el tiempo”. (Participante 2, comunicación personal, 13 de noviembre de 2019). Otra coincidencia entre las participantes, fue que la propuesta laboral se debe ajustar a las competencias de cada persona. Así lo expresa una de ellas: “Porque es necesario asegurar que la propuesta se ajuste a las competencias y posibilidades de cada uno”. (Participante 3, comunicación personal, 18 de noviembre de 2019).

En cuanto a las organizaciones, 4 de 5 participantes, concuerdan en que es una experiencia enriquecedora y de aprendizaje poder incluir en el equipo de trabajo a una persona con discapacidad, así lo afirma una de las participantes: “Me lo propusieron desde la fundación “De tu mano” y me pareció importante, como aportar un grano de arena. Algo nuevo, que me permite aprender también”. (Participante 4, comunicación personal, 7 de noviembre de 2019). Como también, concuerdan en que los jóvenes con discapacidad presentan un buen desempeño en los roles adjudicados, requiriendo de un supervisor. Así lo expresa una de las participantes: “En realidad a nosotros nos gustaría seguir con Carlitos, ya

que él trabaja acá, sabemos que a él le sirve, lo hace bien, se adaptó re bien porque al principio requiere de alguien que este abocado a él todo el tiempo para que lo ayude, que le explique lo que tiene que hacer”. (Participante 7, comunicación personal, 20 de noviembre de 2019).

Dentro de los mismos ejes, se hace referencia al rol psicopedagógico en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad y dentro de una organización, donde se entrevistó a la psicopedagoga del CET “De tu mano”, quien considera que la importancia de su rol en la formación de personas con discapacidad tiene que ver con que “las propuestas se adecuen teniendo en cuenta las competencias y posibilidades de cada persona, para que luego, las mismas puedan ser transferidas a otro contexto diferente para una mayor independencia y habilidad del individuo”. (Participante 8, comunicación personal, 3 de marzo de 2020). A su vez, se indagó a las empresas si cuentan con psicopedagogos dentro de sus equipos de trabajo. La respuesta que se obtuvo fue negativa. Al mismo tiempo, se le consultó a la psicopedagoga del CET “De tu mano” sobre la relevancia de incluir a un profesional de esta área y la misma considera que la incorporación de este tipo de profesional en una organización, podría servir para “seleccionar personas idóneas y con habilidades específicas para cada puesto laboral; y generar estímulos positivos al logro de objetivos laborales”. (Participante 8, comunicación personal, 3 de marzo de 2020).

El tercer eje era sobre “las barreras u obstáculos que impiden una plena inclusión laboral”, donde 4 de 8 participantes sostuvieron que el mayor obstáculo es lo legal, ya que las familias no quieren un empleo en blanco por miedo a perder la pensión. Así, lo expresa una de las participantes: “También la abuela nos planteaba que ella la pensión por discapacidad no la quisiera perder y nosotros tampoco le podemos decir a Carlitos que va a tener un trabajo hasta su último día de vida porque no se puede, uno no sabe qué puede pasar”. (Participante 7, comunicación personal, 20 de noviembre de 2019). Seguido por el desempeño de los jóvenes, alegado por 3 de 8 participantes que sostuvieron: “Encuentro como obstáculo el medir cantidades, el manejo del dinero, para lo cual es necesario que me encuentre yo”. (Participante 4, comunicación personal, 7 de noviembre de 2019); “Que el chico no tiene un desempeño para trabajar solo, necesita que este yo”. (Participante 6, comunicación personal, 15 de noviembre de 2019). También, 3 de 7 participantes sostuvieron como obstáculo el desconocimiento. A continuación se cita una afirmación sobre ello: “También, a veces el desconocimiento que uno tiene, donde vas aprendiendo y conociendo al trabajar con ellos. Por

ejemplo: al principio me iba hasta la cocina y le decía que me avisará si entraba alguien, ella me llamaba pero después me volvía a ir y al no repetírselo, ella se olvidaba y no lo hacía. Por sus características, era necesario volver a repetirlo”. (Participante 4, comunicación personal, 7 de noviembre de 2019). En menor medida, 1 de 8 participantes sostuvo como obstáculo la falta de personal idóneo para trabajar con personas con discapacidad. Así lo expresa, uno de los participantes, “la escasez de personas idóneas para acompañar, ayudar y enseñar dentro del contexto laboral”. (Participante 3, comunicación personal, 18 de noviembre de 2019).

7. Discusión

Conforme al objetivo general del estudio, el cual fue analizar la intervención del psicopedagogo laboral en la inclusión de personas con discapacidad intelectual en General Pico, La Pampa; al primer eje “discapacidad” y al segundo eje “proceso de inclusión laboral”, se pudo observar en los resultados que no se encontraron diferencias significativas respecto a la valoración positiva de las prácticas laborales, ya que el 90% concuerda que son una experiencia enriquecedora para los jóvenes. Esto muestra la relevancia que tiene para los jóvenes con discapacidad el poder vivir una experiencia en puesto real de trabajo, teniendo en cuenta la exclusión que sufren habitualmente estas personas por sus deficiencias, quedando fuera del sistema. Como mencionaron Schargrotsky et al. (2015), aquí radica la verdadera importancia de generar espacios sociales inclusivos, abiertos y accesibles, permitiendo el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás. También autores como Pérez Serrano (2008), quien desarrolló una investigación sobre el período de prácticas laborales de personas con discapacidad intelectual, recogiendo la voz de los protagonistas y evidenciando que el mismo tiene por misión insertar a estos jóvenes en la vida activa; sustentaría estos argumentos.

A pesar de ello, se encontraron muchas disidencias respecto al empleo genuino, donde las profesionales de la fundación “De tu mano” sostienen que si bien las organizaciones están abiertas a las prácticas laborales, cuando tienen que ponerlos en blanco, no quieren. Esto podría deberse a la falta de cultura organizacional inclusiva, es decir a la dificultad de incluir el tema de la diversidad en general, al desconocimiento de información, el miedo o a las trabas respecto a lo legal. Estos argumentos, serían avalados por autores como Pupiales Rueda y Córdoba Andrade (2016), quienes desarrollaron una investigación sobre las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España.

Respecto al trabajo y el aprendizaje, las profesionales de la fundación “De tu mano” concuerdan en que no solo es importante que los jóvenes aprendan lo específico de cada taller, sino también poder trabajar las habilidades cognitivas, las habilidades sociales y las actividades para la vida diaria. Esto podría deberse a que cada taller debe tener un propósito de enseñanza, por ejemplo estimular la memoria, la atención, trabajar la planificación, secuenciación y fragmentación, entre otras. Pero se debe trabajar a la par la enseñanza de las

actividades de la vida diaria y las habilidades sociales, necesarias para generar mayor autonomía y autodeterminación en ellos, y fomentando el vínculo con las demás personas. Estos argumentos, serían sustentados por autores como Cifuentes y Sandoval (2018), quienes demostraron que la mayor competencia que se debe desarrollar en un estudiante, es la independencia, además de las habilidades cognitivas y prácticas que requiere cada taller en particular.

A su vez, el 90% de los participantes coincidió en que los jóvenes con discapacidad aprenden y son útiles en los roles adjudicados. Por ello, es importante comprender que las personas con discapacidad tienen capacidades, fortalezas, solo hay que romper con ese prejuicio de que no van a poder y acompañarlos, brindándoles estrategias y herramientas necesarias para que puedan cumplir de manera efectiva en su trabajo. Autores como Palacios (2008), quien manifestó valiéndose del modelo social, que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, basándose en la búsqueda de la inclusión a través de la igualdad de oportunidades; sustentaría este argumento.

Asimismo, respecto al rol psicopedagógico, los resultados denotan la importancia de la labor de un psicopedagogo en el proceso de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad, donde las propuestas se deben ajustar a las competencias y posibilidades de cada persona. Es decir, se debe realizar un perfil de cada joven, teniendo en cuenta sus particularidades. Estos argumentos, serían avalados por autores como Riaño-Galán, García-Ruíz, Rodríguez-Martín y Álvarez-Arregui (2016), quienes presentaron el diseño de un itinerario de inserción laboral centrado en la persona, basado en la autodeterminación de cada individuo, en el desarrollo de las competencias, habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para facilitar el proceso de adaptación al mercado laboral.

Por último, los resultados mostraron la falta de psicopedagogos dentro de los equipos de trabajo de las organizaciones y la importancia que significaría incorporar a un profesional de dicha área. De lo anterior se puede deducir, que hay un gran desconocimiento respecto a la incumbencia laboral de los psicopedagogos, donde por lo general se los relaciona con el ámbito escolar o consultorio, sin conocer que el abanico de posibilidades laborales es mucho más amplio. Por ejemplo, según las autoras D'Anna y Hernández (1998), el psicopedagogo laboral puede realizar tareas de selección, capacitación, orientación vocacional y asesoramiento ocupacional-laboral en el ámbito de las organizaciones; y en la clínica, ofrecerá

asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo y podrá intervenir en los procesos de orientación laboral. El presente argumento, también sería avalado por la autora Ferrero (2017), quien desarrolló una investigación sobre la importancia de la inclusión de un profesional en psicopedagogía dentro del ámbito laboral, como así también cuáles son sus incumbencias e implicancias.

En cuanto al tercer eje “barreras y obstáculos que impiden una plena inclusión laboral”, los resultados de las entrevistas mostraron que la principal barrera es lo legal, pero también lo sería el desempeño de los jóvenes con discapacidad, la incertidumbre en el actuar, el desconocimiento de información y en menor medida, la falta de personas idóneas para trabajar con los sujetos. De lo anterior, se puede inferir que a pesar del cambio de paradigma (modelo social), la inclusión laboral de las personas con discapacidad se ve obstaculizada por la existencia de diversas barreras, las cuales limitan la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad, contribuyendo a su invisibilización. Con respecto a lo legal, corresponde a una barrera externa y podría deberse a que muchas familias pueden ser reticentes a incorporar a un familiar con discapacidad en un trabajo en blanco, debido a que en el momento en que se inicia una relación laboral, la pensión por discapacidad se suspende y, en caso de que la persona pierda el trabajo, recuperar la misma no sucede de forma inmediata y es obstaculizada. En cuanto al desempeño de los jóvenes, la incertidumbre en el actuar, el desconocimiento de información, corresponden a una barrera interna, la actitudinal. Esto podría deberse a que las empresas pueden tener desconocimiento sobre cómo trabajar el tema, la normativa vigente, las formas de relacionarse con las personas con discapacidad, los preconceptos sobre el desempeño y las habilidades de estas personas. Por ejemplo: se alude a que tienen bajo desempeño y a la falta de habilidades interpersonales. De lo antes mencionado, considero que se debe hacer hincapié en derribar las barreras mencionadas para lograr una verdadera inclusión, empoderando a la persona con discapacidad; realizando charlas y talleres para informar sobre los derechos de las personas con discapacidad. Estos argumentos, serían sustentados por autores como Garay y Carhuacho (2019), quienes desarrollaron una investigación sobre la importancia del modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad en Callao, Perú y obtuvieron como respuesta de las personas entrevistadas que en primera instancia se deben suprimir las barreras de actitud, para así lograr

que otras barreras como las físicas, sociales y políticas, sean eliminadas al cambiar la actitud hacia las personas con discapacidad.

8. Conclusión

Se debe trabajar para poder derribar las barreras y así lograr una inclusión laboral verdadera. Hablar del término inclusión laboral de personas con discapacidad, trasciende el hecho de abrirles un espacio donde puedan aprender a trabajar en la medida de sus posibilidades, es respetarlos como personas capaces y activas, es darles la oportunidad de demostrar todas sus capacidades, teniendo en cuenta sus fortalezas y acompañándolos para que desarrollen al máximo su potencial. Entonces el centro del problema, ya no está en la dificultad del joven con discapacidad, sino en el trabajo en equipo de todos los miembros de una organización (Peresotti, 2017). Para ello, el psicopedagogo laboral puede:

- Intervenir aplicando el método científico y un conjunto de recursos para el análisis, orientación y asesoramiento a nivel individual, grupal y organizacional.
- Inferir el aprendizaje de las personas en los grupos de trabajo, en las tareas y en su inclusión al medio laboral.
- Elaborar un perfil del candidato.
- Detectar las posibilidades de aprendizaje laboral y de aprendizaje de la cultura organizacional.
- Identificar las dificultades de aprendizaje del trabajo.
- Explorar las características psicoevolutivas del adulto en situación de aprendizaje.
- Asesorar a los trabajadores sobre sus procesos de aprendizaje.
- Participar en la dinámica de las organizaciones para establecer procesos de inclusión e intercambio.
- Orientar sobre las adecuaciones metodológicas acordes con las características biopsicosociales del adulto y sus grupos.
- Diagnosticar sobre demandas organizacionales, realizar proyectos que atiendan a sus necesidades, empleando estrategias de resolución.
- Participar en equipos de trabajo que elaboren y ejecuten planes en áreas de trabajo, aprendizaje del trabajo y producción.

A su vez, es necesario el compromiso de actores de distintos ámbitos, pero en especial los relacionados con el mundo laboral, aludiendo a que el empleo ofrece a todas las personas, autonomía y dignidad. Es por eso, que las organizaciones y los organismos públicos deben ofrecer cada vez más oportunidades de inclusión a las personas con discapacidad como trabajadores, aceptando la diversidad humana, lo cual permitiría enriquecer con sus desafíos y aportes. Por lo tanto, hablar de inclusión laboral es brindar oportunidades tanto para el trabajador con discapacidad como para el equipo humano. Los entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles favorecen un ámbito para el aprendizaje mutuo (Schargrodsky et al., 2015).

Como sociedad, es nuestra responsabilidad incluir a todos los ciudadanos y encontrar posibles medios de eliminar las barreras. La sociedad es quien debe ayudar a las personas con discapacidad a vivir una vida independiente y plena, facilitando el reconocimiento y afrontamiento de los desafíos que experimentan. Hacer de este mundo un lugar mejor es también una responsabilidad social. Todas las personas con discapacidad tienen derecho a que se les brinde una oportunidad (Naciones Unidas, 2015).

Lo positivo de este trabajo fue el poder conocer la apertura y concientización que hay sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la localidad de General Pico, La Pampa, y así poder trabajar en pos de esto, para mejorarlo. También para que las personas puedan conocer los distintos ámbitos de incumbencia de un psicopedagogo y la importancia de la incorporación de este profesional en una organización.

Las limitaciones del mismo, estuvieron relacionados con la negación de algunas organizaciones y una de las fundaciones para ser entrevistadas, las cuales hubieran aportado mayor información. Por ello, queda abierta la investigación para que otra persona pueda continuarla.

Dando respuesta a las preguntas de investigación, se puede decir que hay una mayor concientización y apertura a la inclusión laboral de personas con discapacidad por parte de las organizaciones que pertenecen a la ciudad de General Pico, La Pampa, aunque solo se abocan a realizar pasantías laborales, sin lograr un empleo genuino. Siendo lo legal el obstáculo más grande que se presenta, seguido por lo actitudinal. Por último, se hace hincapié en la importancia que tiene la psicopedagogía laboral en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, aludiendo a que el aprendizaje es un proceso cognitivo continuo, es decir que seguimos adquiriendo conocimientos a lo largo de nuestra vida. El

psicopedagogo, es quien puede promover a través de planes y/o programas la formación y la inserción en el mundo laboral de las personas con discapacidad intelectual, asegurando que las propuestas se ajusten a las competencias y posibilidades de cada uno. Nuestro rol entonces será tratar de pensar a ese adulto en situación de trabajo, sus temores, dificultades, potencialidades, habilidades, competencias y fortalezas. Poder poner la mirada no en el “que” sino en el “como” (Pérez Lugones, 2011).

Referencias

- Antequera, M., Bachiller, B., Calderón, T., Cruz, A., Cruz, P., García, F., Luna, M., Montero, F., Rodríguez, F. & Ortega, R. (2008). *Manual de atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de discapacidad intelectual*. Sevilla: Consejería de educación, dirección general de participación e innovación educativa.
- Asamblea de las Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York.
- Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (2014). *Inclusión o integración de personas con discapacidad*. Recuperado de: <https://www.asdra.org.ar/derechos/inclusion-o-integracion-de-personas-con-discapacidad>.
- Asociación Americana de Psiquiatría (2013). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, 5ta edición*. Washington DC: American psychiatric association.
- Asociación Americana de Psiquiatría (1996). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, 4ta edición*. Washington DC: American psychiatric association.
- Cifuentes, D., Novoa, N. & Sandoval, Y. (2018). *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve en la ciudad de Los Ángeles*. (Tesis de grado, Universidad de Concepción). Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2979>
- D'Anna, S. & Hernández, L. (1998). *Introducción a la psicopedagogía laboral*. Buenos Aires: Aprendizaje hoy.
- Etchezahar, E. D. & Ungaretti, J. (Sin fecha). *Texto módulo 3: Diseños de investigación cualitativos y cuantitativos*. Buenos Aires.
- Flores, N., Jenaro, C., Tomsa, R., López, J. & Beltrán, M. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *International*

journal of developmental and educational psychology, 4(1), 613-619. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851787066>

Ferrero, M. (2017). *Rol del psicopedagogo en el ámbito laboral*. (Tesis de grado, Universidad de Buenos Aires). Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-067/464>

Gálvez, E., Cerrillo, M. & Asunción, C. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 20(2), 135-146. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230782005.pdf>

Garay, F. & Carhuacho, I. (2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callo. Perú. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 21(3), 681-709. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3219/4409>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018). *Estudio nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad: resultados definitivos 2018*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: INDEC.

Laborda, C. & González, H. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 28(3), 82-98. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338254890004>

Ley N° 22.431. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 16 de marzo de 1981.

Ley N° 26.816. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 28 de noviembre de 2002.

Naciones Unidas (2014). *Discapacidad y empleo*. Recuperado de: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/discapacidad-y-empleo.html>

- Naciones Unidas (2015). *Derribar los obstáculos para las personas con discapacidad y hacer realidad la ciudadanía mundial*. Recuperado de: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/discapacidad-y-empleo.html>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Buenos Aires: Cinca.
- Peressotti, C. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad. Metodología y práctica*. Córdoba: Brujas.
- Pérez, M. (2008). Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales. *Pedagogía social. Revista interuniversitaria*, 3(15), 99-110. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135012674008.pdf>
- Pérez, F. (2011). *Introducción al rol del psicopedagogo laboral*. Recuperado de: <https://encuentrovirtualpsp.com.ar/moodle/mod/resource/view.php?id=86>
- Pupiales, B. & Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de medicina*, 16(2), 279-289. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273849945007.pdf>
- Riaño, A., García, R., Rodríguez, A. & Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(1), 112-127. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S160740412016000100008&lang=es
- Rodriguez, H., Santilli, D., Tagliaferri, G. & Rozental, M. (2017). *Manual de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Copidis.
- Schargrodsky, E., Smulovitz, C., Sandleris, G., Pels, J. & Sucarrat, M. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Copidis.

Anexo

Entrevista para la directora y la terapeuta ocupacional de la fundación “De tu mano”.

- 1) ¿Qué los impulsó o motivó a trabajar en la realización de un proyecto para la inserción laboral de personas con discapacidad?
- 2) ¿Hace cuánto está la fundación trabajando en este proyecto?
- 3) ¿En qué consiste el proyecto?
- 4) ¿Qué tipos de aprendizajes se enseñan en la formación laboral de personas con discapacidad? y ¿Qué tipos de talleres les brindan a las personas con discapacidad para luego insertarlas laboralmente?
- 5) Hoy en día, ¿cuántos alumnos están insertos laboralmente?
- 6) ¿Con qué empresas trabajan conjuntamente?
- 7) Durante el proceso de inserción laboral, ¿qué tipo de seguimiento les realizan? ¿Por cuánto tiempo?
- 8) ¿Realizan alguna capacitación a las empresas para conocer al nuevo empleado y/o adaptación para el puesto de trabajo?
- 9) ¿Qué obstáculos y/o barreras se les presentaron o presentan a la hora de buscar empresas para la inclusión laboral?

Entrevista a la psicopedagoga de la fundación “De tu mano”

- 1) Respecto al proyecto de pasantías laborales como extensión de aprendizaje que lleva a cabo la fundación de “De tu mano”, ¿cuál es tu rol en el mismo?
- 2) ¿Por qué consideras importante la intervención psicopedagógica en la formación laboral de personas con discapacidad?
- 3) ¿Qué tipos de aprendizajes se buscan desarrollar en la formación laboral de personas con discapacidad?
- 4) Teniendo en cuenta que las empresas de la ciudad de General Pico no cuentan con psicopedagogos en su equipo de trabajo, ¿qué beneficios consideras que aportaría la incorporación de estos profesionales en una organización?

5) ¿Cuáles son las barreras u obstáculos que impiden una plena inserción laboral de las personas con discapacidad?

Entrevista para las organizaciones.

- 1) ¿Qué los impulsó o motivó a contratar personas con discapacidad?
- 2) ¿Cuántas personas con discapacidad tienen actualmente en la planta funcional?
- 3) ¿Cómo está conformado el grupo de trabajo en qué se desempeña la persona con discapacidad?
- 4) ¿Qué tipo de trabajo realizan?
- 5) ¿Realizan alguna capacitación o adaptación al puesto de trabajo con el nuevo empleado?
- 6) ¿Trabajan conjuntamente con alguna fundación? ¿De qué manera?
- 7) ¿Qué obstáculos y/o barreras se les presentan?
- 8) ¿Tienen proyectado aumentar la dotación de personas con discapacidad? ¿Por qué?
- 9) ¿Tienen incluidos psicopedagogos en el equipo de trabajo?

Contrato de una pasantía laboral rentada:



