



Facultad de Psicología y Ciencias Sociales.

**Rector Emérito**

Dr. Roberto Kertész

**Rectora**

Arq. Ruth Fische

**Vice Rector General**

Lic. Christian Kreber

**Vice Rector Administrativo**

Dr. Adalberto Luege

**Decana Facultad de Psicología y Ciencias Sociales**

Lic. Beatriz Labrit

**Tutor**

Lic. Cynthia Malfet

**Asesor metodológico**

Dr. Edgardo Etchezahar, Mg. Talía Gómez Yepes

**Autor**

María Constanza Robledo

**N° de legajo**

17164

**Título del trabajo**

“El rol del Psicopedagogo en la Inclusión  
Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual”  
Intervenciones psicopedagógicas en el ámbito laboral

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

MAYO 2020

## **Resumen**

La presente tesina tiene como objetivo profundizar el lugar en el que se ubican los psicopedagogos/as dentro del campo ocupacional para la inclusión laboral de jóvenes y/o adultos con discapacidad intelectual. Dicho objetivo permitió visualizar la relación que existe entre los procesos de aprendizaje y las actividades laborales de personas con discapacidad intelectual. Al mismo tiempo, permite ampliar la perspectiva de trabajo de los psicopedagogos/as, para realizar intervenciones y orientaciones adecuadas a dichas personas, a sus familias y a los espacios laborales que lo requieran. No obstante, ello, y si bien la discapacidad es una temática cada vez más estudiada en el campo humanístico en relación a la inclusión en todos los campos de la vida social de las personas con discapacidad, tratando de reducir las barreras y faltas de oportunidades para el desarrollo de un proyecto de vida, aún queda un largo camino por recorrer en la materia. Dicha investigación pone en evidencia la necesidad de que los psicopedagogos/as sean partícipes de los procesos de aprendizaje que se requieren para que las personas con discapacidad intelectual puedan incluirse en un ámbito laboral real y que la formación académica, prepare profesionales que posean las herramientas y los recursos necesarios para abordar esta temática.

**Palabras Claves:** Psicopedagogía- rol – discapacidad- discapacidad intelectual- inclusión laboral –aprendizaje- trabajo digno

## **Abstract**

This thesis aims to deepen the place in which psychopedagogues are located within the occupational field for the labor inclusion of youth and / or adults with intellectual disabilities. This objective allowed us to visualize the relationship between the learning processes and the work activities of people with intellectual disabilities. At the same time, it allows broadening the work perspective of psychopedagogues, to carry out appropriate interventions and orientations for these people, their families and the work spaces that require it. However, while disability is an increasingly studied theme in the humanistic field in relation to the inclusion in all fields of social life of persons with disabilities, trying to reduce barriers and lack of opportunities for the development of a life project, there is still a long way to go in the matter. This research highlights the need for psychopedagogues to be part of the learning processes that are required so that people with intellectual disabilities can be included in a real work environment and that academic training, prepare professionals who possess the tools and resources needed to address this issue.

**Key words:** Psychopedagogy – role – disability- intellectual disability- labour inclusion – learning-decent job

*Agradezco a todas las personas que colaboraron para que este trabajo pueda ser llevado a cabo. A mi hermano Nicolás, por ser fuente continúa de inspiración. A mi marido, por su compañía y apoyo incondicional, a mi familia, por la confianza, a mis colegas y amigos, por la dedicación y la motivación diaria.*

*Quiero agradecer a los equipos, centros e instituciones y a los profesionales que colaboraron y participaron de las entrevistas, a la Lic. Valeria Maturana, y a mis tutores de tesina, Lic. Cynthia Malfet, Lic. Mariela Müller, Dr. Edgardo Etchezahar y Mg. Talía Gómez Yepes, a todos ellos por ser guías de este proceso.*

## Indice

Introducción.....	1
1. El trabajo, la discapacidad y la psicopedagogía.....	2
1.1 Labor, trabajo y acción.....	2
1.2 Discapacidad.....	3
1.2.1 Discapacidad a través del tiempo.....	3
1.2.2 Discapacidad intelectual.....	6
1.3 Discapacidad y trabajo.....	8
1.3.1 Marco Legal.....	8
1.3.2 Empleo con Apoyo.....	11
1.3.2.1 Origen y surgimiento.....	11
1.3.2.2 Empleo con Apoyo en Argentina.....	12
1.4 Psicopedagogía.....	13
1.4.1 Intervención Psicopedagógica.....	15
1.4.2 Orientación Psicopedagógica.....	17
1.4.3 Psicopedagogía y el concepto de interdisciplina.....	18
2. Antecedentes .....	19
3. Planteo del problema.....	22
4. Objetivos e Hipótesis.....	23
5. Método.....	24

5.1 Diseño .....	24
5.2 Participantes .....	25
5.3 Recolección de datos.....	25
5.4 Procedimiento .....	26
6. Resultados .....	27
7. Discusión y conclusión.....	32
8. Referencias.....	40
Anexo.....	42

## **Introducción**

El presente trabajo se propuso profundizar en el lugar en el que se ubican los psicopedagogos/as dentro del campo ocupacional para la inclusión laboral de jóvenes y/o adultos con discapacidad intelectual y la relación estrecha que existe entre los procesos de aprendizaje y las actividades laborales de personas con discapacidad.

Esta investigación la he iniciado con el objetivo de comenzar a reflexionar sobre un campo poco explorado de la psicopedagogía y que considero de gran importancia. Mi motivación por el abordaje de la temática se inicia a partir de mi propia historia familiar, en la que puede experimentar, por un lado, las limitaciones que tiene una persona con discapacidad intelectual y su familia, de pensar en escenarios diferentes a los determinados por la educación formal. Como dice el psicólogo Marcelo Rocha (2013), el hecho de vivir a un ritmo no productivo representa la posibilidad de que el destino en la vida de la persona con discapacidad pueda estar programado de antemano.

Por otro lado, la falta de orientación y capacitación de profesionales que trabajan y acompañan los tratamientos de la persona con discapacidad desde la primera infancia, donde no suele incluirse el trabajo sobre una proyección laboral futura. Este último punto, también lo he vivenciado como profesional asistiendo a un joven con discapacidad, ante la consulta de una familia y su pedido de orientación hacia lo laboral, donde no contaba con los recursos suficientes para poder realizar una adecuada orientación.

La psicopedagogía es una disciplina que suele estar asociada en el imaginario popular al trabajo con niños pequeños, a los “gabinetes” en los colegios o al consultorio particular. En la actualidad parece haber una gran cantidad de campos donde los psicopedagogos/as pueden insertarse laboralmente, y que son desconocidos para una parte considerable de los futuros egresados de la carrera de psicopedagogía. Estos proyectos, no están debidamente documentados, o no alcanzan el nivel de divulgación necesario para llegar a todos los destinatarios.

En el presente estudio se ha realizado un análisis de tipo cualitativo basado en la metodología de teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 1998), a través de entrevistas semiestructuradas a licenciados en psicopedagogía que trabajen en el ámbito de la inclusión laboral. Dentro de los diversos campos de acción, en esta investigación se articularán cuestiones relacionadas a la psicopedagogía, al ámbito laboral, a la discapacidad y al vínculo con el aprendizaje.

En la actualidad se viene produciendo un movimiento a favor del reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad, especialmente en el ámbito educativo, dando la posibilidad a que éste se extienda al ámbito laboral. La Organización Mundial de la Salud (OMS), estima que el 15% de la población del mundo tiene alguna discapacidad y en el 25% de los hogares hay al menos un integrante en esta situación, es decir que una gran parte de la población mundial es parte de esta realidad.

Como psicopedagogos/as, es probable que hayamos recibido diversas consultas relacionadas con el futuro de jóvenes y/o adultos con discapacidad intelectual y muchas veces, por desconocimiento no se dan las orientaciones adecuadas, impidiendo así posibilidades de promover este derecho. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual, debe ser un hecho indiscutible para pensar cualquier sociedad del s. XXI por lo que resulta importante que desde nuestra disciplina se tome posición y conocimiento de la incidencia de nuestro rol. Tenemos la oportunidad de ser partícipes de este cambio de paradigma, de acompañar el camino hacia una sociedad más justa y equitativa.

## **1. El trabajo, la discapacidad y la psicopedagogía**

### **1.1 Labor, trabajo y acción.**

A lo largo de la historia, el ser humano ha ido modificando sus hábitos y costumbres para tratar de satisfacer sus necesidades y mejorar la calidad de vida, de allí nace el trabajo como actividad propia de nuestra especie. El trabajo en general, es un aspecto que consideramos fundamental para la supervivencia de la persona, cualquiera sea su condición y situación. Por medio del trabajo se alcanza el bienestar, el sustento económico y la vida

autónoma. “... ¿En qué consiste la vida activa? ¿Qué hacemos cuando actuamos?” se pregunta Hannah Arendt (1958)

Desde la mirada de esta pensadora influyente del siglo XX son tres las actividades indispensables del ser humano: labor, trabajo y acción. La labor responde a la innegable necesidad de satisfacer aquello que el cuerpo pide, en el sentido biológico. Esto significa que la labor no conduce nunca a un fin mientras dure la vida; es definitivamente repetitiva. La labor siempre estará guiada por la necesidad. El trabajo es entendido como las actividades en las que el ser humano utiliza los materiales de la naturaleza para crear objetos duraderos que le facilitan su quehacer cotidiano. La acción es asociada con la capacidad del ser humano de ser agente de su propia libertad. La acción es el sentido de elección, trascendencia de lo dado y el hacer algo nuevo. Acción es ir más allá de la inmediatez.

Según Arendt (1958), la vida diaria del hombre actuante es un constante movimiento, que construye algo, que se hace responsable por lo que realiza, sin una vida actuante el hombre carecería de sentido en el mundo, no estaría en un mundo estable donde él es el amo y señor de cuanto le rodea, esto es, del mundo y la naturaleza.

## 1.2 Discapacidad

### 1.2.1 Discapacidad a través del tiempo

A lo largo de la historia, la mirada sobre la discapacidad fue mutando y transformándose según los contextos sociohistóricos, la política, la filosofía, la moral, el nacimiento de la ciencia y los avances que esto conllevó, entre otros factores.

Parece difícil entender que aún existen dudas sobre estos conceptos, pero la realidad es que en cuestión de derechos fue recién en 2006 cuando se aprueba la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, con el propósito de promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto de los derechos humanos por las personas con discapacidad, impulsada por los propios familiares de las personas con discapacidad. La Convención Internacional de personas con discapacidad define a este grupo

poblacional como a aquellos sujetos que presentan limitaciones crónicas tanto físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que generan obstáculos para el ejercicio de una vida plena y en igualdad de derechos que el resto de la sociedad. Pantano (2006) refiere: “La discapacidad puede ser considerada como un término técnico, que resume todo un proceso que involucra a la persona con un estado negativo o problema de salud en interacción con el contexto y que puede afectar las actividades y la participación propias del funcionamiento humano.” Se entiende la discapacidad como un término técnico, ya que no pretende nombrar a un sujeto, sino que explica un estado o condición que tiene un sujeto inserto dentro de un contexto-histórico-social. Es decir, la persona no es discapacitada, tiene una discapacidad (Rocha, 2013)

Según Palacios (2008), se pueden identificar tres modelos o maneras sociales de abordar el trato social de las personas con discapacidad a lo largo de la historia.

En un primer modelo, Prescendencia, el origen de la Discapacidad tiene motivo religioso. Las personas con “discapacidad” son una carga para la sociedad (no tienen nada que aportar a la comunidad, albergan mensajes diabólicos, son la consecuencia del enojo de los dioses).

Desde un segundo modelo, el médico-rehabilitador (surgido después de la II Guerra Mundial), las causas que originan la “discapacidad” no son religiosas sino científicas. Se refiere a la discapacidad en términos de salud o ausencia de enfermedad.

Las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas, y logren asemejarse a las demás personas (válidas y capaces). La atención se concentra en la discapacidad (en aquello que la persona no es capaz de realizar). Se minimizan las aptitudes de este colectivo y, así, el tratamiento social se basa en una actitud paternalista y caritativa. Estas personas se convierten en objetos médicos. Se potencia la creación de espacios sobreprotegidos para las personas con discapacidad y se promueven los servicios institucionalizados.

En concordancia con Palacios (2008), se considera que, a pesar de representar un adelanto respecto de consideraciones anteriores, el modelo rehabilitador ha sido, y de hecho es, criticado en cuanto a la filosofía que lo sustenta, en lo que incumbe a la consideración de la

persona con “discapacidad” como un ser dependiente, inferior, que necesita ser rehabilitado a los efectos de recuperar su dignidad (una dignidad que se da por lesionada o perdida). La ideología que subyace es la de considerar que la persona con discapacidad debe ser rehabilitada para funcionar en sociedad. En este punto se considera importante aclarar que de ningún modo deben interpretarse dichas críticas orientadas al proceso de rehabilitación. Dicho proceso es un elemento de enorme trascendencia, aunque sin olvidar que solo es un aspecto de la vida de la persona.

El tercer modelo, denominado social, es aquel que considera que las causas que originan la “Discapacidad” no son ni religiosas, ni científicas, sino que son sociales (por la manera en la que se encuentra diseñada la sociedad). No son las limitaciones individuales el centro del problema sino las limitaciones de la sociedad para prestar servicios apropiados y para asegurar que las necesidades de las personas con “discapacidad” sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. Esto no supone negar el aspecto individual de la “discapacidad” sino ubicarlo dentro del contexto social. Las respuestas, dentro de este modelo, no deben dirigirse individualmente a las personas con “discapacidad” sino a la sociedad, de manera que ésta llegue a estar pensada y diseñada para atender las necesidades de todos.

La vida de las personas con “discapacidad” adquiere coincidiendo con Romañach, el mismo sentido que el de las personas sin “discapacidad”. El objetivo que se encuentra manifestado en este paradigma es rescatar las capacidades en vez de acentuar las discapacidades, es decir, seguir con el binomio capacidad-discapacidad invirtiendo su peso.

Se considera al “*movimiento de vida independiente*” como el antecedente inmediato del modelo social (Vidal y García, 2003). Éste se opone a la provisión burocrática de los servicios sociales, derivada del modelo rehabilitador, y defiende los servicios autogestionados en base a sus propios objetivos, enfatizando la capacidad de elección y de control del interesado (Rodríguez, 2010) Este movimiento social surge en los años 70 del pasado siglo, al principio en los Estados Unidos y, posteriormente, en otros países. Sus principios fueron alzados por personas con diversidades funcionales notables, que no aceptaban quedar al margen de la sociedad a voluntad de las instituciones, especialistas y familiares, que decidirían todo por ellos (Novoa Romay, 2008)

En la actualidad aparece el Modelo de la Diversidad (Palacios y Romanech, 2008) que se refuerza en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Desde este modelo se intenta dar un “giro epistemológico” partiendo de una visión basada en los Derechos Humanos. Propone el uso del nuevo término “Diversidad Funcional”, como sustituto de “discapacidad”, “minusvalía”, “invalidez”, tradicionalmente utilizados para designar al colectivo. De esta manera la persona puede encontrar una identidad que no sea percibida como negativa.

Los principios básicos en los que se sustentan son la dignidad humana (intrínseca - libertad, autonomía, integridad, respeto- y extrínseca -derecho, disfrute, goce y ejercicio en condiciones de igualdad-) y la diversidad. Todas las personas tienen un mismo valor moral, independientemente de sus capacidades o discapacidades, y por tanto tienen que tener garantizados los mismos Derechos Humanos. Por ello, el modelo plantea la necesidad de utilizar dos campos de debate dialéctico y conceptual: la bioética y el derecho, con el fin de conseguir la plena dignidad de todo el colectivo y, por extensión, de toda la sociedad (Romanech, 2009).

La Convención ha sido clave para aumentar la visibilidad de las personas con discapacidad en el sistema de derechos humanos de la ONU y en la sociedad en general. La misma obliga a los órganos supervisores de DDHH a dar importancia a los temas de discapacidad, al revisar el cumplimiento de los gobiernos con otras Convenciones principales de DDHH. Alienta a otros organismos vinculados al sistema de la ONU (UNICEF, OMS, UNESCO, OIT y otros) a prestar atención a los asuntos de discapacidad.

### 1.2.2 Discapacidad Intelectual

Según el informe sobre discapacidad (2011) que realizó la Organización Mundial de la Salud, aproximadamente el 15% de la población mundial, posee algún tipo de discapacidad. Se

sabe que ésta no existe en una unidad, sino que la discapacidad puede manifestarse de diversas formas, por ejemplo: auditiva, motora, visual, intelectual, entre otras.

La concepción de la discapacidad intelectual ha evolucionado en las últimas décadas, logrando una mayor comprensión de esta, que ha traído nuevos y mejores enfoques para el diagnóstico, la clasificación y la provisión de apoyos.

Hasta hace poco la llamada “debilidad mental” era una debilidad global, congénita, irreversible, situada en la jerarquía de un coeficiente intelectual de entre 50 y 70. El niño deficiente era simplemente un niño que obtenía resultados bajos en los tests.

A partir de fines de siglo XX, gracias a la influencia de corrientes del pensamiento moderno que han modificado profundamente el planteamiento de los problemas humanos se ha producido un cambio radical del paradigma tradicional, alejándose de una concepción de la discapacidad intelectual como rasgo de la persona, para plantear un modelo ecológico y contextual en el cual la concepción se basa en la interacción de la persona y el contexto. Se abrieron las puertas a un enfoque multidimensional que evalúa el funcionamiento humano desde cinco dimensiones: habilidades intelectuales, conducta adaptativa (conceptual, social y práctica), participación, interacciones y roles sociales, salud (salud física, salud mental, etiología) y contexto (ambientes y cultura).

La Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AADID) recoge en su 11ª edición (2010) la siguiente definición de discapacidad intelectual: “La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años”.

Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura. Es importante considerar a la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y conductuales. En una persona, las limitaciones coexisten habitualmente con capacidades.

Se debe realizar un perfil de necesidades de apoyo, apuntando a apoyos personalizados apropiados durante un largo periodo, para que la calidad de vida de la persona mejore.

El funcionamiento intelectual está relacionado con las siguientes dimensiones mencionadas anteriormente: habilidades intelectuales, conducta adaptativa, salud, participación y contexto.

En consideración, y tomando como referencia las propuestas de la AADID, el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-5 de la A.P.A. en su 5ª edición (2015) define a la DISCAPACIDAD INTELECTUAL (o trastorno del desarrollo intelectual) dentro de los TRASTORNOS DEL NEURODESARROLLO, grupo de afecciones cuyo inicio se sitúa en el período de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) entiende el funcionamiento y la discapacidad como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y los factores contextuales, tanto personales como ambientales. Utiliza el término Deficiencia Intelectual, también conocido como discapacidad intelectual, problemas o dificultades de aprendizaje y, antiguamente, como retraso o minusvalía mental, para referir al estado de desarrollo mental detenido o incompleto, lo cual implica que la persona puede tener dificultades para comprender, aprender y recordar cosas nuevas, y para aplicar ese aprendizaje a situaciones nuevas.

### 1.3 Discapacidad y trabajo

#### 1.3.1 Marco Legal

El objetivo de este punto es conocer las leyes que intentan regular y defender los derechos de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral.

Se considera de gran importancia conocer la legislación vigente para contribuir con ello, al logro de entornos accesibles, saludables y seguros para las personas con discapacidad intelectual. Más allá de las limitaciones y dificultades, las personas con discapacidad deben tener oportunidades y alternativas para disfrutar de una vida como todos los ciudadanos. Y el cumplimiento estricto de la legislación vigente puede contribuir con ello, de manera equitativa y justa.

Bajo el lema “...Promover el empleo, proteger a las personas...” la Organización Internacional del Trabajo sobre la discapacidad y el empleo establece que el trabajo decente, es el modo más efectivo de romper con la exclusión social y que las barreras que se presentan deben ser sorteadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

La OIT fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. La OIT manifestó que las personas con discapacidades deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y a la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidades graves.

En diciembre de 2006, como ya se nombró anteriormente se creó la Convención Internacional de las personas con Discapacidad con el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. (Art. 1)

Las principales consecuencias de la aprobación de la Convención para las personas con discapacidad son varias y afectan a diferentes ámbitos.

La Convención aborda una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación.

En relación a la forma de abordaje de la discapacidad, se deja claro que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos. Las personas con discapacidad no son "objeto" de políticas caritativas o asistenciales, sino que son "sujetos" de derechos humano.

La adopción de la Convención resulta de gran valor para aumentar la visibilidad de las personas con discapacidad. La Convención establece varias obligaciones por parte de los Estados Parte, a fin de garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Entre ellas, las de realizar las modificaciones legislativas necesarias en el ámbito nacional para implementar sus obligaciones legales derivadas de este instrumento internacional.

La Convención también trae como consecuencia su utilidad como herramienta jurídica, a la hora de presentar o iniciar acciones legales o reclamos administrativos y/o judiciales. La Convención supone en este ámbito una nueva herramienta judicial, que forma parte del ordenamiento jurídico argentino.

Por otro lado, le da un lugar dentro de currículos educativos para que éstos incorporen la perspectiva de la discapacidad, a la educación de los niños, niñas y adolescentes.

La Convención es de obligado cumplimiento para nuestro país a partir de que se ratificó e incorporó a nuestro ordenamiento jurídico mediante la promulgación de la Ley 26.378, el 6 de junio de 2008.

Se observa, que la promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad se está consagrando a nivel mundial en una estructura sólida que continúa ampliándose e instalándose dentro de las distintas sociedades.

Basada en las normativas internacionales, se define la Ley 22.431 como la ley madre de discapacidad a nivel nacional. Su objetivo es instituir un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurarles a éstas su atención médica y seguridad social, su educación, rehabilitación integral e inserción social y laboral, permitiendo en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca, dándoles la oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las

otras personas. A su vez, instaura el Certificado de discapacidad como el único instrumento público que avala que una persona posee una discapacidad.

Por otro lado, a nivel Nacional se puede encontrar la presencia de leyes y resoluciones creadas en los últimos años que se ocupan de los derechos de las personas con discapacidad y sus posibilidades de ingreso al mercado productivo.

En 2002 se sanciona la ley 25.689 que agrega que el Estado Nacional, con todos sus organismos, está obligado a ocupar personas con discapacidad en una proporción no menor del 4% de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo, exclusivamente otorgados por ellas.

Luego, en 2011, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social crea bajo la Resolución 31/2011 el “Comité Técnico de Seguimiento de la Normativa Laboral y de Seguridad Social para la Implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - Ley N°26.378”

En 2013, se pone en vigencia la Ley 26816, donde se establece la creación del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, teniendo como objetivo la promoción del desarrollo laboral de las personas con discapacidad y el fortalecimiento técnico y económico de los organismos responsables para la generación de condiciones protegidas para las personas con discapacidad.

### 1.3.2 Empleo con Apoyo

#### 1.3.2.1 Origen y surgimiento

El empleo con apoyo es una modalidad de inclusión laboral para personas con discapacidad que surge en la década de los años 80 en los Estados Unidos. Varios autores han definido el empleo con apoyo, y podemos considerar como representativas las aportadas por Wehman (1989) y por Mank (1998). Paul Wehman, para muchos el padre y primer impulsor del empleo con apoyo, lo ha definido como “un empleo competitivo en entornos integrados,

para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros” (Wehman y Kreger, 1989) o también como “...empleo remunerado para personas con discapacidad intelectual para las que el empleo competitivo al nivel o por encima del salario mínimo es especialmente dificultoso ya que, por causa de su discapacidad, necesitan apoyo continuado para ejecutar su trabajo.

El apoyo es proporcionado a través de actividades como entrenamiento, supervisión y transporte. El empleo con apoyo se desarrolla en una variedad de ambientes y, en particular, en los lugares de trabajo en los que las personas sin discapacidad se encuentran empleadas... El empleo con apoyo es una combinación de empleo y de servicios a lo largo del tiempo. Es un tipo de empleo, no un método de preparación para el empleo ni un tipo de actividad de los servicios. Es una vía poderosa y flexible para asegurar los beneficios normales derivados del empleo, proporcionar apoyo continuado y apropiado, crear oportunidades, y alcanzar participación plena, integración y flexibilidad” (Wehman y Kreger, 1989).

David Mank, otro de los investigadores relevantes en el campo, lo define como un “empleo remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo, y en el que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad” (Mank, 1998).

#### 1.3.2.2 Empleo con Apoyo en Argentina

En nuestro país, el programa de Empleo con Apoyo (ECA) es un método de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables a través de apoyos individualizados, para que la persona tenga éxito tanto en la consecución de un empleo, su desempeño en el mismo y en el mantenimiento en el mercado laboral abierto.

Se le otorga un papel fundamental a la persona que lleva a cabo el apoyo. Este apoyo es brindado por un profesional especializado llamado Preparador Laboral (PL), Técnico en

Inclusión, Mediador; y brinda apoyo no solo al trabajador con discapacidad sino también a su familia y el ambiente laboral en los casos que así lo requiera.

El rol del Preparador Laboral es clave en el acompañamiento de la inclusión de la persona; ya que el dicho Preparador Laboral confecciona tanto el perfil de la persona con discapacidad como el del puesto que va a ocupar dicha persona, y con la resultante del entrecruzamiento de ambos perfiles diseña un plan de inclusión ajustado a la medida de la persona y el ambiente de trabajo. Si las tareas no están definidas, el Preparador Laboral puede sugerir cuales puede desempeñar la persona y capacitarla dentro del mismo puesto de trabajo.

Asimismo, el apoyo también consiste en hacerle conocer a la persona el puesto de trabajo antes de asumir sus funciones y cuando ingresa se mantiene tanto tiempo como sea necesario. También incluye otros servicios tales como la facilitación del uso del transporte, el entrenamiento en habilidades de autonomía personal, itinerarios dentro del puesto de trabajo, hábitos laborales y sociales, etc.

Este apoyo profesional se va retirando gradualmente a medida que la persona logra desempeñarse de manera eficaz en su puesto de trabajo e incluirse socialmente en el ámbito laboral. Asimismo, es importante que antes del retiro del apoyo profesional estén detectados los apoyos naturales (compañeros de trabajo, jefes, etc) que surgen de manera natural y espontánea, los cuales ayudan a la persona en situaciones puntuales si es que lo requiere. Una vez que se retira el apoyo profesional, puede que el mismo tenga que volver ante alguna situación particular; como ser aumento en la cantidad de tareas, cambio de personal, mudanza del sector de trabajo, etc.

Además del Empleo con Apoyo (ECA), se debe regir el principio de “a igual trabajo, igual remuneración” y el lugar de trabajo ha de ser integrado, es decir, que la mayoría de los compañeros de trabajo que no presentan discapacidades y los operarios con discapacidad conformen un mismo grupo de trabajo, y no dos grupos aislados.

#### 1.4. Psicopedagogía

Para poder indagar sobre el rol de la Psicopedagogía, en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es necesario definir esta disciplina. La Psicopedagogía es una disciplina que estudia los comportamientos humanos en situación de aprendizaje. El mismo se define como un proceso complejo, singular e interrelacional. Las personas incorporan, elaboran, recrean o producen conocimientos como parte de un contexto social y cultural. Cada sujeto construye aprendizajes a lo largo de toda la vida en interacción con otros; utilizando sus herramientas cognitivo-afectivas, conocimientos previos, sus experiencias, su inserción socio-cultural e histórica, su modalidad particular y cultural de pensar y aprender.

En la definición de psicopedagogía se da una confluencia de posturas teóricas, ideológicas, concepciones éticas de disciplinas como la psicología, la pedagogía, el trabajo social y la medicina, entre otras, las cuales están centradas en procesos relacionados con la manera como aprenden y se desarrollan las personas, las dificultades que encuentra el individuo en el proceso de adquisición de nuevos aprendizajes, las intervenciones encausadas a apoyar o superar obstáculos y en términos generales, con las actividades pensadas y proyectadas hacia el logro de aprendizajes más sólidos.

La labor profesional de la psicopedagogía no sólo se desarrolla en el contexto educativo escolar, sino que incluye ámbitos familiares, empresariales, centros de educación de adultos, centros de formación y capacitación, asociaciones laborales y comunitarias, centros recreativos y medios de comunicación.

Las “Incumbencias Profesionales” según la Ley N°9970 instituida en el año 1986 proclama que las funciones del psicopedagogo son:

- Preservar, mantener, mejorar y restablecer en niños, adolescentes y adultos las posibilidades de aprender.
- Crear condiciones para un mejor aprendizaje individual y/o grupal en las instituciones educativas y de salud, o en las situaciones de aprendizaje en general.
- Investigar, orientar y asesorar sobre metodologías que ajusten la acción educativa a las bases psicológicas del aprendizaje.

- Analizar y señalar los factores orgánicos, afectivos, intelectuales, pedagógicos o socioculturales que favorecen, interfieren o perjudican un buen aprendizaje en los ámbitos individual, grupal, institucional y comunitario, proponiendo proyectos de cambios favorables.
- Organizar el proceso necesario para concretar en cada caso, el diagnóstico psicopedagógico, el pronóstico y las indicaciones terapéuticas.
- Realizar tratamientos ante alteraciones de los aprendizajes sistemáticos y/o asistemáticos efectuando el abordaje terapéutico según las características de cada patología.
- Investigar en las diversas áreas de aplicación de la psicopedagogía, elaborar nuevos métodos y técnicas de trabajo y controlar la enseñanza y difusión de este saber.
- Llevar a cabo una adecuada orientación vocacional operativa en todos los niveles educativos

Respecto de las incumbencias mencionadas, las primeras cobran especial sentido. En el primer punto se contempla que el rol no se reserva a la asistencia exclusiva de niños, entendiendo que los aprendizajes son parte de la vida de todos los seres humanos.

En el segundo caso, se refiere específicamente que el objetivo de generar las condiciones para un mejor aprendizaje, no se limita solo al ámbito de educación y/o salud.

A continuación, se señala la importancia de adecuar las distintas modalidades de aprendizaje.

En el cuarto ítem, se describe una función fundamental en la que el/la psicopedagoga tiene que abordar apuntando a una intervención específica para favorecer las posibilidades de aprendizaje de los sujetos en todos sus ámbitos.

Una vez conocidas las incumbencias profesionales, es necesario conocer la importancia de la tarea que llevan a cabo las psicopedagogas/os, partiendo de la premisa que dicha profesión forma parte de un proceso integrador junto con otras disciplinas, dependiendo del contexto al que se dirige.

#### 1.4.1. Intervención psicopedagógica

Son variadas las denominaciones que ha recibido este ítem, varios a para referirse a un conjunto de actividades que contribuyen a dar solución a determinados problemas, prevenir la aparición de otros, colaborar con las instituciones para que las labores de enseñanza y educación sean cada vez más dirigidas a las necesidades de los alumnos y la sociedad en general. La concepción de la intervención psicopedagógica como un proceso integrador e integral, supone la necesidad de identificar las acciones posibles según los objetivos y contextos a los cuales se dirige. (López, 2006)

Muchos autores han aportado una propuesta de principios en la acción psicopedagógica:

Principio de prevención: concibe la intervención como un proceso que ha de anticiparse a situaciones que pueden entorpecer el desarrollo integral de las personas (Bisquerra, 2005). Con la prevención se busca impedir que un problema se presente, o prepararse para contrarrestar sus efectos en caso de presentarse. La intervención preventiva debe ejecutarse de manera grupal, con quienes no presenten desajustes significativos, lo que no excluye a los que puedan ser potencialmente una población en riesgo; por otra parte, se intenta reducir el número de casos de la población que pueda verse afectada por un fenómeno, ya sea de tipo personal o contextual, de tal manera que si no se logra una modificación de las condiciones del contexto, pueda ofrecerse una serie de competencias para desenvolverse de manera adaptativa, a pesar de las condiciones nocivas.

Principio de Desarrollo: las concepciones modernas de la intervención psicopedagógica han integrado este principio al de prevención, y esto cobra pertinencia si se tiene en cuenta que durante todas las etapas del ciclo vital y en particular en la primera fase de escolarización, el sujeto no sólo se enfrenta a los cambios propios de su desarrollo evolutivo, sino que surge un nuevo contexto de relaciones y exigencias a nivel cognitivo, social y comportamental para los que en muchas ocasiones el sistema familiar no lo ha preparado.

Desde una perspectiva de desarrollo se postula que la meta de toda educación es incrementar y activar el desarrollo del potencial de la persona, mediante acciones que contribuyan a la estructuración de su personalidad, acrecentar capacidades, habilidades y

motivaciones, a partir de dos posiciones teóricas no divergentes pero sí diferenciales: el enfoque madurativo y el enfoque cognitivo; el primero postula la existencia de una serie de etapas sucesivas en el proceso vital de toda persona, que van unidas a la edad cronológica, y por tanto, con fuerte dependencia del componente biológico; el segundo concede gran importancia a la experiencia y a la educación como promotoras de desarrollo, el cual es definido como el producto de una construcción, es decir, una consecuencia de la interacción del individuo con su entorno, que permite un progreso organizado y jerárquico.

La mayoría de los psicólogos interesados en el desarrollo, están de acuerdo en que este principio reúne ambas concepciones. Según Míller (1971), un enfoque no excluye al otro: por el contrario, cuando ambos se toman en cuenta es posible una adecuada flexibilidad teórica y por lo tanto una intervención integral. Principio de acción social: definido como la posibilidad de que el sujeto haga un reconocimiento de variables contextuales y de esta manera hacer uso de competencias adquiridas en la intervención, para adaptarse y hacer frente a éstas en su constante transformación.

#### 1.4.3. Orientación psicopedagógica

Una de las áreas de acción del psicopedagogo es la Orientación Psicopedagógica la cual se define como un proceso de ayuda y acompañamiento continuo, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a todas las personas a lo largo de toda la vida. Esta ayuda se realiza mediante una intervención profesionalizada (Bisquerra, 2010).

Se concibe la orientación como disciplina encaminada a la acción, en la cual se hace uso de modelos y estrategias que apoyen el proceso de interpretación y de actuación del profesional, acorde con la realidad cambiante en la que está circunscrito. Este proceso se dirige a todos los individuos, ámbitos, aspectos y contextos a través del ciclo vital, con acento especial en lo social y educativo, por su relación con el cambio y la transformación de la realidad, caracterizados por una concepción holística, comprensiva, ecológica, crítica y

reflexiva, donde la acción es ayudar, pero también medir la interrelación y propiciar evolución social (López, 2006).

La orientación psicopedagógica es un proceso que apoya y acompaña en forma continua a las personas en los diversos momentos y aspectos de su existencia, con la finalidad de potenciar la prevención y el desarrollo humano a través de los diferentes momentos de la vida

#### 1.4.4 Psicopedagogía y el concepto de interdisciplina

La Interdisciplina, surge ante la demanda social, como respuesta a los problemas cada vez más complejos y no de las disciplinas dadas. La interdisciplinariedad nace como reacción contra la especialización, contra el reduccionismo científico, o la llamada ciencia en migajas, la cual se presenta en la actualidad como una forma de alienación mental. De la realidad de disciplinas fragmentadas, del objeto de la ciencia desplazado se proyecta un vacío de valores para la ciencia. La interdisciplinariedad, al contrario, incorpora los resultados de las diversas disciplinas, tomándolas de los diferentes esquemas conceptuales de análisis, sometiéndolas a comparación y enjuiciamiento y, finalmente, integrándolas (Tamayo y Tamayo, 1995).

La interdisciplinariedad ha sido el resultado del desarrollo de la ciencia y la tecnología, así como de las conexiones, interacciones, fusiones e integración de los diversos planos de la vida de los seres humanos. Sin embargo, no constituye un hecho espontáneo, es indispensable la acción ordenada y consciente de quienes van a participar.

Las relaciones interdisciplinarias se han transformado en un camino que posibilita mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y la formación de profesionales, teniendo en cuenta que el desarrollo científico técnico transita hacia niveles de mayor integración, por lo que se convierte en un imperativo de la pedagogía atemperar estas exigencias de la ciencia con

la manera en que se aprehenden los conocimientos en los ámbitos educativos, a pesar de las dificultades que se presentan para su puesta en práctica.

La humanidad avanza inevitablemente hacia la solución de problemas de forma integral, con la participación de diferentes ciencias y la escuela debe prepararse para asumir desde sus planes de estudios la integración de las disciplinas que lo conforman, para el establecimiento de relaciones interdisciplinarias en el currículo (Llano, 2016).

## **2- Antecedentes**

Se realizó un recorrido académico en torno a las investigaciones relacionadas con el tema a abordar, teniendo como variables el rol del psicopedagogo, discapacidad Intelectual en el ámbito educativo y en la formación laboral.

En dicho recorrido se observó que la mayor parte del material proviene de investigaciones de países de América Latina y España, con un mayor desarrollo de la temática. No obstante, en lo que respecta a la Argentina, resultó dificultoso encontrar material relacionado a las variables a analizar, detectándose el escaso abordaje que existe en torno a la temática del rol del Psicopedagogo en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

A modo introductorio, en cuanto a investigaciones llevadas a cabo en relación a las personas con discapacidad intelectual, Gálvez, Cerrillo Martín y Durantes (2009) exponen la experiencia en el Programa de Empleo con Apoyo que fue llevada a cabo por un equipo de investigación interuniversitario e interdisciplinar para desarrollar y evaluar el programa de inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en el ámbito universitario, y reflejaron el reto de dicha experiencia en lo relacionado a la orientación.

Al respecto, Urríes Vega (2010) hace referencia a los orígenes del empleo con apoyo, datando su origen en la década del 80 en los Estados Unidos y pudiendo reflejar en su investigación la evolución histórica, características y filosofía, incluyendo al preparador laboral como parte de ese proceso. En concordancia con esta línea de investigación, Ortega y González Cepa (2010) mencionan el rol del preparador laboral en el empleo con apoyo, describiéndolo como una figura innovadora de ayuda a la integración en el empleo ordinario. Concluyen que el preparador laboral es el principal agente de apoyo que guía el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, desarrollando su trabajo en estrecha vinculación con la persona y la empresa.

No obstante, lo expuesto, en relación a las implicancias de la profesión del psicopedagogo, una investigación llevada a cabo por Pérez y Bethencourt (2010) sobre el análisis de la Psicopedagogía como ámbito científico-profesional desde su origen a la actualidad resalta el papel preponderante desempeñado por las universidades con su actividad investigativa y formativa y el desempeño de la disciplina en los centros escolares. Dicho estudio, basado en la revisión bibliométrico y publicaciones psicopedagógicas de los últimos diez años pronosticó las implicaciones de la psicopedagogía en el campo académico, concluyendo que la acción psicopedagógica se extiende más allá del ámbito escolar.

Abordando el proceso inclusivo de las personas con discapacidad intelectual en los ámbitos socioeducativos, Monserrat Villa Suñe y otros (2012) proponen estrategias que deben promoverse en el ámbito educativo para asegurar un proceso de tránsito a la vida laboral de las personas con discapacidad intelectual. Dicho estudio, basado en la Planificación Centrada en la Persona (PCP) aporta nuevas perspectivas en el apoyo de los recorridos socioeducativos y laborales de personas con discapacidad intelectual y la articulación a proyectos de vida deseados, singulares y únicos. Dicho estudio, además, resalta la importancia de contemplar el contexto socioeconómico y de promover estrategias favorecedoras de la inclusión socio laboral.

A dicho estudio se le suma el realizado por Pellisera Díaz (2011), quien analiza el contexto de los procesos de tránsito mostrando las principales relaciones y discrepancias entre los distintos escenarios donde los jóvenes con discapacidad desarrollan los itinerarios para su

vida adulta, destacando a la escuela como uno de los principales facilitadores de la inclusión social y laboral.

En lo que se refiere a los modelos de formación laboral, Vidal y Cornejo (2012) exponen el desarrollo de una estrategia de inclusión laboral para jóvenes con discapacidad intelectual y alta vulnerabilidad, proponiendo implementar en Chile dicho dispositivo como manera de solucionar el problema de la inclusión laboral.

La crítica a este modelo de abordaje radica en que sus intervenciones se basan en el paradigma clínico rehabilitatorio, el cual trata a la discapacidad como una enfermedad y al a diferencia como una desviación de lo normal, reduciendo a la persona a un rol muy pasivo, con su atención en las características negativas de las personas más que en sus fuertes. Este trabajo llega a la conclusión que la metodología del empleo con apoyo puede ser instalada como una respuesta efectiva a una parte de la población chilena que no logra insertarse con puestos de trabajos remunerados en igualdad de condiciones con un joven sin discapacidad.

A dicha crítica en la comunidad chilena por el paradigma utilizado, se le suma una investigación realizada por Vidal y Cornejo (2014) sobre la discriminación y la carencia de incentivos de las empresas y el bajo nivel de recursos asignados por el Estado que agravan el problema de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Esta investigación propone una mirada a la inserción laboral y la formación de empleo concluyendo que se observa la necesidad de un marco normativo chileno que ampare un sistema integrado y prevea los mecanismos para financiar a los servicios de apoyo que necesitan las personas y empresas.

En relación con el ámbito psicopedagógico y su abordaje en el campo laboral de personas con discapacidad, la Dra. Ana Riaño y otros (2014) realizaron una investigación con estudiantes de tres Centros Educativos de Finlandia, España y Dinamarca. Dicho estudio se basó en la inserción de las personas con discapacidad intelectual al mercado de trabajo y las expectativas de sus familias, a través de la implementación del Inventario de Ajuste al Trabajo (WAI). Por medio de dicha investigación llegaron a la conclusión que la adaptación al mercado de trabajo estaba relacionada con el nivel de actividad, la empatía, la sociabilidad y la asertividad, como así también las expectativas familiares.

Por último se puede mencionar un estudio realizado por Molla y Fernández (2017) sobre la calidad del empleo de personas con discapacidad intelectual en Centros Especiales de Empleo y en Centros Ocupacionales. Los primeros datos muestran 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. La mejor ocupabilidad del colectivo depende de un proceso de orientación vital que abarque no sólo períodos de toma de decisiones y transición al mundo laboral, sino que se extienda a lo largo de toda su vida profesional. La finalidad es la mejora laboral para avanzar hacia la optimización de la calidad de vida.

Se consideró que las investigaciones expuestas en el presente son las que más cercanía tiene con el tema a investigar, pero resultan escasas si se trata de analizar el Rol del Psicopedagogo en personas con discapacidad intelectual en nuestro país y con las características socioeconómicas y demográficas que presenta Argentina.

### **3-Planteo del problema**

El ser humano ha ido modificando sus hábitos y costumbres para tratar de satisfacer sus necesidades y mejorar la calidad de vida, de allí nace el trabajo como actividad propia de nuestra especie. Sin embargo, pareciera que solo es una actividad propia de “un sector” de la especie. En el plano internacional, desde la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad (2006) los estados parte, han encontrado un sostén sólido para desarrollar normativas y programas para hacer de la inclusión laboral de personas con discapacidad una realidad posible. Sin embargo, no alcanza para romper con los prejuicios, mitos o luchar con el desconocimiento de la “capacitada” población que aún no logra dimensionar la importancia que la actividad laboral representa para una persona con discapacidad.

Según datos de INDEC (2018), en Argentina el 10,2% de la población manifestó tener alguna dificultad o limitación permanente. A su vez el Banco Mundial y la Organización Mundial de la Salud, (OMS), han realizado estudios anteriores donde estiman que el 15% de la

población del mundo tiene alguna discapacidad y en el 25% de los hogares hay al menos un integrante en esta situación. A pesar de estas cifras, en muchos casos, estas personas no cuentan con servicios básicos, ni acceso a la educación y al trabajo, en parte por causa de los imaginarios culturales que tienden a hacer invisible a esta población a través de acciones excluyentes.

El Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011) ha explicado la problemática en cifras e informa que el número de personas con discapacidad está creciendo y que esta situación se da a partir del envejecimiento de la población, ya que las personas ancianas tienen un mayor riesgo de discapacidad, y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a discapacidad, como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales.

El estudio estima que las enfermedades crónicas representan el 66,5% de todos los años vividos con discapacidad en los países de ingresos bajos y medianos. Las características de la discapacidad en un país concreto están influidas por las tendencias en los problemas de salud y en los factores ambientales y de otra índole, como los accidentes de tráfico, las catástrofes naturales, los conflictos, los hábitos alimentarios y el abuso de sustancias.

Los estudios encontrados en relación con la temática son especialmente de España, país que ha mostrado representar en el ámbito de la investigación, una perspectiva de derechos humanos y no sólo en el área de la discapacidad.

La psicopedagogía tiene como objeto de estudio, el aprendizaje y a las personas que se encuentran en situación de aprendizaje, pero no se suele pensar al psicopedagogo/a en este ámbito. Entonces, podemos preguntarnos: ¿Qué rol tienen los psicopedagogos/as dentro de la inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual?

De allí, se abren otros interrogantes: ¿Hay psicopedagogos/as que trabajan en la inclusión laboral? ¿Cuál es su función y cómo la llevan a cabo? ¿Qué actividades tienen las psicopedagogos/as? ¿Qué tipo de trabajo realizan? ¿Se les presentan dificultades? ¿Cómo trabajan con la persona con discapacidad?

## **4-Objetivos e hipótesis**

### **Objetivos**

#### **General:**

- Describir el rol de los psicopedagogo/as en las intervenciones realizadas con jóvenes y/o adultos con discapacidad intelectual en inclusión laboral.

#### **Específicos:**

- Recabar información sobre la presencia de psicopedagogos/as en centros, equipos e instituciones con programas destinados al desarrollo del empleo para personas con discapacidad intelectual.
- Describirlas tareas de los psicopedagogos/as en los mencionados programas de los centros, equipos e instituciones indicadas.
- Identificar aportes de la psicopedagogía en esta área
- Detectar si existe la presencia de dificultades para ejercer el rol

### **Hipótesis**

Sobre lo expuesto en los párrafos anteriores se propone plantear la siguiente Hipótesis de Trabajo:

**“La Psicopedagogía tendría incidencia significativa brindando aportes a los procesos de aprendizaje de las Personas con Discapacidad Intelectual en los programas de inclusión laboral”**

## **5- Método**

### **5.1. Diseño**

El análisis será de tipo cualitativo, priorizando el conocimiento y la experiencia real de los participantes, ya que se buscará indagar sobre el rol de la psicopedagogía dentro de los centros, equipos e instituciones en las que ellos trabajan para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

En relación con la metodología utilizada que se abordará en el presente trabajo será Teoría Fundamentada, ya que según Strauus y Corbin (1998), esta puede ser utilizada en el campo de las ciencias sociales. La misma tiene por objeto generar una teoría explicativa sobre un determinado comportamiento estudiado y que conciernen a temas relacionados de la conducta social dentro de instituciones o grupos sociales.

Uno de sus requisitos es que se trate de generar una teoría en la que no existen explicaciones suficientes y satisfactorias y pretende generar teorías que expliquen un fenómeno social en su contexto natural.

Se utiliza esta metodología debido a que es económica, requiere de corto tiempo para obtener resultados y poder llegar a una conclusión según el análisis de datos abarcados, y cuenta con recursos accesibles.

### **5.2. Participantes**

Los participantes consultados han sido contactados por intermedio de sus instituciones para desarrollar la entrevista los cuales han aceptado realizarla de manera voluntaria, con predisposición y compromiso.

El grupo encuestado, en su totalidad, son licenciados en psicopedagogía, el cual abarcó doce participantes. De los mismos, once son mujeres y el restante un varón, variando el rango

etario entre 27 y 50 años, la mayoría residentes del área metropolitana de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que trabajan en centros, equipos e instituciones con jóvenes y/o adultos con discapacidad intelectual promoviendo su inclusión laboral en distintos programas.

Los centros, equipos e instituciones consultados han sido variados. De dichas organizaciones dos de ellas, datan de larga experiencia en la temática, siendo una pionera en lo que respecta a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Por otro lado, se consultó con un equipo más joven con gran compromiso y motivación en colaborar, demostrando interés por la difusión del trabajo que realizan y apuntando al crecimiento y desarrollo de los jóvenes que participan de sus propuestas.

Todas las instituciones mencionadas se dedican al trabajo con personas con discapacidad de manera exclusiva desde una perspectiva inclusiva, promoviendo los derechos y la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual.

### 5.3. Recolección de datos

Se utilizará como técnica la entrevista semiestructurada, de este modo, el entrevistado podrá expresar sus opiniones si lo desea y el entrevistador tendrá la posibilidad de profundizar en los puntos de interés sobre la temática. A fin de lograr información diversificada y considerando todos los actores del proceso, se dispondrá de un muestreo intencional.

Respecto a la confección de la entrevista, se ha diseñado pensando específicamente en el objetivo de la investigación. La misma, consta de una primera parte donde se describen los datos de los participantes y sus instituciones, y continua con un total de ocho preguntas sobre la temática a abordar. La primera de ellas está relacionada a cómo surgió la posibilidad de trabajar en el ámbito de la inclusión laboral, ya que se ha dificultado encontrar psicopedagogos que trabajen en el área.

Luego se especifica que las respuestas siguientes deberán estar relacionadas a la inclusión laboral, para no generar confusión y el desvío de la temática analizada. A continuación, se pensaron tres preguntas que apuntan al ámbito institucional en el que el

entrevistado desarrolla sus actividades y como se compone el mismo. Le siguen dos preguntas, una de ellas relacionada a la tarea específica de los psicopedagogos en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y la restante enfocada a las dificultades que surgen para ejercer el rol de psicopedagogos en esta área.

En la pregunta número siete se decidió estructurarla apuntando a la experiencia y contemplando la opinión del entrevistado para que se pueda indagar la necesidad de contar o no, con un profesional del área de la psicopedagogía en relación al planteo de la presente investigación.

Por último, se consideró necesaria e importante confeccionar una pregunta que apunte directamente a los aportes que consideran los entrevistados que realiza la psicopedagogía al ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

#### 5.4 Procedimiento

Las entrevistas se iniciaron en 2018 y se retomaron en 2019, debido a la dificultad de encontrar psicopedagogos/as que trabajen en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

En una primera etapa se habían contemplado dos unidades de análisis, psicopedagogos y otros profesionales que trabajen en la temática (trabajadores sociales, terapeutas ocupacionales, psicólogos, etc). Se han realizado entrevistas con psicólogos y terapeutas ocupacionales. Se han llegado a visitar instituciones que no poseían psicopedagogos/as en su grupo de trabajo lo que dificultó y demoró la investigación.

Finalmente, y siguiendo con los consejos de los tutores, para un mejor abordaje se optó por la utilización de una sola unidad de análisis siendo sólo entrevistados psicopedagogos/as. Por lo que fue necesario, reestructurar entrevistas, reestablecer nuevamente contacto con otras instituciones.

Las entrevistas se han llevado a cabo en los respectivos lugares de trabajo de los participantes, quienes también se han mostrado dispuestos a compartir experiencias y recorridas por sus instalaciones. Las entrevistas duraron entre cuarenta y sesenta minutos cada una y se ha realizado un pacto de confidencialidad sobre la información proporcionada.

Todos los participantes convocados pertenecen a Instituciones, Equipos y/o Centros donde se realizan intervenciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. En todos los casos, se ha mantenido contacto con directivos, coordinadores y/o integrantes que autoricen la realización de las entrevistas.

## **6-Resultados**

Para abordar el objetivo general de esta investigación, se analizaron los distintos resultados que se obtuvieron de las entrevistas realizadas acerca del rol de los psicopedagogos/as en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Se han obtenido respuestas variadas y según lo que han respondido los entrevistados/as el rol de los psicopedagogos/as en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual se orienta al acompañamiento de los procesos de aprendizaje, de resolución de problemas, lo que se sustentaría por la respuesta de una de las participantes “ nuestro rol como psicopedagogos en el trabajo con adultos es acompañar el proceso de resolución de problemas, actuando desde el propio contexto, experiencias o temas ligados a su rol adulto, caracterizamos a la persona con discapacidad como protagonista de sus propios aprendizajes” y afirma: “ se resuelven problemas para desencadenar aprendizajes...”

Otra psicopedagoga consultada expresa: “...mi rol es formar a los jóvenes, comunicarnos con sus familias y sus profesionales tratantes para poder acompañarlos a lo largo del año...” En la misma línea una de las profesionales consideró: “...Mi rol dentro de la fundación, es de profesora en el curso de formación, donde la tarea principal es formar a jóvenes para que puedan insertarse en el mundo laboral. Más allá de dictar las clases, junto con el resto de las profesoras nos encargamos de planificarlas, realizar el seguimiento de los

jóvenes (comunicación con profesionales y familias), tenemos reuniones con el área del ECA, supervisiones mensuales y realizar las admisiones para el curso...” Por otro lado, una de las participantes que ocupa un cargo directivo refiere: “... soy nexo y puente entre el nivel inicial-primario y el post primario...”

En relación a los objetivos a los que apuntan, el 90 % de los profesionales entrevistados refiere lograr una inclusión laboral exitosa de la persona con discapacidad, a partir de un proceso regularizado, al igual que una inclusión laboral convencional. En esta línea, una de las participantes expresa: “nuestro objetivo es que la persona con discapacidad llegue a una empresa a través de un proceso de selección, como cualquier otra persona que ingresa al mundo laboral, poder regularizar ese proceso.” Y adhiriendo a esta respuesta, otra de las profesionales aporta que el objetivo del área en la que se desarrolla es darle herramientas a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual para que puedan incluirse en el ámbito ordinario de trabajo.

Otra de las psicopedagogas entrevistadas apunta: “... El objetivo al cual me aboco como docente en el curso es acompañar y guiar el proceso de inclusión laboral de mis alumnos. Ofreciendo ayudas y apoyos razonables, dando guía y orientación al referente laboral del entorno en el cual se lleven a cabo las prácticas laborales y realizando al final de la cursada un perfil de la personalidad laboral...”

Uno de los entrevistados coincide con lo planteado por el resto de los participantes, y agrega: “...brindar apoyos a la persona con discapacidad, a sus familias y a sus empleadores, para que la relación laboral perdure en el tiempo...” Una de las profesionales responde que el objetivo del área es brindarle a adolescentes, jóvenes y adultos propuestas de aprendizaje permanentes y continuas, en cuanto a sus posibilidades y capacidades a nivel sociolaboral a partir de intervenciones psicopedagógicas adecuadas y necesarias para dicha formación.

La totalidad de los participantes refieren integrar equipos de trabajo con otros profesionales, en su mayoría psicólogos y terapeutas ocupacionales, también participan otras profesiones como fonoaudiólogos y trabajadores sociales, donde en todos los casos se implementa una forma de abordaje interdisciplinario. En relación al concepto de interdisciplina, una de las profesionales relata: “es rico el trabajo que hacemos en equipo,

necesitamos del otro para poder trabajar y de los aportes que nos brinden las otras disciplinas”. Una de las consultadas, refiere que en el equipo interdisciplinario donde ella trabaja participa una fotógrafa terapéutica.

El objetivo específico número uno, busca recabar información sobre la presencia de psicopedagogos en el ámbito de la inclusión laboral con personas con discapacidad. Se han presentado dificultades a lo largo de la investigación para contactar profesionales del campo de la psicopedagogía que trabajen en dicha área. Muchas instituciones asociadas a la actividad aquí investigada, no cuenta con profesionales de dicha disciplina dentro de su plantel.

Se ha logrado entrevistar doce psicopedagogos/as, quienes aportaron información específica a partir de su trabajo en distintos centros, equipos e instituciones en los que desarrollan sus funciones como psicopedagogos/as. En relación a como han incursionado en este ámbito, cuatro de los entrevistados han iniciado su práctica profesional en cursos de formación para el empleo para personas con discapacidad intelectual, tres de los entrevistados han incursionado en el área a través de un enlace de su universidad de origen haciendo prácticas y en un caso investigando para el trabajo final de graduación. El resto ha iniciado como voluntarios, en los distintos centros, equipos o instituciones. No se han detectado profesionales que hayan sido convocados por otros medios.

Con relación al objetivo específico número dos, respecto de las tareas específicas que realizan los y las psicopedagogas en este ámbito, más del 50% de los participantes refirieron como tarea específica brindar apoyos a la persona con discapacidad y a su entorno para que puedan llevar a cabo distintas actividades. Una de las participantes refiere: “Brindar apoyos pertinentes que la persona requiera, el entorno o a la familia. Pensar cómo se pueden llevar a cabo ciertos procedimientos en el trabajo, armando estrategias y adecuaciones particulares a cada persona”. En la misma línea, otra entrevistada responde “ofrecer ajustes y apoyos que serán gradualmente retirados a medida que la persona logre desempeñarse de manera eficaz prescindiendo de ellos.”

Por otro lado, tres de los participantes refieren tareas asociadas a la docencia. Una de ellas informa: “Como psicopedagoga debo planificar las clases y dictarlas”. Al igual que otra de las entrevistadas que también refiere que tiene como tarea específica el dictado de clases.

Se mencionan también como el armado de objetivos generales y específicos, para los contenidos de las clases.

Dentro de las entrevistas, otra de las profesionales consultadas refiere que dentro de las tareas específicas que considera que realizan los psicopedagogo/as es la estimulación de las funciones cognitivas. Otra de las tareas específicas que surgen en las respuestas de los participantes, se refieren al asesoramiento y orientación de los jóvenes/adultos con discapacidad, y del entorno familiar y laboral.

Por otro lado, en otro de los equipos, la entrevistada refiere tener diversas tareas como el armado de actividades grupales y prestación de apoyo psicopedagógico propiamente dicho, también refiere el espacio de “Merienda Debate”, que describe como: “...diálogo filosófico entre personas con y sin discapacidad”

El tercer objetivo específico, apunta a identificar los aportes de la psicopedagogía en el área de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, los entrevistados han coincidido en forma significativa en que la psicopedagogía aporta su conocimiento en relación a los aprendizajes, y a como aprenden las personas con discapacidad. Una de las participantes refiere: “Conocer como aprende esa persona y sabercuándohay alguna dificultad para resolver ciertas tareas y poder brindarle las adecuaciones necesarias...”.

Otro de los entrevistados, refirió que: “la psicopedagogía aporta una mejor comprensión sobre la diversidad de modalidades de aprendizaje.” Una de las participantes coincide con expresado por sus colegas y especifica el aporte hacia los aprendizajes no formales, “...es fundamental los aportes en relación con el aprendizaje para realizar orientaciones para la vida diaria...” La misma, incluye el lugar de la enseñanza dentro del área de la psicopedagogía y agrega: “considero que brinda estrategias de cómo enseñar teniendo en cuenta la forma singular de cada joven para aprender...”. Una de las convocadas comparte este criterio y refiere: “la psicopedagogía brinda conocimientos en cuanto a las formas de enseñanza y sobre el perfil de las personas con discapacidad y los apoyos que puedan ser necesarios” y agrega: “como también el acompañamiento desde la orientación vocacional-laboral.”

Por otro lado, una de las profesionales consultadas, detalla los siguientes aportes que considera brinda la psicopedagogía “ ...Posibilitar y favorecer el desarrollo de la capacidad de “poder” (“yo puedo”) que los ayuda a conectarse con la autoría y la responsabilidad, crear un espacio simbólico en el cual puedan mirar su propio hacer, inscribirse y reconocerse en sus propias creaciones – producciones, continuar el desarrollo de sus capacidades potenciales al servicio de la adquisición e internalización de nuevos aprendizajes, y trabajar con las cuestiones referidas al encuadre laboral, al rol y posicionamiento joven-adulto.

Dentro de las respuestas obtenidas de las entrevistas, una de las consultadas agregó que considera que es un área en continuo desarrollo, y refiere que es fundamental que exista la figura del psicopedagogo/a dado que permite asesorar en relación con las posibilidades de aprendizaje de cada persona, ya que considera que es un proceso para toda la vida, pero que en este momento lo ve más enfocado a la preparación para el empleo.

Respecto al último objetivo específico sobre la existencia de dificultades que se presentan al momento de ejercer el rol, cuatro de las participantes han referido encontrarse con falta de formación de la carrera de grado de psicopedagogía, una de ellas expresa: “en mi formación como psicopedagoga, no he recibido capacitación alguna sobre este tipo de prácticas, y he tenido muy pocas materias que se aboquen a discapacidad...” y agrega: “mi preparación entorno al área ha sido muy autodidacta.”

Una de las participantes ha referido que se le presenta como obstáculo la falta formación sobre medicación y trastornos de tipo psiquiátricos, que se presentan en el trabajo con personas con discapacidad. También refiriendo falta en la formación profesional, otro participante hace hincapié en la temática específicamente laboral: “Falta de formación en relaciones laborales, legislación y sistema previsional”. En la misma línea una entrevistada informa que: “Trabajar en el ámbito de las empresas, temas más técnicos con relación a lo legal que uno no conoce y en la formación no se brindan y se transforman en un gran obstáculo para la tarea diaria.” La misma también agrega obstáculos en relación con las propias características de la persona, y hace foco en el entorno y en las dificultades para actuar y relacionarse con la persona con discapacidad y agrega: “no hay falta de voluntad en el resto, pero si hay desconocimiento.”

Una de la entrevistadas, coincide con lo planteado por el resto de los colegas y agrega: “los profesionales tratantes muchas veces desconocen sobre discapacidad, cada uno trabaja de forma independiente como aislada y no tienen actualización ni formación que permite unificar criterios, todavía hablan de la persona con discapacidad como si fueran niños chiquitos, infantilizando y en muchos casos, con tratamientos que no promueven la autonomía, y el pensar en el futuro...” En la misma línea, otra profesional expresa que encuentra dificultades en la “sobrepotección de los padres y de la sociedad en general”. Por último, también una entrevistada ha incluido las dificultades que surgen el trabajo con obras sociales y prepagas, que impiden los cobros en tiempo y forma.

## **7- Discusión y conclusión**

Para comenzar considero que es necesario en primer lugar, detenerse a pensar en las propias experiencias de inicio en el ámbito laboral, sobre los conocimientos previos o quizá, sobre los desconocimientos que nos inundan a la hora de ingresar a un mundo totalmente distinto del que venimos transitando desde la educación formal. Recordar el primer trabajo, y todos los primeros días que tuvimos en los siguientes trabajos que conseguimos: los nervios de la noche anterior, la incertidumbre, el repasar varias veces el camino para no perdernos. Nadie puede negar que se ponen en juego muchas emociones en ese momento.

Por lo que empiezo, abriendo preguntas: ¿Cómo se llega a conseguir un trabajo? ¿Se elige? ¿Se manda el curriculum vitae a alguna página?, ¿llegamos a través de un conocido?, ¿sabíamos cómo vestirnos, cómo vincularnos con el entorno?, ¿necesitamos hacer un “ayuda memoria” para registrar las nuevas tareas?, ¿sabíamos sacar una fotocopia o mandar un fax? ¿Nos daba miedo equivocarnos? Hasta seguro pensamos: ¿Qué haríamos con nuestro primer sueldo, como lo administraríamos?

Fundamentalmente, preguntarnos si la formación educativa había logrado darnos las herramientas y los aprendizajes necesarios para enfrentar la nueva etapa. ¿Será que todas las personas necesitamos de algún tipo de apoyo para empezar a trabajar? Saber trabajar ¿no es parte de un proceso de aprendizaje?

Si una persona que no es considerada, “persona con discapacidad” necesita distintos apoyos para iniciarse en el campo laboral, ¿Qué tipo de apoyos necesitaría una persona con discapacidad intelectual que tiene el deseo de trabajar? ¿Quiénes son los encargados de brindar esos apoyos?

El ingreso al mundo laboral es un aprendizaje para todas las personas, es un ámbito en el que se ingresa con pocos conocimientos y las personas llegamos, en su mayoría, desprovistas de herramientas. El objetivo general de este estudio fue describir el rol de los psicopedagogos/as en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, a partir de la hipótesis planteada, y detenernos a mirar las distintas situaciones que puede atravesar una persona en dicha situación.

Los resultados encontrados sugieren que los psicopedagogos/as brindan diversos aportes a los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, siendo los encargados de construir los apoyos para acompañar los procesos de aprendizaje de los jóvenes y adultos con discapacidad en el ámbito laboral. Esto se ha evidenciado a partir de las diversas respuestas que han dado los licenciados en psicopedagogía consultados.

En algunos casos, han manifestado que trabajan específicamente en el área de formación desde un rol docente, en otros casos, están inmersos en los procesos de inclusión donde acompañan a la persona con discapacidad intelectual en el inicio de su actividad laboral, desde la orientación, desde la adecuación del material de trabajo, desde el vínculo con el empleador. También ha surgido en la respuesta una de las entrevistadas, el término de orientación vocacional-laboral, área en el que la psicopedagogía cuenta con recursos para poder desarrollarse, ya que también se encuentra dentro de sus incumbencias profesionales.

Según Vila Suñe, Pallisera y Fullana (2012), quienes han desarrollado una investigación sobre esta temática, sustentarían dichos argumentos a partir de comprender la orientación como parte de la preparación de los jóvenes para los procesos de transición, hacia la inclusión laboral, social y la construcción de un proyecto vida. También refieren considerar la vulnerabilidad de las personas con discapacidad intelectual en dichos procesos de transición exige de la acción de la orientación en la etapa secundaria poniendo énfasis intencional en la promoción de estrategias favorecedoras de la inclusión socio laboral.

De aquí se desprende, el objetivo del rol del psicopedagogo/a dentro de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Gran parte de los entrevistados han referido que la inclusión laboral exitosa, es el objetivo por excelencia de quienes se desempeñan en esta área. Por lo que retomo el pensamiento de Hanna Arendt (1957), que afirma que, sin una vida actuante, el hombre carecería de sentido en el mundo.

Marcelo Rocha (2013), refiere que hay imaginarios sociales que se crean y aportan barreras que dificultan el pasaje a la adultez de las personas con discapacidad. Es necesario considerar al joven/adulto con discapacidad como lo establece la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, permitiendo que logre ocupar un lugar de responsabilidad para la construcción de un rol adulto, sin caer en la sobreprotección. En relación con lo que sucede en el ámbito familiar y social de la persona con discapacidad el problema es la compulsión de elegir por ellos y a posicionarlos como eternos niños o almas amorosas (Rocha, 2019). El paternalismo y la sobreprotección existen en todas las discapacidades, pero solo en la discapacidad intelectual esto es tolerado como algo natural y necesario.(Aznar, 2019). Situación que se presenta como obstáculo para la tarea de los psicopedagogos, según lo que respondieron los entrevistados para esta investigación

La discapacidad parece estar “contenida” en la infancia considerando que la inclusión de la persona con discapacidad finaliza en la integración escolar. La pregunta es: ¿qué pasa después? ¿Qué pasa con el futuro? Esta es una de las grandes preguntas, con pocas certezas, mejor dicho, respuestas con las que se encuentran las familias de las personas con discapacidad (como si el futuro tuviera certezas para quienes no tienen discapacidad).

Los jóvenes/adultos con discapacidad y sus familias, tienen pocas posibilidades de pensar otros escenarios, por ejemplo, los laborales. El desarrollo de la subjetividad va de la mano con el desarrollo de la autodeterminación, entendiendo ésta como la capacidad de los pueblos para elegir su destino. Los seres humanos nos desarrollamos colectivamente como pueblos e individualmente como sujetos (Aznar, 2019).

La formación y función del psicopedagogo/a queda limitada a la educación formal, y mismo aun no resulta fácil encontrar profesionales que trabajen en el área. A lo largo de la investigación, no se ha contado con gran cantidad de material específico que entrecruce las

variables aquí planteadas. Al final, pareciera que es cuestión de “suerte”, y no de derechos, el conseguir un asesoramiento y una orientación correcta.

Por dicho motivo, el primer objetivo específico se enfocó en buscar y recabar información sobre la presencia de psicopedagogos/as en programas para el desarrollo del empleo, donde vale recordar que se presentaron dificultades para lograr entrevistar profesionales que trabajen en dichos espacios.

Todos los profesionales que han sido consultados forman parte de centros, equipos e instituciones donde se trabaja de forma interdisciplinaria. Lo que invita a pensar que el abordaje de la inclusión laboral de personas con discapacidad se da a partir de los resultados de las diversas disciplinas, tomándolas desde los diferentes esquemas conceptuales de análisis, sometiéndolas a comparación y enjuiciamiento y, finalmente, integrándolas (Tamayo y Tamayo, 1995). Pensar a los psicopedagogos siendo pieza fundamental de los equipos aportando su saber, aprendiendo de las otras disciplinas.

A lo largo de este trabajo se ha utilizado la palabra apoyo, es importante entender los apoyos tal como lo explica Aznar (2019) “...El apoyo es una actividad planificada, centrada en la persona con discapacidad, quien tiene un lugar protagónico en el diseño, la implementación y la evaluación de los apoyos. Son actividades variables, creativas, muy contextualizadas y personalizadas, que requieren del diálogo entre varios actores. Las fuentes de los apoyos son, en principio, la propia persona, su red social de pertenencia y los servicios generales y gratuitos. Por eso su costo es el de una actividad común con cualquier ciudadano...”

A partir de pensar los obstáculos que aparecen para ejercer el rol, surgen los apoyos que necesitan los psicopedagogos para poder llevar a cabo esta actividad. Es importante entender y repetir que es un área donde se requiere del trabajo interdisciplinario, donde resultan fundamentales los aportes de otras profesiones para poder hacer un abordaje integral de la situación particular de cada persona que se pretenda incluir.

El segundo objetivo específico planteado, se ha referido a las tareas específicas que realizan los psicopedagogos/as, y se ha evidenciado que, en todos los casos, son tareas que

aluden directamente a las distintas modalidades de aprendizaje que tiene una persona con discapacidad y se corresponden con las incumbencias profesionales que se citan en la Ley N°9970 (1986), como por ejemplo: “Preservar, mantener, mejorar y restablecer en niños, adolescentes y adultos las posibilidades de aprender” y “Crear condiciones para un mejor aprendizaje individual y/o grupal en las instituciones educativas y de salud, o en las situaciones de aprendizaje en general”. Todas las tareas específicas señaladas por las participantes son propias a las incumbencias del psicopedagogo/a.

Respecto del objetivo específico número tres, considero que la psicopedagogía aporta la posibilidad de que una persona con discapacidad o sin discapacidad pueda poner a jugar el aprender a lo largo de sus experiencias laborales. Las personas sin discapacidad también son parte fundamental del proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad. Son quienes conforman el entorno, son quienes también iniciarán un proceso de aprendizaje en el que el rol del psicopedagogo/a puede intervenir. Dicho entorno deberá aprender sobre la discapacidad, aprender a derribar prejuicios sobre todo, aprender sobre lo que desconocen para que no se transformen en obstáculos del proceso de inclusión.

El último objetivo específico, que apunta a detectar las dificultades que surgen a la hora de ejercer el rol psicopedagógico en este ámbito, es el resultado de lo que se viene postulando. Además de las características propias de cada uno de los jóvenes/adultos con discapacidad intelectual, sus familias, y de las dinámicas dentro de estas que cada uno puede llegar a tener, hay un obstáculo que nos implica y nos expone desde nuestra propia responsabilidad. Me refiero a la falta de formación profesional, ya que ésta resulta ser un impedimento para que los psicopedagogos/as se desempeñen en los ámbitos de la inclusión laboral. Es muy probable que el primer trabajo que pueda obtener un psicopedagogo/a luego de recibido sea el de “maestro integrador”, lo que parecería una paradoja, ya que se continúa contemplando la necesidad de adecuación en el plano de la educación formal pero nuestra figura desaparece en la vida del joven adulto con discapacidad. Por lo que a partir de las entrevistas que se realizaron y de mi propia experiencia personal, considero que es importante empezar a cuestionar los planes de estudio de las Universidades e institutos de educación superior para que puedan incorporar estas temáticas, poder correr al psicopedagogo/a de

lugares en los que se los ha ubicado y abrir desde la formación una puerta de posibilidades para su desarrollo profesional.

También es importante valorar la importancia de la actualización y de la continua formación de quienes ya se han recibido y trabajan con personas con discapacidad, y en muchos casos continúan llamando discapacitado a su propio paciente. Es necesaria esta reflexión por la responsabilidad profesional que los y nos compete, porque tenemos la obligación ética de velar por los derechos de las personas con discapacidad, de construir un criterio común entre profesionales.

Por último, a lo largo de esta investigación pude reflexionar sobre las coincidencias que encuentran a los psicopedagogos/as que ejercen este rol y a las personas con discapacidad intelectual a las que acompañan, coincidencias que los encuentran en un mismo punto de partida. Ambos parecen iniciarse desprovistos de herramientas, ambos no fueron imaginados en ámbitos del área laboral, ambos necesitan de apoyos, ambos están en un proceso de aprendizaje continuo y ambos están construyendo juntos un entramado de conocimientos en el que están haciendo al rol del psicopedagogo/a en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Nos encontramos en un momento de transición, todos estamos atravesados por creencias que desaparecieron de los papeles, pero permanecen arraigadas en nuestra forma de pensar y actuar. Estamos en un proceso de cambio, un cambio que, a trece años de la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, sigue resultando un desafío para nuestra sociedad. Tomar posición, definir qué postura vamos a tomar, definir qué lugares queremos habitar, y que huellas queremos dejar, es parte de la definición de nuestro rol.

A modo de cierre, considero pertinente cerrar esta investigación citando el Art. N°27- de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad sobre el Trabajo y el Empleo, ya que es el artículo que motivó la presente investigación:

Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de

ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

## **8-Referencias**

Arendt, H. (1958) *La Condición Humana*. Chicago: University of Chicago Press

- Aznar, A. & González, D.(2019). Planificación centrada en la persona. Buenos Aires: EdicionesItineris
- Bisquerra, R. (2005).Marco Conceptual de la orientación psicopedagógica.*Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 3(6), 2-7
- Bucari, E. (7 de junio de 2019). Elizabeth Aimar: La discapacidad incomoda a toda la sociedad. La Nación.Recuperado de :<https://www.lanacion.com.ar/comunidad/elizabeth-aimar-la-discapacidad-incomoda-toda-sociedad-nid2255849>
- COPIDIS.*Manual de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*Recuperado:[https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual\\_eca\\_digital.pdf](https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_eca_digital.pdf)
- Llano, L. Gutiérrez, M.Stable, A. Núñez M. Masó, R.& Rojas, B. (2016). La interdisciplinariedad: una necesidad contemporánea para favorecer el proceso de enseñanzaaprendizaje. *MediSur*, 14(3),320-327.  
Recuperado:[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2016000300015&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000300015&lng=es&tlng=es)
- 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:<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338254890004.pdf>
- ONU, (2006). *Convención sobre los derechos de personas con discapacidad*.  
Recuperado:<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de Personas con Discapacidad.*Madrid: Ediciones Cinca*

- Pantano, L. (2007). La palabra “discapacidad” como termino abarcativo. Observaciones y comentarios sobre su uso. *Cuestiones económicas y sociales*, 5(9), 105-125  
Recuperado:<http://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Facultad%20de%20Ciencias%20Sociales/PDF/Sociologia/publicacion-sociologia-cuestiones.pdf>
- Riaño, A. Rodríguez, A. García, R. & Álvarez, E. (2014). La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Revista Brasileira de Educación Especial*, 20(2), 283-302  
Recuperado:[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382014000200010](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382014000200010)
- Rocha, M. (2013) Discapacidad, Orientación Vocacional y proyectos de vida. El desarrollo de la autonomía. Rosario: Laborde Editor
- Rocha, M. (31 de agosto de 2019). *Pasividad en discapacidad y el derecho a elegir*. La Capital.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Resumen del Informe Mundial sobre discapacidad*.  
Recuperado:[https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf?ua=1](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1)
- Tallis, J., Casarello, J. & Filidoro, N. (2014). *Discapacidad y Sexualidad*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Verdugo, M. & Schalock, R. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 41(4), 7-21

## 9-ANEXO

### MODELO DE ENTREVISTA

*Entrevista a Psicopedagogos/as*

Nombre:

Edad:

Institución/Centro/Equipo:

Mencione brevemente su formación profesional:

Cargo:

A- ¿Cómo surge la posibilidad de trabajar en el campo de la inclusión laboral con personas con discapacidad intelectual?

**\*Por favor, responder en relación a la inclusión laboral**

B- ¿Cuál es el objetivo del área en la que trabaja?

C-¿Cómo está compuesto su equipo de trabajo? (aclarar profesiones)

D- ¿Cuál es su rol en el lugar de trabajo?\*

F- ¿Cuáles son las tareas específicas que desarrolla como psicopedagogo/a en esta institución?\*

G- Como Psicopedagogo/a, ¿Se encuentra con algún obstáculo para llevar a cabo su actividad?\*

H- ¿Considera que una persona con discapacidad intelectual requiere de la intervención profesional del área de la Psicopedagogía? \*¿Por qué?

I- ¿Qué aportes considera que brinda la Psicopedagogía al campo de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?

## **Entrevista a Psicopedagogos**

Nombre: María Dolores F.

Edad: 29

Institución/ Centro: Fundación Discar

Mencione brevemente su formación profesional: Lic. en psicopedagogía- UCA

Cargo: Profesora del curso de Formación Para el Empleo

¿Cómo surge la posibilidad de trabajar en un Programa de Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?

La posibilidad de trabajar en un programa de inclusión laboral, surgió cuando estudiaba en la UCA y trabajé dos años como asistente en el curso de Formación Laboral para jóvenes con discapacidad. Luego de uno años, ya recibida, comencé como asistente del curso de Formación para en Empleo en Fundación Discar, donde actualmente trabajo como profesora del curso.

### **\*Por favor, contestar en relación a la INCLUSIÓN LABORAL**

1. -¿Cuál es el objetivo del área en la que trabaja?

El objetivo principal es la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del programa Empleo con Apoyo (ECA), poniendo énfasis en el joven como protagonista y en su integración social. En una primera instancia, se lleva a cabo el curso de Formación para el Empleo formando a los jóvenes desde una respectiva integral para que puedan insertarse laboralmente.

2. -¿Cómo está compuesto su equipo de trabajo?

El equipo de trabajo está compuesto por la Directora del área, una coordinadora y 4 profesoras. Trabajamos en conjunto con el área del ECA.

3. -¿Cual es su ROL en el lugar de trabajo?\*

Mi rol dentro de la fundación, es de profesora en el curso de formación para el empleo. Donde la tarea principal es formar a jóvenes para que puedan insertarse en el mundo laboral. Más allá de dictar las clases, junto con el resto de las profesoras nos encargamos de planificarlas, realizar el seguimiento de los jóvenes (comunicación con profesionales y familias), tenemos reuniones con el área del ECA, supervisiones mensuales y realizar las admisiones para el curso.

4. ¿Cuáles son LAS TAREAS específicas que desarrolla como psicopedagoga/o en la institución? \*

Las tareas específicas son por un lado planificar las clases, intervenir individualmente con cada joven teniendo en cuenta sus necesidades y realizar el seguimiento con los profesionales realizando las sugerencias necesarias.

5. Como Psicopedagoga/o ¿Se encuentra con algún obstáculo para llevar a cabo su actividad? \*

Muchas veces, encuentro obstáculos en los diagnósticos de los jóvenes, donde muchas veces algunos no son muy precisos o tienen poca información. Así como también, al momento de realizar orientaciones a la familia o al joven donde se ofrecen resistencias.

6. ¿Considera que una persona con discapacidad intelectual requiere de la intervención profesional del área de la psicopedagogía? \* ¿Por qué?

Si creo que es fundamental, no solo teniendo en cuenta aspectos específicos de aprendizaje como comprensión o la realización de cálculo. Sino que es fundamental poder intervenir en habilidades más adaptativas que les brinden herramientas para desenvolverse con mayor autonomía.

7. -¿Qué APORTES considera que brinda la psicopedagogía al campo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

En un primer momento, considero que brinda estrategias de cómo enseñar teniendo en cuenta la forma singular de cada joven para aprender. Por otro lado, que es fundamental los aportes en relación al aprendizaje para realizar orientaciones para la vida diaria. Por último, creo que es muy importante el aporte realizado en función de conocer aptitudes y limitaciones para poder armar un proyecto de elección laboral.

### **Entrevista a Psicopedagogos**

Nombre: Adrian S.

Edad: 36

Institución/ Centro: Fundación Discar

Mencione brevemente su formación profesional: Psicopedagogo en INSFD 14 de Lincoln, Bs. As, y Ciclo de Licenciatura en UCA.

Cargo: Orientador Laboral

¿Cómo surge la posibilidad de trabajar en un Programa de Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?

#### **\*Por favor, contestar en relación a la INCLUSIÓN LABORAL**

1. -¿Cuál es el objetivo del área en la que trabaja?

Brindar apoyo a empleados con discapacidad intelectual, a sus familias y a sus empleadores para que la relación laboral perdure en el tiempo.

2. -¿Cómo está compuesto su equipo de trabajo?

Equipo interdisciplinario de 13 profesionales (psicólogos, psicopedagogos, trabajadores sociales, terapeutas ocupacionales, relaciones laborales).

3. -¿Cual es su ROL en el lugar de trabajo?

Orientador Laboral

4. ¿Cuáles son LAS TAREAS específicas que desarrolla como psicopedagoga/o en la institución?

Orientación mediante entrevistas individuales, entrevistas familiares, capacitaciones grupales a personas con y sin discapacidad, entrevistas a responsables.

5. Como Psicopedagoga/o ¿Se encuentra con algún obstáculo para llevar a cabo su actividad?

Falta de formación en relaciones laborales, legislación y sistema previsional.

6. ¿Considera que una persona con discapacidad intelectual requiere de la intervención profesional del área de la psicopedagogía? ¿Por qué?

Sí, porque nuestra formación nos ayuda a comprender las diferencias e intervenir sobre las dificultades que surjan.

7. ¿Qué APORTES considera que brinda la psicopedagogía al campo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Mejor comprensión sobre la diversidad de modalidades de aprendizaje.

### **Entrevista a Psicopedagogos**

Nombre: María T.

Edad: 26

Institución/ Centro: Fundación Discar

Mencione brevemente su formación profesional: Lic en psicopedagogía - UCA

Cargo: Profesora del Curso de Formación para el Empleo

¿Cómo surge la posibilidad de trabajar en un Programa de Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?

Durante la carrera surgió la posibilidad de ser asistente del curso y luego surgió una vacante como profesora

**\*Por favor, contestar en relación a la INCLUSIÓN LABORAL**

1. -¿Cuál es el objetivo del área en la que trabaja?

El objetivo es formar a jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo para lograr su plena inserción de la sociedad en el área laboral. Se busca que los jóvenes adquieran las habilidades necesarias para desempeñarse en un empleo normalizado, buscando su mayor independencia.

2. -¿Cómo está compuesto su equipo de trabajo?

Somos 4 profesoras, una coordinadora y una directora del área. Trabajamos en conjunto con el área de empleo con apoyo (ECA), ya que los jóvenes al finalizar la formación pasan a la bolsa de empleo de la fundación.

3. -¿Cuál es su ROL en el lugar de trabajo?\*

Mi rol es formar a los jóvenes, estamos en comunicación con sus familias y profesionales tratantes para poder acompañarlos a lo largo del año. Planificó las clases, doy las clases, estoy en comunicación constante con la otra profesora del curso. Tenemos Supervisión mensual con la directora del área. También realizamos las admisiones para el año siguiente, en el cual realizamos una pequeña evaluación para conocer el nivel de independencia y conocimientos .

4. ¿Cuáles son LAS TAREAS específicas que desarrolla como psicopedagoga/o en la institución?\*

Como Psicopedagoga debo planificar las clases y dictarlas. Comunicarme con los profesionales que atienden a los alumnos que asisten al curso y acompañar y orientar a las familias.

5. Como Psicopedagoga/o ¿Se encuentra con algún obstáculo para llevar a cabo su actividad? \*

En ocasiones es necesario tener mayor información en cuanto a medicación y algunos trastornos psiquiátricos para lograr una mayor comprensión del alumno y acompañarlo de la mejor manera posible.

6. ¿Considera que una persona con discapacidad intelectual requiere de la intervención profesional del área de la psicopedagogía? \* ¿Por qué?

Considero que es necesario para lograr los aprendizajes necesarios no solo para el empleo si no también para su independencia por ejemplo en el manejo en la vía pública, manejo del dinero, armado de presupuesto.

7. -¿Qué APORTES considera que brinda la psicopedagogía al campo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Considero que la psicopedagogía brinda conocimientos en cuanto a formas de enseñanza, conocimiento sobre el perfil de las personas con discapacidad y los apoyos que pueden ser necesarios para cada uno. Cómo también el acompañamiento desde la orientación vocacional - laboral.

### **Entrevista a Psicopedagogos**

Nombre: Milagros

Edad: 31

Institución/ Centro: Equipo Triada

Mencione brevemente su formación profesional:

Soy Licenciada en Psicopedagogía y realizo abordajes integrales en las diversas etapas de la vida de las personas con discapacidad, desde la niñez hasta la adultez; en entornos escolares o laborales.

Cargo: Psicopedagoga

¿Cómo surge la posibilidad de trabajar en un Programa de Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?

Soy docente del Curso de Formación para el empleo para jóvenes con discapacidad que brinda la UCA. Allí los jóvenes realizan sus prácticas laborales en diferentes entornos el cual brindo los apoyos necesarios.

**\*Por favor, contestar en relación a la INCLUSIÓN LABORAL**

1. -¿Cuál es el objetivo del área en la que trabaja?

Acompañar todos los aspectos que hacen al aprendizaje de las PCD desde una mirada integral en sus diferentes contextos ya sean educativos, familiares o socio comunitario.

2. -¿Cómo está compuesto su equipo de trabajo?

Equipo TRÍADA esta compuesto por Psicólogos, TO y psicopedagogos. Ofrecemos servicios de Planificación Centrada en la Persona, con el objetivo de acompañar a las personas con discapacidad en lograr una vida autodeterminada e inclusiva, como adultos.

3. -¿Cual es su ROL en el lugar de trabajo?\*

Nuestro rol como psicopedagogos en el trabajo con adultos es acompañar el proceso en la resolución de problemas, actuando desde el propio contexto, experiencias o temas ligados al rol adulto y a la sociedad. Caracterizamos a la persona con discapacidad como protagonista de sus propios aprendizajes. Consiste en procesos en los que, además de desarrollar habilidades y competencias funcionales a en el entorno. Se resuelve un problema para desencadenar aprendizajes. Esto demanda el reconocimiento de procesos de aprendizajes implícitos, adquiridos a partir del proceso natural de socialización e inclusión en el entorno.

4. ¿Cuáles son LAS TAREAS específicas que desarrolla como psicopedagoga/o en la institución?\*

- Prestación de apoyo de psicopedagogía
- Actividades grupales: literarias, lúdicas, comunitarias, autogestivas.
- Merienda Debate: diálogo filosófico entre personas con y sin discapacidad.

- Grupo de estudio interdisciplinario

5. Como Psicopedagoga/o ¿Se encuentra con algún obstáculo para llevar a cabo su actividad? \*

El obstáculo que encuentro son las faltas de pago o de manera tardía que tienen las obras sociales en general.

6. ¿Considera que una persona con discapacidad intelectual requiere de la intervención profesional del área de la psicopedagogía? \* ¿Por qué?

Si, si la pcd necesita y desea la prestación de apoyo para acompañar todos los aspectos q estén ligados al aprendizaje (preg 3) y como llevarlo a cabo en el día a día. Para ello necesitamos generar un intercambio constante donde cada persona pueda construir lo que le es útil, necesario y apropiado a sus intereses en cada momento, a través de “alianzas estratégicas” que posibiliten sumar recursos y experiencias

-¿Qué APORTES considera que brinda la psicopedagogía al campo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad es el resultado del trabajo en red en el que participan diversos actores y apoyos, siendo defensorio del éxito el modo en que se aborden y acompañen cada una de las etapas. El PSP tiene un rol fundamental de acompañar los aprendizajes que vayan surgiendo en el ámbito laboral y su repercusión en la vida del joven, desde pensar posibles apoyos para las tareas asignadas y supervisarlas, buscar estrategias para la resolución de un problema, derribar mitos o miedos para dar paso a la voz protagonista del trabajador con discapacidad, con el objetivo ambicioso de generar información, comunicación, participación y visibilización en el nuevo contexto de pertenencia.