

Inclusión Laboral y Apoyo Psicopedagógico en Jóvenes con Síndrome de Down en Zona Norte.

Estudiante: Florencia Eliana Sanchez

Legajo: 40988

Directora: Mariel Adán

Trabajo Final de Integración al título de Licenciatura en Psicopedagogía

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

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

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

Autorizo la publicación de la obra en el RIUFLO (seleccionar una opción):

A partir del día de la fecha de aprobación del Trabajo Final de Integración []

A partir de otra fecha, especificar: ... / ... / ...

Lugar y fecha:

Firma y aclaración del autor:

Índice

Resumen	5
Introducción	7
Delimitación De Objeto De Estudio	7
Planteo Del Problema.....	8
Objetivos	10
Hipótesis	10
Fundamentación	10
Estado del Arte	13
Marco Teórico	20
Inclusión Laboral	20
Discapacidad Intelectual.....	22
Síndrome de Down.....	23
Jóvenes con Síndrome de Down.....	25
Barreras y Facilitadores	27
Derechos y Normativa	28
El Rol de la Psicopedagogía.....	29
Acompañamiento Psicopedagógico y Estrategias de Apoyo Laboral	32
Método	37
Diseño	37
Participantes.....	37
Instrumento.....	37
Procedimiento	38
Resultados	39
Discusión	47
Conclusión	55
Aportes y Contribuciones de la Investigación	57
Limitaciones de la Investigación	59
Líneas de Investigación Futuras	61
Propuestas de Intervención	62
Referencias	66
Anexo 1. Instrumento de Recolección	72

Anexo 2. Matriz de Datos	73
Anexo 3. Consentimiento Informado	74

Inclusión Laboral y Estrategias de Apoyo Psicopedagógico en Jóvenes con Síndrome de Down en Zona Norte

Resumen

La presente investigación, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental y transversal, tuvo como propósito examinar la relación entre las estrategias de apoyo laboral y el nivel de inclusión percibido por jóvenes con síndrome de Down empleados en el barrio de Núñez, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Participaron 27 jóvenes trabajadores y 23 profesionales y coordinadores vinculados a procesos de inclusión laboral, a quienes se administraron encuestas estructuradas.

Los resultados evidenciaron altos niveles de inclusión percibida entre los jóvenes, especialmente en dimensiones vinculadas con la satisfacción, el sentido de pertenencia y la autonomía. Sin embargo, se registró una ausencia total de intervenciones psicopedagógicas en los equipos laborales, lo que impidió evaluar la hipótesis referida a la influencia de los apoyos psicopedagógicos en la inclusión percibida.

Los apoyos identificados se concentraron principalmente en aspectos ocupacionales y organizacionales, que eran proporcionados por coordinadores y terapeutas ocupacionales. La falta de apoyos psicopedagógicos reveló una vacancia disciplinar significativa, considerando que las demandas expresadas por los jóvenes, mayor claridad en las consignas, tiempos extendidos, apoyo para la concentración y retroalimentación continua, se corresponden con procesos propios del aprendizaje laboral.

Este hallazgo permitió abrir líneas de problematización orientadas a analizar las dificultades institucionales para incorporar la perspectiva psicopedagógica, los actores responsables de impulsar transformaciones y las consecuencias comunicacionales derivadas de la ausencia de un referente que articule dimensiones pedagógicas y laborales.

En síntesis, la investigación evidenció que la inclusión laboral observada es funcional, pero aún incompleta. La incorporación de estrategias de apoyo psicopedagógico se presenta como una necesidad para fortalecer los procesos de aprendizaje, promover mayores niveles de autonomía y favorecer trayectorias laborales sostenibles en jóvenes con síndrome de Down.

Palabras clave: inclusión laboral; síndrome de Down; psicopedagogía; apoyos laborales; aprendizaje.

Introducción

Delimitación De Objeto De Estudio

Este trabajo se enmarca en una investigación empírica de enfoque cuantitativo, orientada a analizar la relación entre variables mediante el uso de instrumentos estandarizados y técnicas estadísticas. Su propósito es recolectar y analizar datos medibles de la realidad para contrastar hipótesis y responder a la pregunta de investigación (Hernández Sampieri, 2014).

El estudio indaga la relación entre las estrategias de apoyo laboral implementadas en contextos de empleo formal y el nivel de inclusión percibido por jóvenes de entre 18 y 25 años con síndrome Down, residentes en el barrio de Núñez, zona norte de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

De acuerdo con la Fundación Down UP (2021), el síndrome de Down no constituye una enfermedad, sino una alteración genética producida por la presencia de un cromosoma adicional en el par 21, lo que genera un total de 47 cromosomas en lugar de los 46 habituales.

Esta condición, también conocido como trisomía 21, es la causa genética más frecuente de discapacidad intelectual en recién nacidos vivos. Aunque las personas con esta condición comparten ciertas características físicas y cognitivas, existe una amplia variabilidad en sus habilidades, personalidad y desarrollo.

La comprensión de este síndrome requiere una mirada que reconozca tanto sus bases biológicas como la diversidad individual de quienes la presentan, evitando generalizaciones y promoviendo una perspectiva inclusiva y respetuosa.

La Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos (2023), sostiene que la Inclusión Laboral implica garantizar que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en el ámbito laboral, en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores. Por eso, es fundamental que la sociedad promueva un entorno accesible y flexible, facilitando oportunidades que favorezcan su desarrollo físico, emocional e intelectual.

Finalmente, el concepto de Apoyo, se dispondrá de la Agencia Nacional de Discapacidad,

que refiere a “los elementos necesarios para estar en igualdad de condiciones que los demás a la hora de tomar una decisión o realizar alguna actividad” (ANDIS, 2021, p.1).

Planteo Del Problema

La presente investigación, de tipo empírico y con enfoque cuantitativo, tiene como finalidad examinar la relación entre las estrategias de apoyo psicopedagógico implementadas en el ámbito laboral y el nivel de inclusión percibido por jóvenes con síndrome de Down que se desempeñan en empleos formales en el barrio de Núñez, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En la actualidad, la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual continúa siendo un desafío tanto en el plano nacional como internacional. En el contexto argentino, la participación laboral de las personas con discapacidad aún es significativamente reducida.

De acuerdo con los datos disponibles, únicamente el 32,2 % de quienes tienen más de 14 años accede al mercado de trabajo, lo que evidencia una marcada brecha respecto de la población general. Esta situación se torna más crítica en el caso de las personas con síndrome de Down, dado que cerca del 85 % permanece excluido del empleo formal, y muestra las limitaciones estructurales y culturales que obstaculizan su inclusión (ASDRA, 2023).

Las cifras expuestas permiten visibilizar una brecha estructural persistente entre el diseño normativo de las políticas inclusivas y su efectiva implementación en los ámbitos sociales y laborales. Esta disociación pone en evidencia la insuficiencia de las estrategias aplicadas, y genera como consecuencia una vulneración del derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Esta situación resulta significativa si se la contrasta con los principios establecidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual constituye un instrumento jurídico vinculante que compromete a los Estados parte a garantizar la plena participación laboral de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades (ONU, 2006).

Desde la perspectiva psicopedagógica, el acompañamiento en contextos laborales se configura como un dispositivo que posibilita aprendizajes significativos, facilita la mediación con el entorno y fortalece competencias adaptativas. Su integración en la cultura organizacional habilita procesos de autorregulación para sostener la permanencia en el empleo y garantizar condiciones de bienestar (Ramos-Galarza, Cueva & Arévalo, 2023; CDC, 2024).

No obstante, persisten barreras estructurales y actitudinales que limitan la inclusión efectiva de los jóvenes con síndrome de Down. Examinar las estrategias de apoyo psicopedagógico resulta interesante para comprender cómo inciden en la inclusión percibida por jóvenes con síndrome de Down.

La selección del barrio de Núñez como ámbito de análisis posibilita incorporar una perspectiva contextual que reconoce la incidencia de las redes comunitarias y laborales en la configuración de una cultura inclusiva. En este marco, el presente estudio se orienta a aportar al fortalecimiento de entornos laborales de inclusión en jóvenes con síndrome de Down.

Las variables a investigar en este trabajo de investigación son las siguientes:

- Identificar las estrategias de apoyo laboral, con especial énfasis en el acompañamiento psicopedagógico, implementadas en contextos de empleo formal por jóvenes con síndrome de Down en el barrio de Núñez.
- Medir el nivel de inclusión percibido por los jóvenes con síndrome de Down en sus empleos formales en el barrio de Núñez.

En función de ello, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre las estrategias de apoyo laboral, particularmente aquellas vinculadas al acompañamiento psicopedagógico, y el nivel de inclusión percibido por jóvenes con síndrome de Down, de entre 18 y 25 años, en contexto de empleo formal?

Objetivos

Objetivo General

Examinar estadísticamente la relación entre las estrategias de apoyo laboral, con especial énfasis en el acompañamiento psicopedagógico, y el nivel de inclusión percibido por jóvenes con síndrome de Down que se desempeñan en empleos formales en el barrio de Núñez, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Objetivos Específicos

- Describir las estrategias de apoyo laboral, con énfasis en el acompañamiento psicopedagógico, implementadas en contextos de empleo formal por jóvenes con síndrome de Down en el barrio de Núñez.
- Medir el nivel de inclusión y apoyos percibidos por los jóvenes con síndrome de Down en sus empleos formales en el barrio de Núñez.
- Analizar la relación estadística entre las estrategias de apoyo laboral, especialmente el acompañamiento psicopedagógico, y los apoyos percibidos por los jóvenes con síndrome de Down.

Hipótesis

Las estrategias de apoyo psicopedagógico implementadas en contextos laborales se relacionan positivamente con el nivel de inclusión percibido por jóvenes con síndrome de Down que se desempeñan en empleos formales en el barrio de Núñez, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Fundamentación

La presente investigación parte del supuesto de que las estrategias de apoyo psicopedagógico implementadas en contextos laborales cumplen un rol interesante en los procesos de inclusión laboral de jóvenes con síndrome de Down.

El acompañamiento psicopedagógico en el ámbito laboral posibilita aprendizajes adaptativos que fortalecen la autonomía, la comunicación y la autorregulación.

A pesar de que la Psicopedagogía constituye un campo de acción que integra dimensiones educativas y laborales, no se registran antecedentes suficientes que den cuenta de la presencia de profesionales psicopedagogos dentro de los dispositivos de inclusión laboral.

Es relevante mencionar que las personas con discapacidad intelectual enfrentan barreras estructurales, culturales y actitudinales que limitan su participación en el mercado laboral, pese a la existencia de normativas que promueven la igualdad de oportunidades.

La Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA, 2023) advierte que persiste una vulneración de derechos que requiere la revisión de políticas orientadas a eliminar obstáculos y garantizar la plena participación laboral de esta población.

Desde un enfoque social y de derechos, este estudio busca visibilizar los factores que inciden en la inclusión laboral y destacar el valor de las estrategias de apoyo psicopedagógico como herramientas de mediación, acompañamiento y sostenimiento de trayectorias laborales significativas.

En el plano disciplinar, la Psicopedagogía constituye un campo de conocimiento idóneo para abordar el aprendizaje en contextos laborales.

D'Anna y Hernández (2006) la definen como una disciplina científica y aplicada que investiga los procesos de aprendizaje en las personas, los grupos y las organizaciones. Las autoras proponen la gestión psicopedagógica como el conjunto de procedimientos destinados a operar sobre la realidad del aprendizaje con fines preventivos, terapéuticos y de asesoramiento.

Desde esta perspectiva, el acompañamiento psicopedagógico se concibe como un dispositivo de apoyo adaptativo que promueve la autonomía, la participación y el desarrollo de competencias socio laborales en los jóvenes con discapacidad intelectual.

La implementación de este acompañamiento en entornos laborales formales posibilita la inclusión y la transformación de las prácticas institucionales, las cuales promueven espacios de trabajo más accesibles, equitativos y sostenibles.

Finalmente, la investigación se enmarca en una experiencia empírica desarrollada junto a una organización no gubernamental (ONG) que implementa programas de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual.

Analizar estas prácticas permite generar evidencia científica que contribuya al fortalecimiento de políticas y estrategias institucionales orientadas a la inclusión con perspectiva psicopedagógica.

Estado del Arte

Loborda Molla et al. (2021) llevaron a cabo en España un estudio titulado Influencia de Entornos Laborales y Prelaborales en el Desarrollo de Competencias en Personas con Discapacidad Intelectual. El propósito central de la investigación fue analizar cómo distintos tipos de centros ocupacionales y de empleo inciden en el desarrollo de competencias, y se consideró tanto el grado de discapacidad de las personas como el contexto laboral en el que se insertan.

El estudio tuvo un enfoque cualitativo, con un diseño no experimental, descriptivo y transversal, y se aplicó un cuestionario estructurado a una muestra de 200 participantes en Cataluña. Entre sus principales hallazgos, se destacó la necesidad de revisar el rol formativo de los empleadores y de fortalecer las políticas de inclusión laboral.

Asimismo, se concluyó que el desarrollo de competencias vinculadas a la empleabilidad constituye una herramienta clave para promover la equidad en el acceso y la permanencia en el trabajo.

Guzmán Pacheco et al. (2022) presentaron en Colombia la investigación titulada Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva, y se realizó en la segunda ciudad más importante del departamento del Huila. El objetivo principal del estudio fue identificar las barreras sociales, culturales, económicas y normativas que obstaculizan la inclusión laboral de esta población y diseñar estrategias que favorezcan su inserción en el mercado de trabajo.

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo y de corte transversal, y se aplicó un cuestionario estructurado a una muestra de 100 empresas activas del municipio. Los resultados evidenciaron un marcado desconocimiento normativo y conceptual por parte de los empleadores respecto de la diversidad funcional cognitiva.

Las principales conclusiones mostraron como barreras predominantes la ausencia de políticas internas claras, la falta de formación en inclusión y la carencia de alianzas institucionales que respalden procesos sostenibles de integración laboral.

Sarmiento Caguana (2023) desarrolló la investigación titulada *La Inclusión Laboral de los Jóvenes con Discapacidad Intelectual con Ayuda de la Orientación Psicopedagógica*, en la localidad de Ciudadela, partido de Tres de Febrero, Provincia de Buenos Aires, Argentina. El estudio propuso un conjunto de estrategias orientadas a favorecer la inserción laboral de esta población a partir de la intervención psicopedagógica.

La investigación examinó el rol de diversos agentes en los ámbitos laboral y educativo, con el propósito de promover espacios de desarrollo tanto individual como colectivo. Desde un enfoque cualitativo y mediante entrevistas semiestructuradas, se identificaron las principales barreras y desafíos que enfrentan los jóvenes con discapacidad intelectual en su tránsito hacia el empleo.

Entre las conclusiones más relevantes, se destacó la necesidad de revisar los procesos educativos para asegurar que la inclusión laboral no se produzca de manera aislada, de lo contrario, se genere en articulación con un contexto integral. Además, se evidenciaron barreras de carácter estructural que continúan limitando las posibilidades de inserción laboral efectiva.

López Pacheco (2023) llevó a cabo en Costa Rica el estudio titulado *Experiencia de Inclusión Laboral: El Caso de Oscar, Pianista con Trastorno del Espectro Autista*. El objetivo principal fue describir un caso exitoso de inclusión laboral en el ámbito universitario, a partir de la experiencia de Oscar, un pianista de 38 años diagnosticado con autismo, contratado por la Universidad de Costa Rica como pianista acompañante en los cursos.

La investigación se inscribió en un enfoque cualitativo, con diseño de estudio de caso, y se sustentó en entrevistas estructuradas a familiares, docentes y personal institucional, además de la observación directa en el entorno laboral. Los hallazgos mostraron que la inclusión laboral efectiva

requiere de una planificación individualizada, el diseño de rutinas adaptadas y la construcción de un entorno que valore las capacidades del trabajador más allá de sus diferencias.

El caso analizado evidenció resultados significativos, como la modulación positiva de emociones, la disminución de conductas disfuncionales y el fortalecimiento de la autonomía laboral, lo que confirma el impacto de las estrategias de inclusión en la mejora de la calidad de vida y en la sostenibilidad de la participación laboral.

Coñoman Garay et al. (2024) presentaron un estudio denominado Eficacia de un Programa de Formación Laboral para Jóvenes con Diversidad Funcional Intelectual: El Autoconocimiento como Factor Clave. El propósito central del trabajo fue analizar el impacto de un módulo formativo orientado al fortalecimiento de habilidades laborales y al desarrollo del autoconocimiento, integrado en un programa universitario de capacitación para el empleo dirigido a jóvenes con diversidad funcional intelectual (DFI) en España.

El estudio se enmarcó en un diseño cuasiexperimental de grupo único, empleando evaluaciones pretest y posttest con el fin de identificar variaciones en las competencias trabajadas. La población participante estuvo constituida por 16 jóvenes con DFI.

Los resultados permitieron destacar la necesidad de implementar propuestas formativas inclusivas con un enfoque integral, que favorezcan la autodeterminación, la toma de decisiones y la consolidación de una identidad profesional en esta población.

También el estudio remarcó el rol estratégico de las instituciones educativas como facilitadoras de procesos inclusivos de calidad, capaces de acompañar de manera efectiva la transición hacia la adultez y la inserción laboral.

Rodríguez Bianchi (2024) llevó a cabo un estudio titulado Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, cuyo propósito fue examinar las barreras estructurales, normativas y socioculturales que obstaculizan el acceso al empleo para esta población en Uruguay.

La metodología adoptada fue de carácter documental y analítico, basada en la revisión de normativa nacional e internacional, complementada con estadísticas oficiales y antecedentes empíricos vinculados a inclusión y pobreza.

Los hallazgos evidenciaron que la discapacidad no constituye el principal impedimento para la inserción laboral. Por el contrario, son las barreras del entorno, físicas, comunicacionales, actitudinales y educativas, las que profundizan la exclusión. A ello se suman los factores de desigualdad, como la baja accesibilidad y la persistencia de estigmas sociales.

Vidal et al. (2024) presentaron el estudio Políticas de emprendimiento y estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad, cuyo objetivo fue describir el conjunto de políticas de emprendimiento destinadas a favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad en Colombia, y se analizó el marco jurídico, las dificultades vigentes y las estrategias institucionales de implementación.

El enfoque metodológico fue cualitativo y se sustentó en un análisis documental guiado por los aportes teóricos de Theodoro Lowi respecto de los tipos de políticas públicas. Las conclusiones señalaron que persisten desafíos relevantes en materia de cumplimiento normativo y accesibilidad en los ambientes laborales.

En consecuencia, los autores recomiendan fortalecer las políticas mediante acciones de sensibilización, mejoras en accesibilidad y mecanismos más robustos de monitoreo y evaluación.

Calvopiña Roca y Ayala (2024) presentaron en Ecuador el estudio Inclusión Laboral y Social de Personas con Síndrome de Down: un Estudio de Caso, orientado a analizar el impacto de la

educación especializada y del acompañamiento profesional sostenido en los procesos de inclusión social y laboral de personas con Síndrome de Down.

La investigación adoptó una metodología cualitativa basada en el estudio de caso de cuatro personas insertas laboralmente en una empresa privada del sector tecnológico y petrolero. Los participantes habían recibido formación en una institución de educación especial que impulsa el programa Empleo Presencial con Tutoría Permanente.

Para el análisis se aplicaron entrevistas a personal de la empresa, encuestas a familiares y observaciones directas del desempeño en el puesto de trabajo. Los resultados destacaron que la formación prelaboral y el acompañamiento metodológico favorecieron significativamente la adaptación al entorno laboral real.

La experiencia fue valorada positivamente por los trabajadores, sus familias y la empresa, evidenciando la eficacia de un proceso formativo estructurado y del apoyo constante para sostener trayectorias laborales inclusivas.

Arranz Barcenilla (2024) presentó en la Universidad de Burgos la tesis doctoral Tecnologías para el aprendizaje sostenible en individuos con Síndrome de Down: Exploración de herramientas y estrategias pedagógicas, enfocada en analizar el impacto de una plataforma virtual adaptada para la enseñanza de contenidos sobre sostenibilidad en el marco del Proyecto Educativo Europeo SUSKIDS.

La autora buscó generar orientaciones pedagógicas para profesionales que trabajan con este colectivo, promoviendo aprendizajes significativos y potenciando la inclusión social y laboral.

La investigación se desarrolló en tres fases: revisión bibliográfica, diseño de materiales didácticos y guías metodológicas, y evaluación de la plataforma digital SUSKIDS. Las conclusiones mostraron que las tecnologías de la información y la comunicación constituyen un recurso

transformador para la educación inclusiva, ya que la plataforma evaluada permitió ajustar los contenidos al estilo cognitivo de las personas con Síndrome de Down.

De este modo, se evidenció que el uso de herramientas digitales pertinentes facilita la comprensión de conceptos vinculados a la sostenibilidad y contribuye a su formación como ciudadanos activos, que favorece futuras oportunidades de inserción laboral.

Onnivello et al. (2025) llevaron adelante un estudio titulado Desarrollo de la función adaptativa en niños y adolescentes con síndrome de Down: Influencias de la edad cronológica y la edad mental. El propósito de esta investigación fue analizar la evolución de las habilidades adaptativas en niños y adolescentes con síndrome de Down, considerando el peso diferencial que ejercen la edad cronológica (EC) y la edad mental (EM) en dicho desarrollo.

Para ello, se empleó un diseño transversal con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 115 participantes con síndrome de Down, organizados en grupos preescolares y escolares. La evaluación de la función adaptativa se realizó mediante las Vineland Adaptive Behavior Scales-II (VABS-II), mientras que la estimación de la edad mental se obtuvo a través de las escalas cognitivas Griffiths-III y WPPSI-III.

Los resultados mostraron que la edad mental constituye un mejor predictor del desarrollo en el área de comunicación, mientras que la edad cronológica incide con mayor fuerza en los dominios de socialización y habilidades prácticas.

Asimismo, se evidenció que los factores contextuales y las experiencias vitales, particularmente la participación en entornos educativos inclusivos, desempeñan un rol determinante en la construcción de la función adaptativa, incluso por encima de las variables estrictamente cognitivas.

En síntesis, el conjunto de estos aportes describió la necesidad de acompañamientos profesionales sistemáticos y de la creación de entornos accesibles que favorezcan trayectorias inclusivas. En este escenario, la Psicopedagogía adquiere un papel clave, al comprender el trabajo como un espacio potencial de aprendizaje, participación y desarrollo integral para las personas con síndrome de Down.

Marco Teórico

El presente marco teórico desarrolla los fundamentos conceptuales que sustentan esta investigación, cuyo objetivo es examinar la relación entre las estrategias de apoyo psicopedagógico y el nivel de inclusión laboral percibido por jóvenes con síndrome de Down, entre 18 y 25 años, en el barrio de Núñez, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Las variables centrales del estudio son inclusión laboral, entendida como un proceso de participación activa y de calidad de empleo, y las estrategias de apoyo psicopedagógico, concebidas como mediaciones que promueven la adaptación, la autonomía y la permanencia de los trabajadores en contextos laborales inclusivos.

Desde la perspectiva psicopedagógica, el análisis de la inclusión laboral permite comprender el empleo como un escenario de desarrollo personal y social para los jóvenes con síndrome de Down.

De esta forma, el acompañamiento psicopedagógico se constituye como un dispositivo esencial para sostener trayectorias laborales significativas y equitativas.

Inclusión Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2015) entiende la inclusión laboral como el proceso mediante el cual las personas con discapacidad acceden, permanecen y progresan en empleos dignos y en igualdad de condiciones con los demás.

Es por eso que no solo implica el acceso al puesto de trabajo, sino la participación plena, la adaptación del entorno y la valoración de la diversidad en el ámbito organizacional.

Desde la Psicopedagogía, este concepto se articula con la promoción de aprendizajes significativos en contextos laborales, favoreciendo la autonomía, la autorrealización y la construcción de identidad profesional.

La inclusión laboral de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual constituye un eje central en la promoción de derechos y la mejora de la calidad de vida. El empleo con apoyo y la implementación de estrategias laborales específicas se reconocen como prácticas importantes para garantizar una participación efectiva en el ámbito laboral.

Documentos técnicos y manuales de buenas prácticas, como el Manual de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad elaborado por COPIDIS en la Ciudad de Buenos Aires, destacan que la inserción en el empleo debe ir acompañada de un sistema de apoyos ajustado a las necesidades de cada trabajador (Sabatés et al., 2022).

Se enfatiza en la necesidad de adaptar los puestos de trabajo en función del perfil particular de cada persona. Esto implica valorar las fortalezas, intereses y la formación previa que pueda tener el individuo (CDC, 2024).

Desde esta perspectiva, la inclusión laboral se convierte en un proceso de ajuste recíproco, en el cual la persona aporta sus capacidades y la organización flexibiliza sus estructuras y expectativas para generar condiciones equitativas entre los trabajadores.

Asimismo, es relevante la construcción de un ambiente inclusivo dentro de las organizaciones. Esto requiere promover actitudes positivas hacia la discapacidad, sensibilizar a los equipos de trabajo, garantizar la accesibilidad, y establecer mecanismos de supervisión y acompañamiento que permitan sostener la permanencia laboral (OPS, s. f.).

Desde el modelo biopsicosocial de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), se plantea que la inclusión laboral no puede reducirse a las habilidades individuales de la persona, sino que debe comprenderse como el resultado de la interacción entre estas capacidades y los factores contextuales.

En este marco, eliminar barreras físicas, sociales y actitudinales, así como generar oportunidades reales de participación, se vuelve indispensable para avanzar hacia un mundo laboral más inclusivo (OMS, 2001).

Para concluir, resulta relevante comprender el concepto de inclusión laboral, ya que permitirá visibilizar las condiciones del entorno que afectan las trayectorias de los jóvenes con síndrome de Down.

Discapacidad Intelectual

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (2001) define discapacidad como un término genérico con deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de participación.

Se trata de la interacción entre una condición de salud de la persona y factores personales y ambientales.

Según la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2001), la discapacidad intelectual implica limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa. Las mismas se manifiestan antes de los 18 años.

Este criterio incluye tanto el cociente intelectual como, especialmente, la capacidad de la persona para adaptarse al entorno, así como habilidades adaptativas: conceptuales, sociales, prácticas.

Las menciones de estas características son fundamentales para analizar los apoyos necesarios en los entornos laborales inclusivos. De esta forma, permiten avanzar hacia una comprensión más específica del síndrome de Down y profundiza en sus manifestaciones y necesidades particulares.

Síndrome de Down

El síndrome de Down se define como condición genética causada por una copia extra total o parcial del cromosoma 21 (trisomía), con manifestaciones físicas, intelectuales y de desarrollo que varían mucho entre personas (Centers for Disease Control and Prevention [CDC], 2023).

Existen tres tipos principales de presentación: trisomía 21, translocación y mosaicismo. La discapacidad intelectual asociada puede ser leve, moderada o más severa, dependiendo de factores biológicos y ambientales.

La CIF fue adoptada por la OMS en 2001 como parte de la Familia de Clasificaciones Internacionales (OMS-FIC), con el objetivo de dar un marco más amplio que solo lo médico, incorporando el contexto, participación y factores ambientales.

En la misma, se desarrolla el concepto de discapacidad definiéndola como el resultado de la interacción dinámica entre: condición de salud, factores personales (edad, género, educación, actitudes) y factores ambientales (barreras físicas, sociales, políticas) que pueden limitar o favorecer el funcionamiento.

Por otro lado, la población con síndrome de Down presenta una gran variabilidad funcional en su desarrollo cognitivo, conductual y adaptativo. Si bien la discapacidad intelectual es un rasgo característico, su grado y manifestación pueden oscilar desde niveles leves hasta severos, dependiendo de múltiples factores como la salud asociada, el acceso a apoyos tempranos y el entorno educativo y social (CDC, 2024).

Investigaciones recientes demostraron que no existe un perfil cognitivo único en las personas con síndrome de Down, sino que se evidencian trayectorias diferenciadas en áreas como el lenguaje, la memoria y las habilidades visoespaciales.

Estos hallazgos refuerzan la necesidad de reconocer la diversidad dentro del colectivo y de adaptar las intervenciones según las características individuales de cada sujeto (Crespo Eguilaz & Narbona, 2006).

En cuanto a las potencialidades, estos estudios coinciden en que las personas con síndrome de Down desarrollan de manera significativa habilidades sociales, comunicativas y afectivas que constituyen un recurso central para su inclusión comunitaria y laboral.

La participación en actividades significativas, tanto en el ámbito educativo como en la vida adulta, se relaciona con un aumento de la calidad de vida y con mayores niveles de autonomía (Ramos-Galarza et al., 2023).

Asimismo, se reconoce que, con apoyos específicos y adaptaciones adecuadas, estas personas pueden desempeñarse en entornos laborales inclusivos, aportando competencias prácticas y un fuerte compromiso con las tareas asignadas (Sabatés et al., 2022).

No obstante, persisten desafíos que obstaculizan el pleno desarrollo de estas potencialidades. Entre ellos, se destacan las barreras ambientales, tales como prejuicios sociales, insuficiencia de recursos de apoyo y la falta de oportunidades de empleo adaptado (OPS, s. f.).

También, los problemas de salud asociados, como cardiopatías congénitas, alteraciones visuales y auditivas, impactan en la autonomía funcional y requieren un seguimiento permanente (National Center for Advancing Translational Sciences, 2023).

Estas condiciones refuerzan la importancia de un abordaje biopsicosocial que contemple la necesidad de transformar el entorno social y laboral para favorecer la inclusión efectiva.

Por otro lado, la variabilidad funcional de las personas con síndrome de Down permite superar visiones homogéneas de la discapacidad intelectual y a reconocer tanto sus potencialidades como los desafíos que aún persisten en el tiempo.

A partir de estas definiciones, es necesario focalizar en cómo las características generales del síndrome de Down se expresan durante la juventud, una etapa en la que emergen nuevos desafíos.

Jóvenes con Síndrome de Down

La presente investigación se centra en jóvenes con Síndrome de Down de entre 18 y 25 años residentes en el barrio de Núñez, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quienes constituyen la población seleccionada para este estudio.

Se considera la etapa juvenil entre los 18 y 25 años, en concordancia con los criterios adoptados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos y los lineamientos de la OMS para la categoría juventud temprana (INDEC, 2022).

Esta franja etaria se selecciona por representar el período en el cual los sujetos consolidan aprendizajes, desarrollan autonomía y comienzan su inserción en el mundo laboral.

Por ello, comprender su comportamiento y conducta resulta esencial para diseñar estrategias de acompañamiento psicopedagógico que promuevan la inclusión laboral.

Por otro lado, en el artículo llamado Comportamiento y Conducta, publicado en la página DownCiclopedia, Díaz Caneja y Flórez (s.f.) analizan distintos aspectos del comportamiento y la conducta en niños y jóvenes con síndrome de Down.

A pesar de que los jóvenes con síndrome de Down requieren apoyos específicos, que contemplen sus particularidades cognitivas y emocionales, atraviesan los procesos de aprendizaje, socialización y adquisición de normas semejantes a los de sus pares sin discapacidad.

Los autores sostienen que una persona tenga síndrome de Down no excluye en absoluto el conocimiento de una serie de normas, su cumplimiento y el respeto a los derechos tanto propios como ajenos (Díaz Caneja & Flórez, s.f., p. 1).

Por lo tanto, resulta fundamental que los jóvenes con síndrome de Down reciban desde etapas tempranas una enseñanza clara y directa acerca de las normas y expectativas sociales. Estas

pautas deben presentarse de manera adaptada a su ritmo y a sus particularidades en el procesamiento de la información.

En este sentido, Díaz Caneja y Flórez (s.f.) sostienen que los jóvenes con síndrome de Down tienen un tiempo de latencia más largo y tardan más tiempo en procesar la información (p. 4), lo que implica que requieren mayor tiempo y anticipación para comprender consignas, asimilar cambios de actividad y responder adecuadamente a las demandas del entorno.

El patrón de conducta que aparece con mayor frecuencia es la terquedad u obstinación. Esta conducta genera que algunas transiciones del desarrollo natural se prolonguen, y que la adaptación a nuevos entornos requiera de estrategias específicas; anticipar dinámicas de actividades, integrar al joven en tareas de la casa, incorporar refuerzos positivos, explicar brevemente los motivos de los cambios, y evitar enfrentamientos innecesarios (Díaz Caneja & Flórez, s.f., p. 5).

De esta manera, el análisis del comportamiento en jóvenes con síndrome de Down permite comprender que su desarrollo socioemocional y adaptativo, lo que constituye la base para la construcción de futuras experiencias de participación social y laboral.

Reconocer las particularidades de estos jóvenes en el procesamiento de la información, en la adaptación a los cambios y en la interiorización de normas no implica infantilizarlos. Por el contrario, permite promover entornos laborales sensibles a la diversidad.

Desde esta perspectiva, la Psicopedagógica adquiere un rol esencial ya que acompaña y orienta procesos que favorecen el desarrollo de aprendizajes significativos, autorregulación emocional y habilidades comunicativas.

A partir de esta comprensión, es necesario analizar las condiciones del contexto que influyen en el desarrollo integral y en las oportunidades de inclusión de los jóvenes con síndrome de Down.

También la comprensión de esta etapa evolutiva permite identificar con mayor claridad las barreras y facilitadores que intervienen en los procesos de inclusión laboral.

El siguiente apartado abordará las barreras y facilitadores que inciden en las trayectorias laborales de estos jóvenes, considerando el modo en que los apoyos institucionales y las representaciones sociales pueden actuar como obstáculos o como puentes hacia una verdadera inclusión.

Barreras y Facilitadores

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down no depende únicamente de sus habilidades individuales. Los factores contextuales y ambientales pueden favorecer o dificultar su participación plena y activa.

Entre los principales obstáculos, se identifican:

Barreras actitudinales: Incluyen prejuicios, estigmas y falta de conocimiento sobre la discapacidad. Estas actitudes pueden manifestarse en la subestimación de capacidades, la exclusión social o la resistencia a la contratación, afectando la autoestima y las oportunidades de desarrollo profesional de las personas con discapacidad (OPS, s. f.; OMS, 2001).

Barreras estructurales: Se refieren a obstáculos físicos, comunicacionales y organizacionales. Ejemplos frecuentes son la inaccesibilidad de los espacios de trabajo, la ausencia de adaptaciones razonables en procesos de comunicación y procedimientos administrativos rígidos que no contemplan diversidad funcional. Estas barreras limitan la autonomía y reducen la efectividad de cualquier política de inclusión laboral (CDC, 2024; Sabatés et al., 2022).

Por otro lado, existen facilitadores que potencian la inclusión y permanencia en el empleo:

Formación de equipos: Capacitar a compañeros y supervisores para comprender la discapacidad, manejar apoyos y fomentar relaciones laborales positivas.

Cultura organizacional inclusiva: Promover valores de equidad, respeto y diversidad, que se reflejan en prácticas, políticas internas y comunicación cotidiana.

Apoyos estructurados: Adaptación de tareas, uso de tecnología asistida, supervisión y acompañamiento individualizado, alineados al modelo de empleo con apoyo.

La realización de un diagnóstico institucional permite identificar barreras existentes y planificar estrategias de sensibilización y formación.

Esto contribuye a crear entornos de trabajo más accesibles, equitativos y sostenibles, asegurando que la inclusión laboral no dependa solo de la voluntad individual, sino de un compromiso organizacional integral (Ramos Galarza, Cueva et al., 2023; OPS, s. f.).

En este sentido, el análisis de las barreras y facilitadores evidencia la importancia de un marco jurídico sólido que respalde los procesos de inclusión laboral, motivo por el cual se aborda a continuación la normativa vigente.

Derechos y Normativa

El reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad constituye un eje central para comprender las políticas y prácticas de inclusión laboral.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificada por Argentina mediante la Ley 26.378, establece el derecho de toda persona con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, promoviendo entornos laborales accesibles, inclusivos y libres de discriminación (CDPD & ONU, 2006).

Según la Ley 22.431 (1981), el sistema de protección integral de las personas con discapacidad incorporó beneficios y medidas destinadas a favorecer su integración social y laboral. Entre ellas, se dispone el acceso a oportunidades laborales y la obligación del Estado de adoptar medidas activas para garantizar la igualdad.

Complementariamente, El Decreto 312/2010 (2010) reglamentó el cumplimiento del cupo laboral para personas con discapacidad en los organismos públicos y reforzó la responsabilidad estatal en promover políticas de inclusión sostenidas y efectivas.

También la Ley 447 (2000) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires promueve la accesibilidad universal y establece políticas de inclusión laboral mediante acciones conjuntas con instituciones públicas y privadas.

El marco normativo vigente reconoce el derecho al trabajo y exige la implementación de ajustes razonables y políticas activas. De esta forma, la revisión de este marco permite comprender las obligaciones institucionales y estatales dentro de los contextos laborales inclusivos.

En síntesis, el marco teórico revela que la inclusión laboral de joven con síndrome de Down requiere de apoyos adaptados, mediaciones institucionales y estrategias que favorezcan la autonomía y la comprensión de las tareas. También evidencia que la Psicopedagogía ofrece recursos para acompañar aprendizajes laborales, aunque su presencia en los equipos de inclusión suele ser limitada.

El Rol de la Psicopedagogía

En el marco de los procesos de inserción laboral, la Psicopedagogía cumple una función estratégica al integrar la evaluación de las habilidades, intereses y estilos de aprendizaje de cada sujeto.

Esta disciplina interviene en la planificación y el acompañamiento de programas de formación y entrenamiento en habilidades adaptativas y sociales, fundamentales para sostener trayectorias laborales inclusivas a lo largo del tiempo.

De este modo, la Psicopedagogía también contribuye a la sensibilización en los contextos laborales y promueve prácticas que reconozcan y valoren la diversidad de forma natural.

D'Anna y Hernández (2006) la definen como una disciplina científica y aplicada que investiga el modo en que los sujetos aprenden, los obstáculos que enfrentan y las condiciones que favorecen o dificultan dichos procesos.

Azar (2012) sostiene que la Psicopedagogía es una disciplina social humana de fronteras difusas que estudia el aprendizaje humano; como se aprende, por qué varía, factores que lo facilitan/obstaculizan y modos de intervenir cuando se presentan dificultades.

El núcleo ético radica en posibilitar la autonomía moral e intelectual del aprendiente, desde una mirada particularizante y relacional. En este sentido, el aprendizaje es un proceso simultáneo de humanización y construcción de identidad para el sujeto aprendiente.

Por su parte, Corradi Bracco y Sucarrat (2015) definen la Psicopedagogía Laboral como un campo de estudio que analiza los procesos de aprendizaje en el ámbito del trabajo, considerando así las dinámicas individuales como organizacionales.

Esta disciplina se centra en la interacción entre el trabajador, la tarea y el entorno laboral, abordando las dificultades de adaptación y el desarrollo de competencias necesarias para la inserción y permanencia en el mercado laboral.

Asimismo, interviene en la capacitación, la selección de personal y asesoramiento ocupacional, con el propósito de mejorar la integración y promover estrategias que favorezcan la inclusión y el desarrollo profesional dentro de las organizaciones.

De esta manera, se evidencia la importancia de la cultura organizacional en la formación de los empleadores y en la sostenibilidad de las prácticas inclusivas.

D'Anna y Hernández (2006) sostienen que el aprendizaje laboral se concibe como un proceso continuo a lo largo del ciclo vital, que implica apropiarse, transformar y recrear la cultura del trabajo, pero también construir identidad profesional.

La Psicopedagogía identifica las dificultades que pueden obstaculizar ese proceso y diseña estrategias preventivas, diagnósticas y terapéuticas para su resolución.

De este modo, se constituye como un saber articulador y puente operativo, que facilita la traducción de los marcos teóricos de la Psicología en acciones concretas dentro del contexto laboral.

Desde esta perspectiva, las autoras D'Anna & Hernández (2019) mencionan que los apoyos deben pensarse como estrategias dinámicas, ajustadas a las necesidades del trabajador con Síndrome de Down y al contexto organizacional. Esto implica reconocer sus potencialidades y promover entornos accesibles que garanticen su desarrollo personal y social.

También, sostienen que los procesos de inclusión requieren la articulación entre la institución empleadora, los equipos técnicos y los propios trabajadores, con el objetivo de diseñar configuraciones de apoyo que favorezcan la autonomía y la productividad.

No obstante, la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual continúa enfrentando barreras significativas.

Según D'Anna y Hernández (2019), los prejuicios y los estigmas sociales limitan las oportunidades de acceso a puestos de trabajo. También la falta de políticas institucionales claras sobre inclusión, sumado al déficit de recursos materiales y humanos para sostener programas de acompañamiento.

Estas barreras suelen impactar directamente en la permanencia laboral, ya que dificultan que los trabajadores con discapacidad intelectual puedan sostenerse en el tiempo dentro de un empleo.

Para ello, la Psicopedagogía propone un abordaje integral que contemple al trabajador, la organización y al entorno social.

A partir de estas conceptualizaciones, es posible profundizar en las estrategias que la Psicopedagogía puede intervenir en los procesos laborales, especialmente a través de dispositivos de acompañamiento y apoyos adaptativos.

En el ámbito laboral, la Psicopedagogía aporta herramientas para evaluar funciones adaptativas, promover estrategias de aprendizaje autónomo, facilitar la comprensión de consignas y mediar en situaciones de ansiedad o desregulación. Estas intervenciones permiten que los jóvenes

con síndrome de Down realicen las tareas laborales designadas, comprendan y sostengan aprendizajes en el tiempo.

Resulta interesante destacar que los estudios revisados anteriormente describen equipos de inclusión compuestos por terapeutas ocupacionales, orientadores laborales, psicólogos y personal institucional (Loborda Molla et al., 2021; Guzmán Pacheco et al., 2022; Sarmiento Caguana, 2023; Coñoman Garay et al., 2024; Arranz Barcenilla, 2024; Calvopiña & Ayala, 2024).

En ninguno de estos estudios se registra la presencia de profesionales psicopedagógicos en los procesos de inclusión laboral. Esta ausencia sistemática permite inferir una escasa participación de la Psicopedagogía en este campo.

A continuación, se profundiza en el acompañamiento psicopedagógico y los apoyos como mediadores esenciales para favorecer procesos de inclusión laboral sostenida y de calidad.

Acompañamiento Psicopedagógico y Estrategias de Apoyo Laboral

El acompañamiento psicopedagógico se define como el proceso de orientación, mediación y apoyo que facilita el aprendizaje y la adaptación del sujeto a su entorno (Azar, 2012; D'Anna & Hernández, 2006).

En el contexto laboral, implica evaluar competencias, promover habilidades adaptativas y mediar entre las demandas del puesto y las potencialidades del trabajador.

Ferrero (2017), retoma esta perspectiva sosteniendo que implica asesorar y guiar al sujeto en función de aprendizaje en la adquisición de competencias laborales y en la construcción de su identidad como sujeto trabajador.

Quiere decir que este acompañamiento integra dimensiones cognitivas, emocionales y sociales, actuando como puente entre la persona, la tarea y la organización.

De esta forma, el propósito de un acompañamiento psicopedagógico radica en favorecer la inclusión, el bienestar y la continuidad laboral mediante estrategias formativas, preventivas y de mediación.

Por otro lado, las estrategias de apoyo laboral comprenden los recursos, acciones y adaptaciones que facilitan la participación efectiva de las personas con discapacidad en el trabajo (Sabatés et al., 2022).

Pueden incluir apoyos naturales, tecnológicos e institucionales, que se ajustan a las necesidades de cada individuo.

Desde la Psicopedagogía, se entienden como configuraciones de aprendizaje que promueven el desarrollo de competencias, la autonomía y la permanencia laboral.

La calidad de vida en el ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down está estrechamente relacionada con la disponibilidad y adecuación de los apoyos. Se pueden clasificar en diferentes tipologías según su naturaleza y finalidad, cada una con implicancias directas sobre la autonomía, la participación y la satisfacción en el trabajo.

Estos recursos no deben entenderse como intervenciones aisladas, sino como configuraciones integrales que posibilitan la participación activa, la autonomía y la estabilidad en el empleo formal.

A partir del modelo de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2001), los apoyos se entienden como mediadores que compensan las barreras ambientales y potencian las capacidades individuales. En este sentido, pueden organizarse en tres grandes categorías:

Natural: Esta categoría proviene de compañeros, supervisores o familiares, e incluye orientación, asistencia en tareas diarias y refuerzo positivo. Este tipo de apoyo favorece la integración social, el sentido de pertenencia y la motivación en el ámbito laboral.

Tecnológico: Comprende recursos y dispositivos que facilitan la comunicación y la organización del trabajo, así como pictogramas, agendas digitales, software adaptado, entre otros. Este tipo de apoyo incrementa la autonomía y la eficiencia, reduciendo errores y ansiedad durante el empleo formal.

Institucional: Involucra políticas públicas, programas de empleo con apoyo y servicios especializados de capacitación y acompañamiento. Este tipo de apoyo asegura sostenibilidad, equidad y acceso a oportunidades formales de empleo.

Es importante aclarar que la efectividad de estos apoyos depende de su articulación dentro de un entorno organizacional inclusivo.

Por su parte, la Psicopedagogía desempeña un rol central, ya que integra la evaluación de competencias, intereses y estilos de aprendizaje con el diseño de estrategias personalizadas que favorezcan la adaptación al entorno laboral.

De esta manera, el acompañamiento psicopedagógico se concibe como un proceso dinámico de mediación que vincula al trabajador, su entorno y las demandas de la tarea.

Este acompañamiento implica la orientación inicial, la adaptación del puesto y el seguimiento continuo de la trayectoria laboral, la coordinación con la familia y la sensibilización de los equipos de trabajo.

En síntesis, los apoyos y el acompañamiento psicopedagógico conforman un entramado de recursos que contribuye a la calidad de vida laboral. Su implementación efectiva transforma los

entornos laborales debido a que promueve espacios equitativos, participativos y sostenibles en el tiempo.

La calidad de vida laboral puede medirse a través de indicadores como la autonomía en la ejecución de tareas, el reconocimiento social y profesional, y la estabilidad en el empleo.

La autonomía permite que la persona se sienta competente y confiada en sus capacidades, mientras que el reconocimiento, que podría ser simbólico, verbal o formal, refuerza la autoestima y la integración social. Y la estabilidad laboral asegura seguridad económica y continuidad en la participación productiva.

En conjunto estos factores contribuyen a un desarrollo integral, fomentan la independencia y consolidan la inclusión real en el mercado laboral (OPS, s. f.; OMS, 2001).

La satisfacción laboral en personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down constituye un componente central de la inclusión laboral y de la calidad de vida en el trabajo.

No obstante, su conceptualización y medición requieren adaptaciones específicas, dado que los modelos tradicionales suelen no reflejar de forma completa las experiencias, motivaciones y necesidades propias de esta población.

En el contexto de la discapacidad intelectual, la satisfacción laboral se define como la percepción de bienestar, reconocimiento y realización personal en relación con las tareas, el entorno y las oportunidades de crecimiento profesional.

Estudios recientes señalan que la satisfacción laboral es un predictor importante de permanencia en el empleo, desarrollo de habilidades y participación activa en la comunidad (Ramos Galarza, Cueva et al., 2023).

En conclusión, el marco teórico de esta investigación permite fundamentar la relevancia del acompañamiento psicopedagógico como estrategia clave para promover la inclusión laboral de jóvenes con síndrome de Down.

La integración de aportes normativos, conceptuales y disciplinares permite construir una base para el análisis empírico, reconociendo que la inclusión efectiva requiere tanto de apoyos psicopedagógicos personalizados como de transformaciones institucionales.

Esta mirada visibiliza las barreras sociales y/o culturales en los procesos de inclusión laboral. Por ello, la Psicopedagogía se posiciona como una herramienta transformadora que contribuye a consolidar entornos laborales más equitativos, diversos y sostenibles.

Sin embargo, diversos estudios revelan su ausencia en los equipos de inclusión laboral, lo que sugiere un vacío disciplinar que es analizado en esta investigación.

Método

Diseño

El presente estudio se enmarca en un diseño de investigación empírica, no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo, orientado a analizar la relación entre las estrategias de apoyo laboral, con énfasis en el acompañamiento psicopedagógico, y el nivel de inclusión percibido por jóvenes con síndrome de Down en contextos de empleo formal.

Participantes

La población seleccionada está compuesta por jóvenes con síndrome de Down que participan de experiencias laborales inclusivas, y por referentes adultos vinculados a dichos procesos, como familiares, profesionales o coordinadores de programas de inclusión.

La muestra es intencional y acotada, seleccionada según criterios de accesibilidad y pertinencia para el estudio.

Instrumento

En la presente investigación se aplica una encuesta estructurada administrada a través de la plataforma Google Forms para profesionales, familiares y coordinadores vinculados a los procesos de inserción laboral.

El formulario está compuesto por preguntas abiertas y cerradas que permiten captar percepciones, experiencias y valoraciones subjetivas de los participantes, facilitando la posterior codificación y análisis cuantitativo de las respuestas.

Las preguntas son formuladas en un lenguaje claro, accesible y respetuoso, considerando las características particulares de la población destinataria.

Procedimiento

1. Contacto con organización no governmental, en el barrio de Núñez, dedicada a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.
2. Aspectos éticos: Solicitud de autorización y consentimiento informado a coordinadores y participantes.
3. Aplicación de encuestas de forma virtual a jóvenes, profesionales y/o coordinadores vinculados en procesos de inclusión laboral.
4. Análisis de la información obtenida: Los datos se analizan mediante estadística descriptiva, frecuencias y porcentajes. Se busca identificar patrones, coincidencias y diferencias en las percepciones de los jóvenes y sus referentes, relacionando los resultados con las dimensiones teóricas desarrolladas en la literatura.

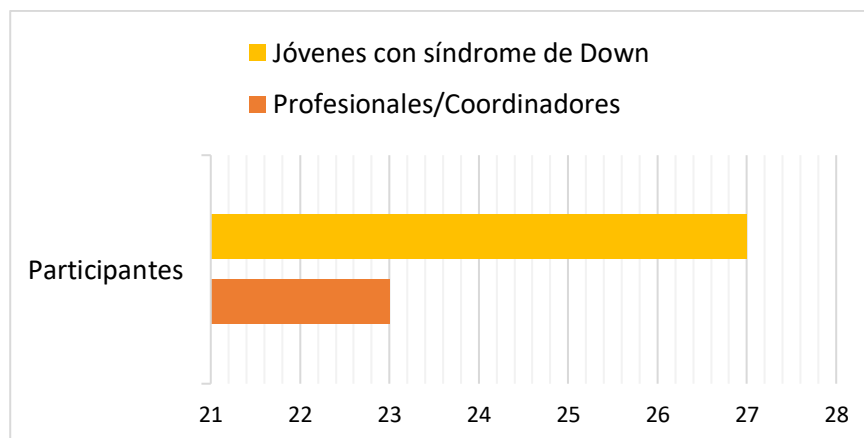
Resultados

En este apartado se presentan los resultados derivados del análisis cuantitativo de las encuestas administradas a dos grupos de la muestra: profesionales y responsables institucionales vinculados a procesos de inclusión laboral de jóvenes con síndrome de Down, y jóvenes trabajadores con síndrome de Down, de entre 18 y 25 años, empleados en contextos formales del barrio de Núñez, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se recopilaron datos de 27 jóvenes con síndrome de Down, de entre 18 y 25 años, todos empleados en contextos de trabajo formal. También, se obtuvieron 23 encuestas de profesionales/mediadores o tutores laborales.

Figura 1

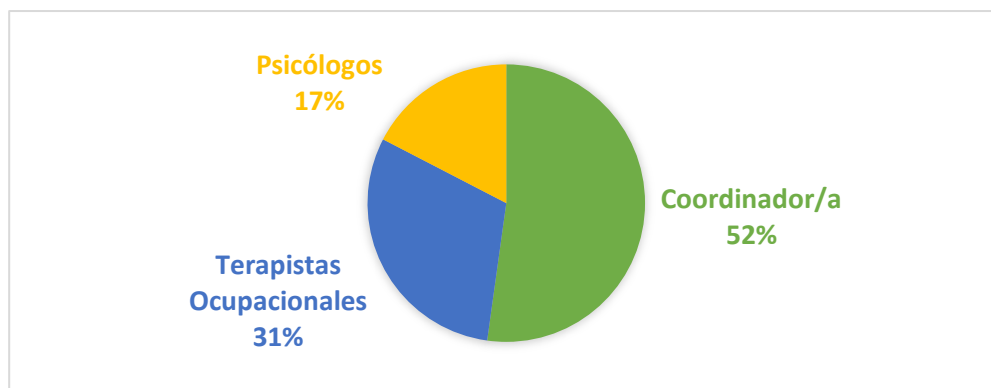
Cantidad de participantes.



En relación con la composición profesional, se identificó que el 52% corresponde a coordinadores, el 31% a terapeutas ocupacionales (TO) y el 17% a psicólogos, quienes intervienen en los procesos de acompañamiento inicial, mediación laboral, seguimiento y ajuste de tareas dentro del entorno de trabajo. En contraste, la ausencia de profesionales del campo psicopedagógico dentro de los equipos laborales encuestados constituye un hallazgo central.

Figura 2

Composición profesional.

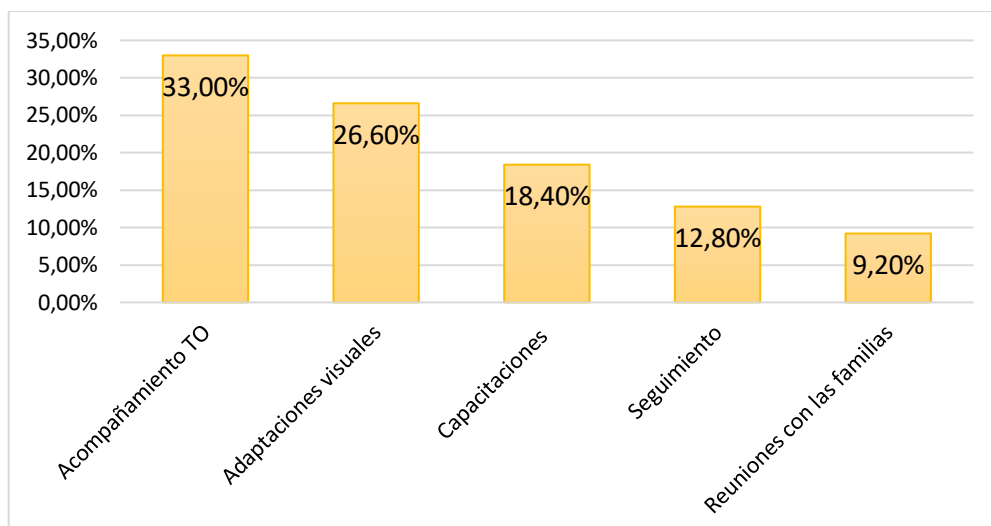


El primer objetivo buscó describir las estrategias de apoyo laboral, particularmente aquellas asociadas al acompañamiento psicopedagógico. Sin embargo, los resultados muestran de manera contundente que no existen estrategias de apoyo psicopedagógico registradas en los contextos analizados.

Este hallazgo obliga a reinterpretar el objetivo, focalizando en los apoyos presentes, brindados por otros profesionales o por el propio entorno laboral. Por ello, se hallaron las siguientes estrategias de apoyo laboral:

Figura 3

Apoyos presentes en los procesos de inserción laboral de jóvenes con síndrome de Down.



Estos resultados evidencian un uso frecuente de apoyos de tipo ocupacional, organizacional y visual, centrados en la estructuración del puesto de trabajo y en el acompañamiento inicial para el desarrollo de habilidades laborales específicas.

Partiendo de la hipótesis planteada, ninguno de los profesionales y coordinadores encuestados refiere la presencia de psicopedagogos, tanto en el proceso de inserción como en el seguimiento laboral. Tampoco los jóvenes mencionan la intervención de un psicopedagogo ni la recepción de apoyos asociados a procesos de aprendizaje más amplios, metacognitivos o socioemocionales, propios de la disciplina.

Esta ausencia es consistente en todas las respuestas y constituye un dato empírico relevante: en los contextos laborales estudiados la inclusión se sostiene sin participación psicopedagógica formal. Este resultado aporta evidencia significativa respecto de la forma en que las instituciones han configurado sus equipos.

Desde la perspectiva de algunos profesionales y coordinadores, en las figuras 4 y 5 se evidencian los tipos de facilitadores y las barreras presentes en los procesos de inclusión laboral de los jóvenes con síndrome de Down.

Figura 4

Facilitadores de procesos de inclusión laboral.

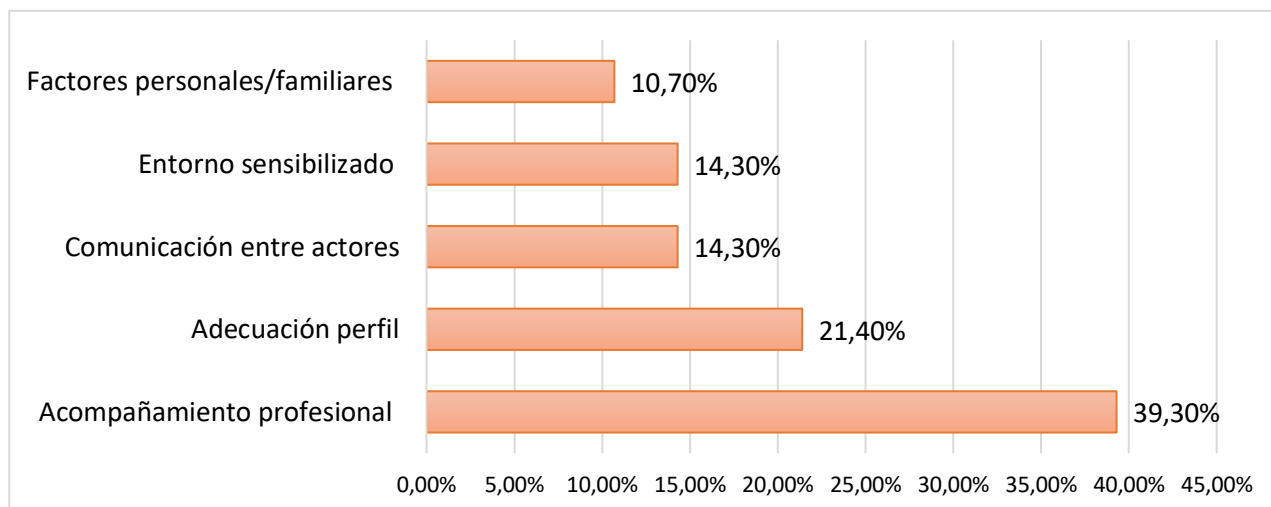
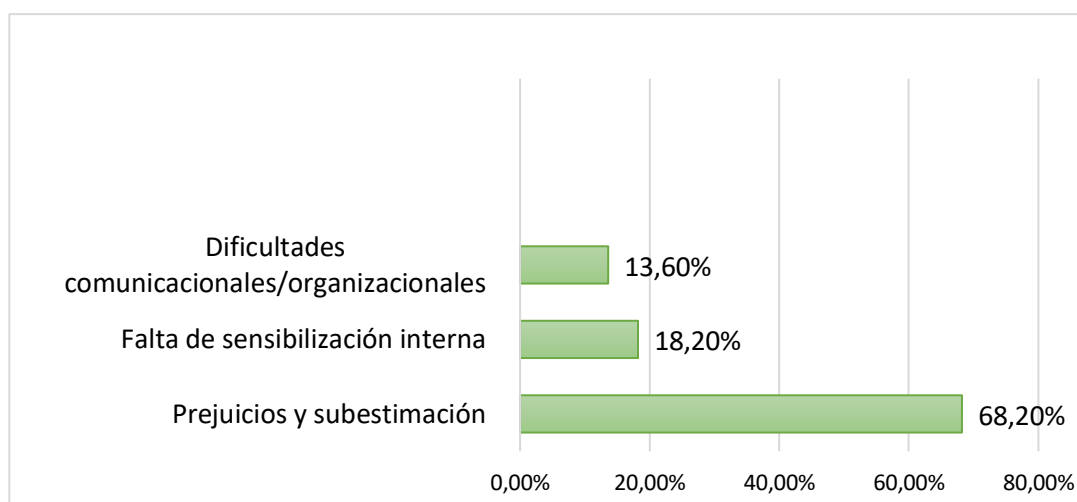


Figura 5

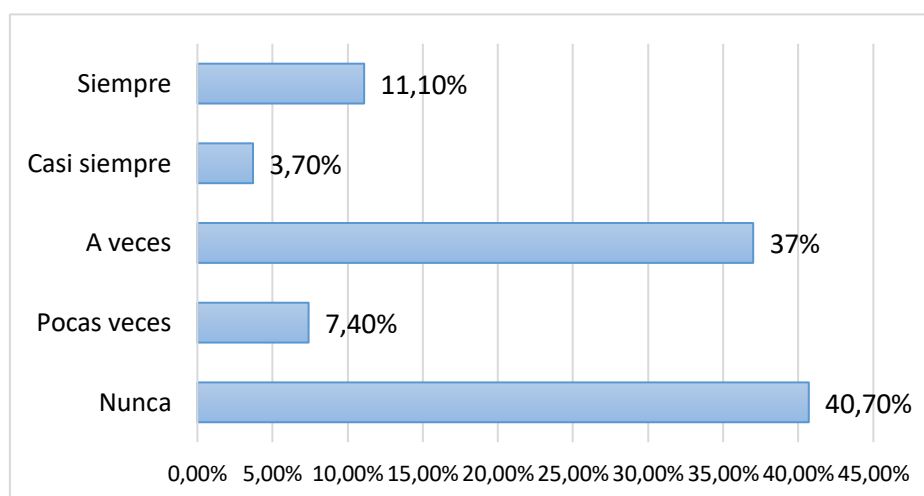
Barreras de procesos de inclusión laboral.



En relación al segundo objetivo de estudio, la siguiente figura muestra la frecuencia de apoyos que perciben los jóvenes con síndrome de Down en su ámbito laboral. Los resultados indican que la mayoría de los jóvenes identifica una presencia limitada de apoyos, lo cual se evidencia en las bajas frecuencia registradas.

Figura 6

La frecuencia de apoyos que perciben los jóvenes con síndrome de Down.



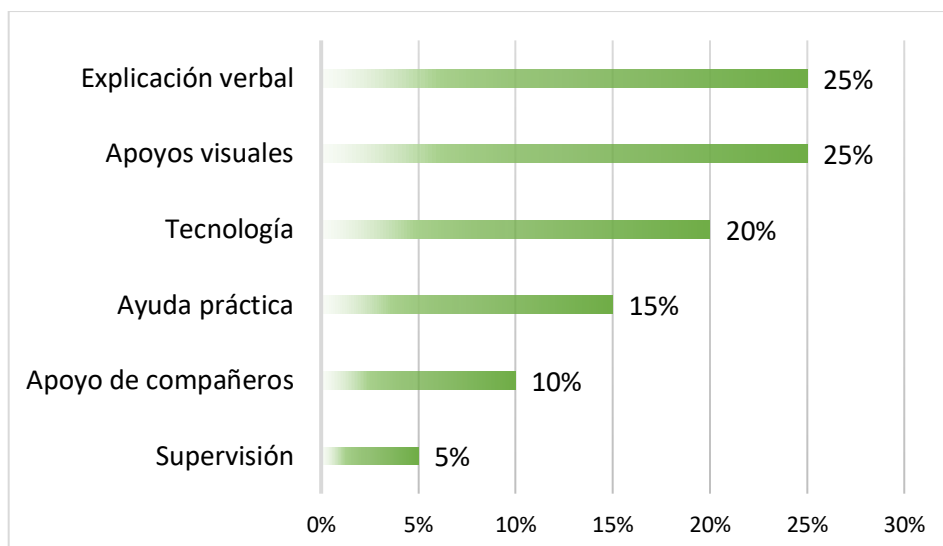
En primer lugar, se observa que el 40,70% de los participantes indicó que nunca recibe apoyos durante el desarrollo de sus tareas. Este hallazgo coincide con lo planteado en el texto previo, donde se menciona que la ausencia de apoyos es una problemática recurrente en los contextos laborales relevados.

Asimismo, un 37% afirmó recibir apoyos solo a veces, lo que indica que, aunque en algunos momentos el entorno brinda ayuda, esta no es constante ni suficiente. Sumado a quienes refieren recibir apoyos pocas veces (7,40%), se evidencia que un 61,1% de los jóvenes cuenta con acompañamientos esporádicos o directamente inexistentes.

Por el contrario, la presencia sistemática de apoyos es minoritaria: el 11,10% manifestó recibir apoyos siempre, y únicamente 3,70% indicó recibirlos casi siempre. Estos valores revelan que solo el 14,8% experimenta un acompañamiento estable en el puesto de trabajo.

Figura 7

Apoyos valorados por los jóvenes con síndrome de Down.



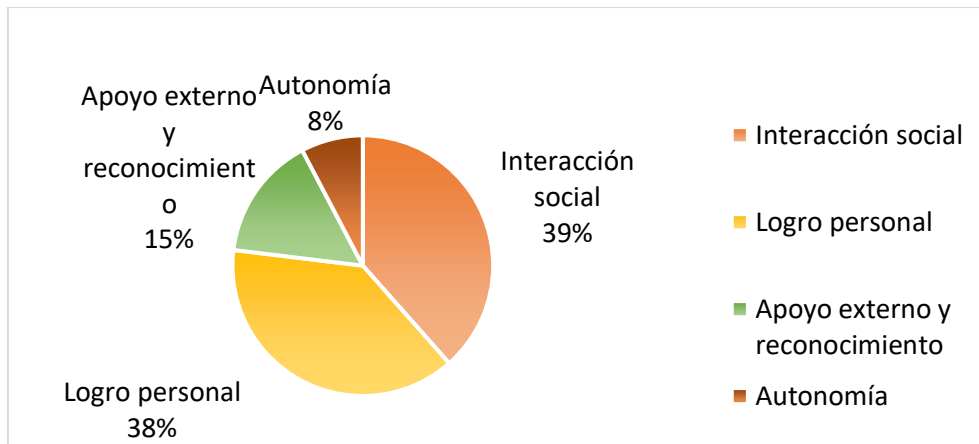
Los datos de la figura 7 evidencian que los apoyos más valorados, por los jóvenes, son la explicación verbal de consignas con el 25% y los apoyos visuales como notas, indicaciones en papel o imágenes con el 25%. Luego, aparece el uso de tecnología, especialmente la computadora con el 20%.

En menor medida se mencionan la ayuda práctica en la ejecución de tareas con el 15% y el acompañamiento de compañeros con el 10%. Finalmente, un porcentaje reducido destacó la importancia de la supervisión institucional con el 5%.

Por otra parte, los datos obtenidos de la figura 8 revelan que los jóvenes con síndrome de Down hacen mención de dos factores para sentirse bien en su trabajo: la interacción social con el 39% y el logro personal con el 38%. Y, en menor medida, el apoyo externo y reconocimiento con el 15% y la autonomía con el 8%.

Figura 8

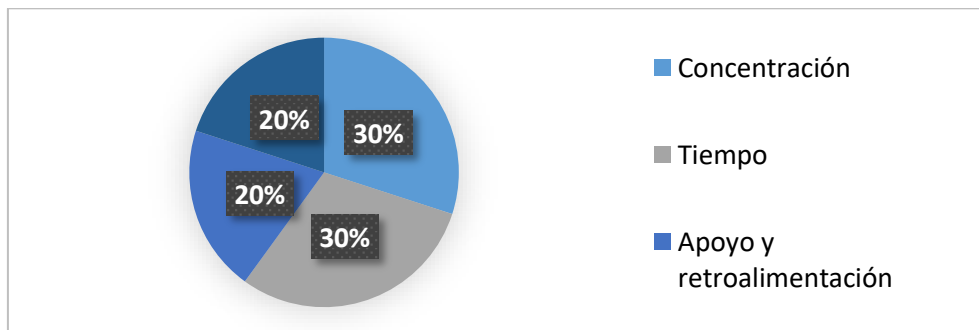
Factores de bienestar laboral según jóvenes con síndrome de Down.



También, en la recopilación de datos obtenidos de las encuestas a los jóvenes con síndrome de Down, se evidenciaron mayormente dos aspectos para mejorar su experiencia laboral: la concentración con el 30% y el tiempo con el mismo porcentaje. Luego, el apoyo y retroalimentación con el 20% y las herramientas y recursos con el 20%.

Figura 9

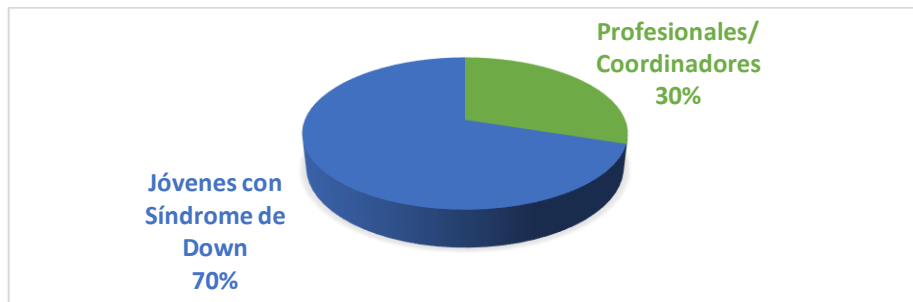
Aspectos para mejorar la experiencia laboral de jóvenes con síndrome de Down.



Para finalizar, la figura 10 muestra una comparación en cuanto a la percepción de inclusión laboral. La mayoría con el 70% corresponde a jóvenes con síndrome de Down, mientras que el 30% restante corresponde a profesionales y coordinadores.

Figura 10

Nivel de inclusión percibida por profesionales y coordinadores, y jóvenes con síndrome de Down.



El análisis del tercer objetivo mostró que no se registraron apoyos psicopedagógicos en los contextos laborales. Sin embargo, los apoyos existentes resultaron eficaces, ya que los jóvenes que recibieron acompañamientos frecuentes reportaron mayores niveles de satisfacción, pertenencia y autonomía, mientras que el 61,1% indicó recibir apoyos nunca o solo a veces, evidenciando poca sistematicidad.

La ausencia de intervención psicopedagógica constituye un hallazgo relevante, debido a que la Psicopedagogía podría actuar sobre los factores mencionados por los jóvenes, como la necesidad de mayor claridad, tiempo, concentración y retroalimentación, favoreciendo una satisfacción laboral plena.

Discusión

El primer objetivo de investigación se orientó a describir las estrategias de apoyo laboral implementadas en el contexto estudiado. Los resultados mostraron ausencia de apoyos psicopedagógicos. Este hallazgo condice con la hipótesis inicial y se considera que la Psicopedagogía aporta mejoras en los procesos de inclusión laboral, pero aún no se evidencia la participación activa de psicopedagogos en dichos procesos, lo que indica una vacancia disciplinar.

Esto último, condice con los estudios revisados describen equipos de inclusión compuestos por terapeutas ocupacionales, orientadores laborales, psicólogos y personal institucional, sin registrar la presencia de psicopedagogos (Loborda Molla et al., 2021; Guzmán Pacheco et al., 2022; Sarmiento Caguana, 2023; Coñoman Garay et al., 2024; Arranz Barcenilla, 2024; Calvopiña & Ayala, 2024).

En este sentido, los datos mostraron un modelo de apoyo laboral orientado a lo ocupacional y organizativo, con predominio de la intervención de coordinadores laborales (52%) y terapeutas ocupacionales (31%). Ningún participante mencionó la participación de psicopedagogos en los equipos.

A partir de estos datos se evidencia una forma de inclusión laboral que prescinde de un enfoque psicopedagógico, aun cuando las demandas de los jóvenes son en torno a necesidades que la disciplina podría abordar, como mayor claridad en las tareas, ayuda para la concentración, tiempos de adaptación, retroalimentación significativa, entre otras.

La primacía de los apoyos visuales y la explicación verbal como estrategias más utilizadas (25% cada una) coincide con enfoques basados en la estructuración ambiental y la simplificación de la información. Sin embargo, no se justifica la necesidad de un abordaje psicopedagógico orientado al desarrollo de estrategias específicas de aprendizaje.

Por lo tanto, la inclusión del enfoque psicopedagógico en los procesos de inclusión laboral se fundamenta en la concepción misma de la Psicopedagogía. Según D'Anna y Hernández (2006), es una disciplina científica y aplicada que investiga cómo aprenden los sujetos, cuáles son los obstáculos que surgen en dicho proceso y qué condiciones favorecen o dificultan el aprendizaje.

Este concepto resulta pertinente al abordar experiencias laborales de jóvenes con síndrome de Down, dado que el desempeño en el ámbito laboral implica la ejecución de tareas y la apropiación progresiva de saberes, rutinas y estrategias de trabajo. En la misma línea, Azar (2012) sostiene que el enfoque psicopedagógico construye el espacio para comprender que los contextos de aprendizaje requieren de intervenciones específicas.

Desde esta perspectiva, la ausencia de profesionales psicopedagógicos en los equipos de inclusión representa una vacancia en el quehacer interdisciplinario, ya que deja sin abordar la dimensión del aprendizaje laboral que podría favorecer las trayectorias laborales y el desarrollo integral de los jóvenes con síndrome de Down.

De lo contrario, sin este enfoque, las trayectorias laborales dependen exclusivamente de apoyos operativos u organizativos, quedando relegadas las intervenciones que podrían potenciar la comprensión de tareas, la autorregulación y la construcción progresiva de habilidades necesarias para una inclusión de calidad.

Como consecuencia, se genera que la participación laboral se sostenga más por la buena disposición institucional que por procesos formativos intencionados, que limita la posibilidad de que los jóvenes desarrollen autonomía, estimulen sus procesos de aprendizaje, tomen decisiones sobre su propio desempeño y puedan proyectar un crecimiento dentro del ámbito laboral.

Asimismo, la ausencia de una intervención psicopedagógica reduce la capacidad del equipo de inclusión para identificar barreras cognitivas, emocionales o comunicacionales que afectan la experiencia de trabajo de jóvenes con síndrome de Down.

También se incrementan intervenciones de apoyos que no consideran la singularidad de aprendizaje de cada joven, lo que genera vulnerabilidad y depende de factores externos, como la tolerancia del entorno o la estructura del puesto, en lugar de apoyarse en procesos de aprendizaje que fortalezcan la participación activa.

Por lo que incorporar un enfoque psicopedagógico permitiría acompañar las dificultades que se presenten y favorecer la construcción de sentido en el trabajo. Esto garantizaría apoyos configurados a las necesidades específicas de los jóvenes con síndrome de Down.

Por otro lado, el segundo objetivo se orientó a medir los apoyos que los jóvenes reportan recibir en su día a día laboral. Los datos revelan que el 40,7% de los jóvenes afirma no recibir nunca apoyos, y un 37% declara recibirlos solo a veces, lo que implica que el 61,1% experimenta apoyos escasos o esporádicos. Solo el 14,8% menciona recibir apoyos siempre o casi siempre.

Estos hallazgos se diferencian de lo que sostiene el modelo de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2001), ya que los apoyos son concebidos como mediadores que compensan las barreras del entorno y, al mismo tiempo, potencian las capacidades individuales, lo que indica que su función es indispensable en los contextos de inclusión.

Desde una perspectiva psicopedagógica, este hallazgo contrasta con uno de los estudios revisado ya que las estrategias de apoyos psicopedagógicos tienen el objetivo de promover el aprendizaje permanente y permiten la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral (Sabatés et al., 2022).

En este sentido, la falta de un acompañamiento psicopedagógico, sumada a la intervención limitada del personal de supervisión institucional, mencionada solo por el 5% de los jóvenes, sugiere la existencia de entornos laborales donde el desarrollo de habilidades generales no constituye un objetivo en sí mismo, sino una condición supuesta previa al ingreso.

Sin embargo, los datos también muestran que cuando los apoyos están presentes generan efectos positivos. Esto se evidencia en los jóvenes que recibieron acompañamiento frecuente reportaron mayor satisfacción laboral. Este hallazgo es coherente con la idea de que los apoyos significativos favorecen las formas de adaptación en el entorno (Azar, 2012; D'Anna & Hernández, 2006).

Por otra parte, desde una mirada psicopedagógica, la forma en que los jóvenes conceptualizan lo que les permite sentirse bien en el trabajo es reveladora: el 39% menciona la interacción social, el 38% el logro personal, y solo el 15% hace referencia al apoyo externo.

Este hallazgo condice con los estudios revisados de Ramos Galarza, Cueva y Arévalo (2023), en donde se concibe el concepto de satisfacción laboral como un aspecto importante en la permanencia de empleo, en el desarrollo de habilidades y en la participación activa de los trabajadores.

Otro hallazgo relevante se mostró cuando se les preguntó a los jóvenes con síndrome de Down qué necesitan mejorar. Mayormente respondieron concentración (30%) y tiempo (30%), lo cual coincide con dificultades de procesamiento de la información y autorregulación ejecutiva.

Esto último coincide con lo mencionado por Díaz Caneja y Flórez (s.f.), quienes sostienen que los jóvenes con síndrome de Down presentan un tiempo de latencia más prolongado y requieren más tiempo para procesar la información (p. 4). De esta forma, se evidencia la necesidad de construir apoyos psicopedagógicos que respondan de manera adecuada a las demandas de los trabajadores.

Este aspecto cognitivo permite comprender que las dificultades expresadas por los participantes, necesidad de mayor claridad, tiempos extendidos, apoyo para la concentración y retroalimentación, remiten a procesos educativos que necesitan acompañamiento especializado.

De esta forma, se evidenció la necesidad de construir apoyos psicopedagógicos que respondan de manera adecuada a las demandas de los trabajadores. Estos datos resultan especialmente relevantes porque mostraron la existencia de una necesidad educativa dentro del contexto laboral. También se mostró que el trabajo no es únicamente un espacio de ejecución de tareas, sino también un entorno de aprendizaje.

En efecto, la ausencia de apoyos psicopedagógicos reveló una vacancia profesional y una oportunidad desaprovechada para fortalecer la inclusión laboral, ya que no se abordan dimensiones del aprendizaje que podrían mejorar la permanencia, el bienestar y la calidad de empleo de los jóvenes con síndrome de Down.

Por otra parte, el tercer objetivo se orientó a analizar la relación estadística entre las estrategias de apoyo laboral, particularmente el acompañamiento psicopedagógico, y los niveles de inclusión percibidos por los jóvenes con síndrome de Down.

En este sentido, los resultados mostraron que la percepción de inclusión es más elevada entre los jóvenes que entre los profesionales (70% vs. 30%). Este contraste abre una línea de análisis relevante, ya que permite interpretar cómo se vivencian los apoyos disponibles y qué impacto subjetivo producen, aun cuando la frecuencia real de dichos apoyos es baja.

Esta diferencia puede comprenderse desde diversas perspectivas. Por un lado, los jóvenes con síndrome de Down atribuyeron valor a su participación en el empleo formal, ya que el trabajo opera como un espacio de socialización, reconocimiento y sentido de pertenencia.

Por otro lado, en estudios revisados anteriormente se observó que las personas con discapacidad suelen reportar alta satisfacción en el empleo porque este les otorga sentido, pertenencia e identidad laboral, incluso cuando los apoyos son escasos (Loborda Molla et al., 2021;

Guzmán Pacheco et al., 2022; Sarmiento Caguana, 2023; Coñoman Garay et al., 2024; Arranz Barcenilla, 2024; Calvopiña & Ayala, 2024).

Esta particularidad podría explicar por qué, pese a la ausencia de acompañamiento psicopedagógico y a la baja frecuencia de apoyos, la percepción de inclusión entre los jóvenes continúa siendo alta.

En contraste, la valoración realizada por los profesionales mostro ser más crítica, ya que, desde su rol, identifican barreras relacionadas con la organización del trabajo, la falta de equipos interdisciplinarios, la necesidad de ajustes en las tareas y las dificultades de comunicación cotidiana.

Este hallazgo coincide con el concepto de barreras actitudinales que incluyen prejuicios, estigmas y desconocimiento sobre la discapacidad, lo que se refleja en la subestimación de capacidades.

Según la OPS (s. f.) y la OMS (2001) este tipo de barreras impacta directamente en la autoestima, el desempeño y las posibilidades de crecimiento profesional de los trabajadores, lo que genera contextos laborales menos receptivos a la diversidad.

También coincide con el concepto de barreras estructurales.

Según el CDC (2024) y Sabatés, Pochintesta y Moreno (2022) estas barreras incluyen sistemas de comunicación poco accesibles entre la empresa y las instituciones acompañantes, ausencia de adaptaciones comunicacionales y dinámicas organizacionales rígidas que no contemplan la diversidad funcional.

En este sentido, las limitaciones comunicacionales y culturales reducen la participación activa de los jóvenes con síndrome de Down.

Desde esta perspectiva, la identificación que realizan los profesionales describe dificultades prácticas y refleja la persistencia de barreras ya reconocidas en la literatura.

Esto permite comprender que las tensiones identificadas en el contexto estudiado no son excepcionales, sino representativas de desafíos estructurales que afectan de manera recurrente la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Ramos Galarza, Cueva y Arévalo (2023) y la OPS (s. f.) sostienen que estos procesos permiten construir entornos de trabajo más accesibles, equitativos y sostenibles, ya que se asegura que la inclusión laboral no dependa exclusivamente de la voluntad individual de los actores, sino de un compromiso organizacional integral que garantice apoyos adecuados y prácticas inclusivas a largo plazo.

Para concluir, estos hallazgos permiten afirmar que la inclusión laboral observada en el contexto estudiado es funcional pero no integral. Se basa en la participación dentro del empleo formal, pero no necesariamente en la existencia de apoyos consistentes que fortalezcan trayectorias laborales sólidas a largo plazo.

La ausencia de acompañamiento psicopedagógico constituye un factor crítico, ya que restringe la posibilidad de intervenir sobre los procesos de aprendizaje laboral que podrían mejorar tanto los niveles de desempeño como la inclusión percibida.

La discusión permite afirmar que los procesos de inclusión laboral observados presentan fortalezas, como el acceso al empleo, la satisfacción subjetiva y la presencia de apoyos visuales y verbales, pero también limitaciones significativas relacionadas con la falta de estrategias de apoyos psicopedagógicos.

En conjunto, estos elementos permiten comprender que la inclusión laboral observada en el estudio es efectiva, pero permanece incompleta, ya que se logró avances en el plano social y relacional, aún falta una estructura formativa que garantice procesos de aprendizaje laborales.

El hallazgo de que ningún participante identificó intervenciones psicopedagógicas evidenció una vacancia estructural en los equipos de inclusión laboral. En este sentido, surge la pregunta: ¿por qué la Psicopedagogía no está presente en un ámbito donde los procesos de aprendizaje, adaptación, mediación y autorregulación son centrales?

Conclusión

La pregunta de investigación indagaba cómo se relacionan las estrategias de apoyo laboral, con especial atención al acompañamiento psicopedagógico, con el nivel de inclusión percibido por jóvenes con síndrome de Down empleados formalmente en el barrio de Núñez.

A partir de los resultados obtenidos, es posible afirmar que se identificó una relación positiva entre la presencia de apoyos laborales y la inclusión percibida, dado que los jóvenes que recibieron acompañamiento más frecuente reportaron mayores niveles de satisfacción en relación con su experiencia laboral. Esto confirma que los apoyos operativos y organizativos actualmente implementados favorecen el proceso de inclusión.

Sin embargo, la investigación no pudo analizar la relación específica entre el acompañamiento psicopedagógico y la inclusión, debido a que esta forma de apoyo no estuvo presente en el contexto estudiado. Ningún profesional mencionó intervención psicopedagógica y los jóvenes tampoco la identificaron en sus rutinas laborales. En consecuencia, la hipótesis inicial no pudo ser confirmada ni refutada empíricamente, ya que la variable central, las estrategias de apoyo psicopedagógico, no estuvo disponible en los casos estudiados.

Aun así, este hallazgo resulta significativo: la ausencia de prácticas psicopedagógicas evidenció un vacío disciplinar dentro de los equipos de inclusión laboral.

Esto sugiere que las prácticas se estructuran bajo lógicas institucionales que priorizan otras profesiones. Como consecuencia, tensiona el lugar que la Psicopedagogía podría ocupar en estos procesos.

En síntesis, la pregunta de investigación fue respondida parcialmente: se pudo analizar la relación entre apoyos laborales e inclusión percibida, pero no fue posible evaluar la influencia del acompañamiento psicopedagógico debido a su ausencia. Esta ausencia constituye uno de los

hallazgos centrales del estudio. De esta forma, la ausencia disciplinar habilita una problematización que proyecta nuevas líneas de indagación:

- ¿Cómo se manifiestan las dificultades para incorporar apoyos psicopedagógicos en los espacios laborales destinados a jóvenes con síndrome de Down?
- ¿Quiénes son los actores institucionales que deberían impulsar transformaciones para garantizar apoyos psicopedagógicos pertinentes a las necesidades de los jóvenes con síndrome de Down en procesos de aprendizaje laboral?
- ¿Cuándo se evidencian con mayor intensidad las tensiones comunicacionales entre instituciones, familias y empleadores en ausencia de un referente psicopedagógico que traduzca las necesidades de los jóvenes con síndrome de Down?
- ¿Qué consecuencias se generan en la comunicación interinstitucional cuando no existe un mediador psicopedagógico que articule las demandas pedagógicas y laborales de los jóvenes con síndrome de Down?

Cuestionar este vacío disciplinar permite reabrir el debate en relación al lugar que tiene la Psicopedagogía en los contextos de inclusión laboral, lo que orienta a futuras líneas de investigación que respondan a las demandas de estos jóvenes.

Aportes y Contribuciones de la Investigación

A partir de los datos empíricos relevados, el estudio demuestra que la inclusión laboral de jóvenes con síndrome de Down se sostiene actualmente sin intervenciones psicopedagógicas formales.

Este hallazgo constituye un aporte novedoso ya que la distancia entre el marco teórico y las prácticas institucionales concretas configura una brecha empírica sustantiva, que visibiliza un vacío estructural y abre nuevas líneas de investigación sobre la configuración real de los equipos de apoyo en contextos laborales.

La investigación aporta un enfoque innovador al evidenciar que la Psicopedagogía, pese a su potencial para intervenir en procesos de aprendizaje, no forma parte de las dinámicas laborales estudiadas.

Este vacío disciplinar problematiza el modo en que se concibe la inclusión laboral, interpela los límites y posibilidades de la Psicopedagogía como campo profesional en expansión y cuestiona la ausencia de una mirada formativa, cognitiva y socioemocional en los procesos laborales actuales.

El marco teórico desarrollado durante el estudio reconoce la importancia del aprendizaje situado, la mediación y las estrategias metacognitivas en el desarrollo de competencias laborales. Sin embargo, la muestra empírica muestra que estas dimensiones no están siendo abordadas sistemáticamente, dando lugar a una deuda disciplinar y profesional.

La utilización de un enfoque cuantitativo permitió examinar con claridad los tipos de apoyos implementados, el grado de inclusión percibido por los jóvenes y la relación entre ambas dimensiones. A pesar de que existen investigaciones cualitativas sobre experiencias laborales de personas con discapacidad intelectual, la producción de datos cuantitativos específicos para un recorte territorial concreto constituye una contribución metodológica novedosa.

Por su parte, la sistematización de encuestas posibilita un diagnóstico situacional y comparativo, aplicable tanto a futuras investigaciones como a la construcción de políticas institucionales y públicas más informadas.

Finalmente, el estudio fundamenta la necesidad de incorporar la perspectiva psicopedagógica en los procesos de inclusión laboral. La ausencia de psicopedagogos no se presenta como un déficit aislado, sino como un hallazgo que abre la oportunidad de fortalecer los equipos interdisciplinarios.

La Psicopedagogía podría aportar estrategias metacognitivas, herramientas de autorregulación emocional, procesos de enseñanza adaptativa, mediación entre trabajador, familia e institución, dispositivos de evaluación situados y apoyos personalizados basados en perfiles cognitivos.

Este aporte constituye una contribución original al campo profesional, ofreciendo fundamentos concretos para ampliar las áreas de intervención hacia los espacios laborales.

Limitaciones de la Investigación

En primer lugar, se identifican limitaciones vinculadas al recorte muestral. El tamaño reducido de la muestra, tanto en el grupo de profesionales como en el de jóvenes trabajadores encuestados, restringe la posibilidad de realizar análisis estadísticos complejos y de extrapolar los hallazgos a poblaciones más amplias.

Asimismo, el estudio se circunscribió exclusivamente al barrio de Núñez, lo que permitió un análisis profundo de un entorno específico, pero limita la aplicabilidad de los resultados a otros territorios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde las condiciones institucionales y socioeconómicas podrían diferir.

A ello se suma que los jóvenes relevados se encontraban insertos únicamente en empleos formales, lo que configura un perfil particular y excluye modalidades laborales como el empleo informal, los talleres protegidos o los emprendimientos familiares.

En segundo lugar, se señalan limitaciones derivadas del diseño metodológico. El enfoque cuantitativo, basado principalmente en encuestas cerradas y semiestructuradas, permitió obtener datos claros y comparables, pero no captó en profundidad la complejidad de los procesos de aprendizaje laboral ni las experiencias subjetivas de los participantes.

En tercer lugar, se reconocen limitaciones asociadas al enfoque disciplinar. La investigación se inscribe en una perspectiva psicopedagógica, lo que permitió reflexionar sobre aspectos cognitivos y adaptativos de la inclusión laboral. Sin embargo, la ausencia de profesionales psicopedagogos en el contexto estudiado impidió observar intervenciones concretas, analizar estrategias reales de acompañamiento educativo y evaluar el impacto psicopedagógico sobre la autonomía y el desempeño laboral.

De este modo, el estudio ofrece una mirada propositiva más que evaluativa respecto del rol psicopedagógico, que constituye una limitación inherente al campo empírico disponible.

También, se identifican limitaciones contextuales e institucionales. La información recabada depende de las declaraciones de los participantes, lo que puede estar influido por factores como la deseabilidad social, la percepción subjetiva del clima laboral o el desconocimiento de ciertos apoyos institucionales.

Finalmente, estas limitaciones condicionan la generalización de los resultados. El recorte geográfico, la especificidad del perfil de los jóvenes entrevistados y la heterogeneidad limitada de las instituciones participantes impiden extrapolar los hallazgos al conjunto de jóvenes con síndrome de Down en el barrio de Núñez.

El estudio debe entenderse como un análisis contextualizado de un escenario particular, aunque sus resultados ofrecen insumos valiosos para orientar futuras investigaciones comparativas y de mayor escala.

Líneas de Investigación Futuras

Los hallazgos obtenidos en esta investigación permiten delinear un conjunto de orientaciones para futuros estudios, tanto desde una perspectiva psicopedagógica como interdisciplinaria.

La ausencia de intervenciones psicopedagógicas en los contextos laborales analizados abre un campo fértil para nuevas indagaciones que profundicen en la relación entre aprendizaje, trabajo y discapacidad intelectual.

Se destaca la necesidad de investigaciones que incorporen intervenciones psicopedagógicas reales en los ámbitos laborales. La participación de psicopedagogos permitiría analizar su impacto en la autonomía, el desarrollo de estrategias de aprendizaje, la comprensión de consignas, la generalización de habilidades y la estabilidad laboral en los jóvenes con síndrome de Down.

Este tipo de estudios posibilitaría contrastar empíricamente la hipótesis inicial y evaluar el aporte disciplinar en escenarios concretos.

Por otro lado, resulta interesante explorar modelos de intervención interdisciplinaria ya que permitiría avanzar hacia equipos más integrados y eficaces en la promoción de la inclusión laboral. Esto ampliaría el campo de acción de la Psicopedagogía y consolidaría la perspectiva interdisciplinaria en los entornos laborales de inclusión.

Propuestas de Intervención

Proyecto de Intervención: Fortalecimiento de la Inclusión Laboral con Enfoque Psicopedagógico en Jóvenes con Síndrome de Down.

1. Presentación

La presente propuesta de intervención surge a partir de los resultados del estudio que evidenció una vacancia significativa en los procesos de inclusión laboral de jóvenes con síndrome de Down, dado que no se registraron apoyos psicopedagógicos. Este dato revela una ausencia de la Psicopedagogía en los equipos interdisciplinarios, donde prevalecen apoyos centrados en la supervisión de tareas, sin abordar los procesos de aprendizaje laboral.

A partir de este hallazgo, el proyecto propone desarrollar acciones institucionales que integren el enfoque psicopedagógico a los programas de inclusión, y fortalecer la estimulación cognitiva junto a los procesos de aprendizaje.

2. Denominación del proyecto

Inclusión laboral con enfoque psicopedagógico: estrategias institucionales para fortalecer los aprendizajes en el trabajo.

3. Justificación

La evidencia empírica muestra que la mayoría de los jóvenes reciben apoyos centrados en la tarea, con poca o nula presencia de dispositivos orientados a los procesos cognitivos involucrados en el desempeño laboral. Así, la ausencia del rol psicopedagógico limita la comprensión de consignas, reduce la posibilidad de promover autonomía gradual, invisibiliza necesidades de aprendizaje laboral y dificulta las trayectorias laborales de calidad.

Por otra parte, las instituciones carecen de programas pedagógicos, de capacitaciones interdisciplinarias y de apoyos cognitivos que faciliten el desempeño cotidiano de los jóvenes con

síndrome de Down. Por eso, es necesario un proyecto que incorpore la perspectiva psicopedagógica como recurso dentro de los procesos de inclusión laboral.

4. Fundamentación

El enfoque psicopedagógico reconoce que el aprendizaje se produce en todos los ámbitos, incluido el laboral. La inclusión efectiva requiere apoyos que permitan estimular los procesos de aprendizaje. Según Alicia Fernández (1991), el aprendizaje implica una construcción subjetiva que requiere mediaciones adecuadas para que el sujeto pueda otorgar sentido a las tareas.

De la misma forma, D'Anna y Hernández (2006) destacan que la intervención psicopedagógica no se limita al acompañamiento individual y que implica analizar las condiciones institucionales que facilitan u obstaculizan los procesos de aprendizaje.

5. Objetivos del proyecto

Objetivo general: Fortalecer los procesos de inclusión laboral de jóvenes con síndrome de Down mediante la incorporación del enfoque psicopedagógico en instituciones laborales.

Objetivos específicos:

- Favorecer los procesos de inclusión laboral mediante la integración de profesionales de la psicopedagogía y la implementación de programas con apoyos pedagógicos y cognitivos.
- Promover capacitaciones interdisciplinarias orientadas a mejorar las prácticas inclusivas y reducir barreras actitudinales en las instituciones.
- Diseñar y consolidar políticas institucionales de inclusión con enfoque educativo que garanticen la sostenibilidad de las prácticas inclusivas.

6. Plan de acción:

Tabla 1

Modelo de plan de acción.

Objetivos	Actividades	Propósito
Incorporar el rol psicopedagógico.	Evaluar el perfil de aprendizaje del trabajador. Construir estrategias metacognitivas. Mediar entre institución-familia-trabajador.	Reconocer el aprendizaje como dimensión central del proceso de inclusión.
Crear programas laborales con enfoque psicopedagógico.	Planificar tareas con apoyos cognitivos y visuales. Incorporar rutinas anticipatorias. Capacitar conforme a habilidades. Evaluar continuamente los procesos de los trabajadores. Espacios de retroalimentación entre los actores.	Implementar un modelo pedagógico sostenido.
Promover capacitaciones interdisciplinarias.	Articular Psicopedagogía-Terapia Ocupacional-Psicología. Orientar según estilos de apoyo. Brindar talleres sobre procesos cognitivos de aprendizaje laboral.	Promover prácticas más inclusivas, incorporando la dimensión del aprendizaje.
Construir estrategias de apoyos cognitivos y recursos tecnológicos.	Incorporar: aplicaciones de gestión del tiempo, soportes visuales y agendas digitales personalizadas.	Estimular los procesos cognitivos de los trabajadores.
Generar espacios de seguimiento psicopedagógico.	Orientar a trabajadores y empleadores. Revisar los estilos de apoyos. Construir espacios de retroalimentación institucional.	Promover trayectorias laborales de inclusión saludables.
Reducir barreras actitudinales.	Brindar talleres de sensibilización: reflexión sobre prejuicios y subestimación.	Promover una cultura institucional más inclusiva.
Ejecutar políticas institucionales de inclusión.	Implementar criterios psicopedagógicos para evaluar los procesos de aprendizaje. Construir acompañamientos psicopedagógicos sostenidos.	Construir practicas inclusivas de calidad.

7. Modalidad del dispositivo:

Tabla 2

Modelo de dispositivo.

Dispositivo	Descripción	Frecuencia	Responsables
Acompañamiento psicopedagógico individual.	Trabajo sobre autonomía, organización y procesos de aprendizaje.	Semanal/quincenal	Psicopedagogo/a
Talleres grupales de habilidades laborales.	Comunicación y resolución de problemas.	Mensual.	Psicopedagogía + Terapia Ocupacional
Capacitación a equipos de trabajo.	Estrategias de apoyo y ajustes razonables.	Bimestral.	Equipo interdisciplinario.
Seguimiento en puesto.	Observación + retroalimentación.	Semanal.	Referentes institucionales + Psicopedagogos/as

8. Evaluación y monitoreo:

Tabla 3

Modelo de evaluación y monitoreo.

Instrumento.	Qué evalúa.	Momentos de aplicación.	Quién lo administra.
Ficha de seguimiento.	Progresos y apoyos utilizados.	Permanente.	Supervisores
Escala de autonomía laboral.	Nivel de independencia en tareas.	Inicial/durante/final.	Psicopedagogía.
Observación estructurada.	Habilidades sociales y procesos de desempeño.	Mensual.	Equipo Interdisciplinario.
Reuniones de retroalimentación.	Configuración de estrategias de apoyos	Trimestral.	Equipo interdisciplinario + Familias.

Referencias

Agencia Nacional de Discapacidad. (2021). *Cartilla de derechos de las personas con discapacidad*.

Gobierno de Argentina.

Albajari, V., & Mames, S. (2005). *La evaluación psicológica en selección de personal: Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas*. Paidós.

Arranz Barcenilla, C. (2024). *Tecnologías para el aprendizaje sostenible en individuos con Síndrome de Down: Exploración de herramientas y estrategias pedagógicas* [Tesis doctoral, Universidad de Burgos]. Programa de Doctorado en Ingeniería y Tecnologías Industrial, Informática y Civil.

ASDRA. (2023). *El 75% de las personas con discapacidad no acceden a un empleo*. ASDRA.

<https://www.asdra.org.ar/destacados/el-75-de-las-personas-con-discapacidad-no-acceden-a-un-empleo/>

ASDRA. (2023, marzo 20). El 85 % de las personas con síndrome de Down está fuera del mercado laboral. Asociación Síndrome de Down de la República Argentina. <https://www.asdra.org.ar/>

ASDRA. (2025). *Equipo de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*.

<https://www.asdra.org.ar/equipo-de-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual/>

Asociación Estadounidense de Psiquiatría. (2013). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (5.ª ed.)

Azar, E. E. (2012). *Psicopedagogía: una introducción a la disciplina*. Universidad Católica de Córdoba.

Calvopiña Roca, E. L., & Ayala, J. F. (2024). Inclusión Laboral y Social de Personas con Síndrome De Down: un Estudio De Caso. *Revista Científica De La UCSA*, 11(1), 54–64.

<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.054>

Centers for Disease Control and Prevention. (2024, marzo 14). *Síndrome de Down*. U.S. Department of Health & Human Services.

Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos. (2023). *Glosario de términos sobre discapacidad*. Gobierno de México.

Congreso de la Nación Argentina. (1981). *Ley 22.431: Sistema de protección integral de las personas discapacitadas*.

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006). *Asamblea General de las Naciones Unidas*.

Coñoman, G. I., Carmona, C., & Ávila, V. (2024). *Eficacia de un programa de formación laboral para jóvenes con diversidad funcional intelectual. El autoconocimiento como factor clave*.

Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 35(2), 81–99.

<https://doi.org/10.5944/reop.vol.35.num.2.2024.41951>

Corradi Bracco, C., & Sucarrat, M. J. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: Actores y procesos*. Universidad Torcuato Di Tella.

Crespo-Eguilaz, N., & Narbona, J. (2006). *Variabilidad del perfil cognitivo en escolares y adultos con síndrome de Down*. Universidad de Extremadura.

<https://dehesa.unex.es/handle/10662/1810>

D'Anna, S., & Hernández, L. (2006). *Introducción a la Psicopedagogía Laboral*. Editorial Aprendizaje Hoy.

Díaz-Caneja, J., & Flórez, J. (s.f.). *Comportamiento y conducta*. En DownCiclopedia. Fundación Iberoamericana Down21. Recuperado de <https://www.downciclopedia.org/psicologia/sociabilidad-y-conducta/3026-comportamiento-y-conducta.html>

Fernández, A. (1991). *La inteligencia atrapada*. Paidós.

Ferrero, M. (2017). *Rol del psicopedagogo en el ámbito laboral*. En IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXIV Jornadas de Investigación, XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Fundación Down UP. (2021). *Comenzando el camino junto a mi hijo/a con síndrome de Down: Guía inicial para familias* (p. 6). <https://www.fundaciondown>

Guzmán Pacheco, J. F., & Pinilla Díaz, C. A. (2022). *Diseño de estrategias para la inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva en la segunda ciudad más importante del Huila*. El Ágora USB, 22(2), 632–665. <https://doi.org/10.21500/16578031.6262>

Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, R. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw Hill.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/actualizacion>

<https://www.cdc.gov/birth-defects/es/about/sindrome-de-down.html>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2022). *Jóvenes de 15 a 29 años. Encuesta Permanente de Hogares. Resultados del segundo trimestre de 2022*. Buenos Aires: INDEC.

- Laborda Molla, C., Jariot Garcia, M., & González Fernández, H. (2021). *Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual*. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 14(1), 200–218.
- López Pacheco, M. M. (2023). *Experiencia de inclusión laboral: el caso de Oscar, pianista con trastorno del espectro autista*. *Revista Educación*, 47(2), 1–27.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v47i2.53835>
- López, M. J. (2023). *Cómo desarrollar una estrategia de inclusión laboral*. Fundación ConTrabajo.
- Losada, A. V. (2014). Uso en Investigación y Psicoterapia del Consentimiento Informado. En B. Kerman, & M. R. Ceberio (Comps.). *En búsqueda de las ciencias de la mente. Investigación en Psicología sistémica, cognitiva y neurocientífica* (pp. 159-167). Ediciones Universidad de Flores.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. (2011). *Resolución 124/2011: Creación del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo*.
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/179752>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. (2011). *Normativa sobre inclusión laboral*. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/164909/norma.htm>
- National Center for Advancing Translational Sciences. (2023, octubre 24). *Síndrome de Down*. Genetic and Rare Diseases Information Center (GARD).
<https://rarediseases.info.nih.gov/espanol/11883/sindrome-de-down>
- Onnivello, S., Locatelli, C., Pulina, F., Ramacieri, G., Marcolin, C., Antonaros, F., Vione, B., Catapano, F., & Lanfranchi, S. (2025). Desarrollo de la función adaptativa en niños y adolescentes con

síndrome de Down: Influencias de la edad cronológica y la edad mental. *Revista Síndrome de Down*, 42, 29–33.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014–2017*. Ginebra: OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Ginebra: OMS.

<https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>

Organización Panamericana de la Salud. (s. f.). *Discapacidad*.

<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Ramos-Galarza, C., Cueva, L., & Arévalo, J. (2023). Social participation of adults with Down syndrome using the ICF model. *Journal of Intellectual Disabilities*, 27(3), 621–635.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37752638/>

Rodríguez Bianchi, L. (2024). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad*. CIELO Laboral.

<https://www.cielolaboral.com>

Sabatés, S., Pochintesta, P., & Moreno, L. (2022). *Manual de inclusión laboral de personas con discapacidad*. COPIDIS, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

<https://buenosaires.gob.ar/copidis/publicaciones/manual-de-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Sarmiento Caguana, C. J. (2023). *La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual con ayuda de la orientación psicopedagógica*. *Ciencias Pedagógicas*, 16(1), 226–233.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570965027014>

Vidal, J. E., Ortega Loaiza, L. Z., & Cadena Martínez, L. M. (2024). *Políticas de emprendimiento y estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad*. Universidad de La Guajira.

Anexo 1. Instrumento de Recolección

En el siguiente link se presenta la encuesta a los jóvenes trabajadores con síndrome de

Down:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfFMYLV74AFjzMn4KNpv84T8GSYSTVlqb10MTyIPOiCLcK1nA/viewform?usp=header>

En el siguiente link se presenta la encuesta a los profesionales y coordinadores involucrados en los procesos de inclusión laboral:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd2G_SrwAj133INNureGBMoEKW-7ccv7GA9jgUEf4aCScWxVg/viewform?usp=header

Anexo 2. Matriz de Datos

Tabla 4

Matriz de contenido.

Variable	Descripción	Resultado
Frecuencia de apoyos.	Porcentaje de jóvenes que reciben apoyos.	Nunca: 40.7% A veces: 37% Pocas veces: 7.4% Casi siempre: 3.7% Siempre: 11.1%
Tipos de apoyos.	Apoyos utilizados por jóvenes.	Visuales: 25% Verbales: 25% Tecnológicos: 20% Ayuda práctica: 15% Compañeros: 10% Supervisión institucional: 5%
Factores de satisfacción laboral.	Que los hace sentir bien.	Interacción social: 39% Logro personal: 38% Apoyo externo: 15% Autonomía: 8%
Necesidades de mejora.	Qué necesitan para mejorar su desempeño.	Concentración: 30% Tiempo: 30% Retroalimentación: 20% Recursos: 20%
Percepción de inclusión.	Comparación entre jóvenes y profesionales.	Jóvenes: 70% Profesionales: 30%

Anexo 3. Consentimiento Informado

El siguiente modelo de formulario de consentimiento informado fue presentado a la coordinadora del área laboral de una ONG en el barrio de Núñez, quien autorizó la emisión de las encuestas a jóvenes, profesionales y coordinadores.

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de de UFLO Universidad, desean conocer Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán a continuación.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirandome del presente acto.

Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el equipo de investigación, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento.

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, puedo contactar a la Secretaría de Investigación y Desarrollo UFLO, a sinvestydes@uflo.edu.ar (o equipo responsable)

Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en este trabajo de investigación.

Firma:

Firma Profesional Informante:

Aclaración:

Aclaración:

DNI:

DNI:

Fecha:

Protocolo N°: