



Facultad de Psicología y Ciencias Sociales

Autoridades de la Universidad

Rector Emérito: Dr. Roberto Kertész

Rector Mgter: Néstor H. Blanco

Vice Rectora Académica: Arq. Ruth Fische

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

Asesor metodológico: Lic. Sergio Vicente Yépez Santiago

Tutora temática: Lic. Melisa Denise Zilberman

Nombre y apellido del alumno: Fontana, Claudia Andrea

N° de Legajo: 26440

Beneficios del acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, Bernal

Noviembre, 2020

Agradecimientos

Ante todo, quiero agradecer a mis padres y a mi hija, pilares fundamentales en mi vida que me acompañaron en toda la carrera, incentivándome a cumplir mis metas.

También quiero agradecer a todos los profesores de la carrera que me transmitieron pasión por esta hermosa profesión.

Por último, pero no menos importante, quiero agradecer a todas mis amistades, que me apoyaron durante tantos años de estudio.

A todos ellos ¡GRACIAS!

Resumen

La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual es un derecho que ayuda a su integración social, a la vez que les brinda autonomía e independencia económica para valerse por sí mismos. Sin embargo, este derecho se ve vulnerado al encontrarse tantas dificultades para lograr dicha inserción. En este contexto, el presente trabajo tuvo por objetivo determinar los beneficios del acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Para lo cual, se indagó por un lado cuáles son las características de la discapacidad intelectual y de la inserción laboral de personas con este diagnóstico, y por otro, en qué consiste el acompañamiento psicopedagógico y el rol de la familia en este proceso de inserción. Este trabajo, desde una perspectiva de investigación cualitativa y a través de entrevistas semiestructuradas, juntó los relatos de 4 jóvenes con discapacidad intelectual, 2 madres de jóvenes con discapacidad intelectual y 2 psicopedagogas del Centro Crea Caminos, en la ciudad de Bernal. Según los resultados obtenidos, se pudo corroborar que el acompañamiento ofrecido por los psicopedagogos consta de la escucha y respeto por los intereses, expectativas y necesidades de los jóvenes con discapacidad intelectual, a la vez que también incluye el trabajo con las familias de los mismos teniendo en cuenta sus preocupaciones, para entre todo ello poder armar sistemas de apoyo adaptados a las particularidades de cada joven, y así propiciar inserciones laborales exitosas.

Palabras clave: Inserción laboral, discapacidad intelectual, acompañamiento psicopedagógico, acompañamiento familiar

Abstract

The labor insertion of people with intellectual disabilities is a right that helps their social integration, while giving them autonomy and economic independence to fend for themselves. However, this right is violated by encountering so many difficulties in achieving such insertion. In this context, the present work aimed to determine the benefits of psychopedagogical accompaniment in the labor insertion of young people with intellectual disabilities. For which, it was investigated, on the one hand, what are the characteristics of intellectual disability and the labor insertion of people with this diagnosis, and on the other, what is the psychopedagogical accompaniment and the role of the family in this insertion process. This work, from a qualitative research perspective and through semi-structured interviews, gathered the stories of 4 young people with intellectual disabilities, 2 mothers of young people with intellectual disabilities and 2 psychopedagogues from the Crea Caminos Center, in the city of Bernal. According to the results obtained, it was corroborated that the support offered by psychopedagogues consists of listening and respecting the interests, expectations and needs of young people with intellectual disabilities, while also including work with their families having take their concerns into account, in order to build support systems tailored to the particularities of each young person, and thus promote successful job placement.

Keywords: Labor insertion, intellectual disability, psycho-pedagogical accompaniment, family accompaniment

Índice

Introducción	1
1. Marco Teórico	3
Discapacidad	3
Discapacidad intelectual	4
Inserción laboral	6
Inserción laboral de la persona con discapacidad intelectual	7
Acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual	10
El rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual	13
2. Antecedentes	15
3. Planteo del problema	20
4. Objetivos	23
Objetivo General	23
5. Método	24
Diseño	24
Participantes	24
Técnicas de recolección de datos	25
Procedimiento	25
6. Resultados	27
7. Discusión	35
8. Conclusión	41
Propuesta superadora	43
Referencias	44
Anexos	52
Anexo 1: Entrevistas a padres	53
Anexo 2: Entrevistas a jóvenes con discapacidad intelectual	54
Anexo 3: Entrevistas a psicopedagogas	55
Anexo 4: Consentimiento informado	56

Introducción

La inserción laboral de los jóvenes es un proceso complejo que implica el pasaje a la vida adulta, donde se adquieren nuevas responsabilidades y obligaciones. Dicho proceso es aún más complejo cuando se trata de jóvenes con discapacidad intelectual, principalmente por las barreras que impone la sociedad a través de prejuicios y preconceptos basados en la idea de que la discapacidad intelectual es incongruente con la actividad laboral formal. Ello se plasma en números preocupantes: aproximadamente el 41% de las personas con discapacidad intelectual en edad activa se encuentran desempleadas, mientras que del porcentaje restante, sólo unos pocos acceden a trabajos formales remunerados, ya que el resto se desempeña en talleres protegidos o centros de actividades para personas con discapacidad (Pereda et al, 2012).

La inserción laboral provee beneficios en sus habilidades interpersonales, en su autonomía, autodeterminación, regulación emocional y conductual, fomentando así mejores índices de calidad de vida de estas personas (Völker, 2013). Por lo tanto, se entiende que es un derecho que debe respetarse a través del acompañamiento familiar y profesional, para la planificación de los apoyos necesarios (Longo, 2008). En este contexto, el abordaje psicopedagógico resulta crucial para fomentar la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, entendiendo que es a través del trabajo en conjunto e integral, así como también, de la escucha y acompañamiento de los intereses y necesidades de estas personas, que se puede pensar y construir perfiles adaptados a las potencialidades de cada joven, para promover la búsqueda de empleos formales a la medida de sus gustos (Suñé et al., 2012). A su vez, el rol del psicopedagogo también implica convocar a las familias para que acompañen en dicho proceso, ya que está demostrado que cuando las mismas están presentes, incentivan y apoyan a la persona con discapacidad intelectual, las posibilidades de que la inserción laboral se produzca con éxito aumentan considerablemente (Caleidoscopia, 1997).

A partir de lo mencionado, el presente trabajo tiene como objetivo principal determinar los beneficios del acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual del Centro Crea Caminos, en la ciudad de Bernal. Para lo cual, este estudio se pregunta: ¿Cuáles son los beneficios del acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual? Y otras preguntas secundarias son: ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de los jóvenes con

discapacidad?, ¿Cuál es el rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad?, ¿Lo acompañan en el proceso de inserción laboral?

1. Marco Teórico

Discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1980) la discapacidad era una condición de la persona que repercutía en varias áreas de su vida, produciendo deficiencias y minusvalía de modo progresivo. Por deficiencias se entendía todo problema que pueda afectar a un órgano y/o función corporal, de forma permanente o temporaria. Las deficiencias podían ser de la esfera intelectual, auditiva, visual, motora, generalizada, etc. Por su parte, la discapacidad emergía como la limitación o ausencia de la capacidad para poder llevar a cabo una actividad dentro de los cánones que se consideraban normales. Dicha discapacidad era la resultante de una deficiencia, por lo que también tenía la cualidad de poder ser permanente o temporal, a la vez que también podía ser progresiva o regresiva. Finalmente, la minusvalía era la diferencia entre el desempeño de la persona y lo que la sociedad esperaba del mismo según su sexo, rango etario y cultura, es decir, era una desventaja para el sujeto resultante de una deficiencia y/o discapacidad. En este contexto, las minusvalías se agrupaban según las áreas donde el sujeto podía presentar dicha diferencia, siendo algunas: minusvalía de independencia física, de ocupación, de integración social, etc. (García y Sánchez, 2001).

Según Builes y Vasco (2008), en la actualidad, la discapacidad es abordada como condición inherente al ser humano, ya que todos en alguna etapa de la vida presentarán dificultades pasajeras o permanentes (por ejemplo al llegar a la vejez) en lo relativo al área motriz, social, psicológica, cognitiva. Este modo de conceptualizar la discapacidad propició que se busquen y encuentren nuevas y mejores maneras de incluir socialmente a las personas con discapacidad, dando cuenta que era necesario e inminente el pasaje de una concepción individualista y meramente médico de la discapacidad, a una mirada social e integral, donde se entienda que la persona, más allá de sus condiciones y dificultades físicas y/o mentales, puede ser discapacitada por las barreras que recibe de la sociedad donde se encuentra inmerso. Al comprender esto, es más fácil correr el foco del cuerpo y las limitaciones de la persona con discapacidad, para focalizarse en los innumerables recursos que se poseen socialmente para disminuir las barreras y permitir una verdadera inclusión social (Maldonado y Jorge, 2013).

Para lograrlo, Palacios (2017) sostiene que la idea no es oponer la concepción médica a la social, sino más bien integrarlas, ya que la discapacidad incluye a ambas. Las personas

con discapacidad presentan dificultades que influyen en su estado de salud, a la vez que los factores del ambiente y sociales también lo hacen. Por ende, un posible modo de abordar la cuestión es proponiendo un modelo bio-psico-social, donde convivan e interactúen la concepción médica y social, y se entienda a la discapacidad como la interacción continua y bilateral entre las limitaciones que imprime la sociedad sobre el sujeto con discapacidad, impidiendo que lleve a cabo su rutina diaria con facilidad, y las dificultades a nivel físico/mental que presenta el mismo. Bajo estas coordenadas, se comprende el pasaje de la definición citada inicialmente por la OMS en 1980, a la redactada en 2001, donde el acento se pone en la discapacidad como construcción social, dando cuenta que muchas de las dificultades que presentan las personas con discapacidad son originadas y sostenidas por el contexto socio-cultural (OMS, 2001).

Se entiende con esto, que los modos de concebir la discapacidad determinan y moldean sus modos de abordaje y estrategias a seguir, por lo que en la actualidad, la discapacidad es comprendida como un problema de índole social, es decir, que toda la sociedad es responsable de llevar a cabo cambios culturales, ideológicos y ambientales para eliminar las barreras que se les presentan a los sujetos con discapacidad y permitir su inserción y participación activa en todas las áreas de la sociedad (Lizama, 2012). Entender esto, implica dar cuenta que la discapacidad no se atiende solo en los consultorios médicos y centros educativos especiales, sino que también la sociedad entera debe participar activamente para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los ámbitos laborales, formativos, sociales, recreativos, políticos, etc. (Castellanos y López, 2014).

Discapacidad Intelectual

La Asociación Americana sobre el Retraso Mental (Luckasson et al., 2002) presenta a la discapacidad intelectual como una afección cuyos rasgos principales son: limitaciones en el desarrollo intelectual y dificultades para llevar a cabo actividades adaptativas diarias. La misma se presenta en el sujeto antes de los 18 años, y puede desarrollarse por diferentes tipos de causas, tales como anomalías cromosómicas, desnutrición, infecciones, traumatismos severos, etc. En la actualidad, la prevalencia de la discapacidad intelectual es entre el 1% al 3% de la población, dentro de los cuales, la gran mayoría no culmina sus estudios escolares y/o permanecen por fuera del circuito del trabajo toda su vida (Albán e Iglesias, 2013).

Hoy en día, bajo la concepción del modelo social de la discapacidad, ya no solo se diagnostica la discapacidad intelectual, sino que también se deben detectar las características de cada persona diagnosticada y los puntos donde puede requerir apoyo, llevando a cabo la planificación del mismo. Por lo tanto, se debe evaluar la discapacidad intelectual teniendo en cuenta tres áreas: el diagnóstico, la clasificación y la organización de los sistemas de apoyos (Verdugo Alonso, 2012). En relación al diagnóstico, la persona debe cumplir con los tres criterios descritos anteriormente (limitaciones del funcionamiento intelectual y de la conducta adaptativa que aparezcan antes de los 18 años). Con respecto a la clasificación, lo que se lleva a cabo es la detección de las habilidades y dificultades de la persona en cinco segmentos específicos, dentro de los cuales se incluye la interacción social y el contexto. Con toda la información recolectada, se procede al último paso, que consta del armado del sistema de apoyo que la persona necesitaría para poder realizar sus actividades diarias. En esta área, no solo se determina qué tipo de apoyo se requiere, sino también con qué frecuencia y qué personas/profesiones lo realizarán (Navas et al., 2008).

Según explican Schalock y Verdugo (2007), se entiende a este abordaje como integral e interdisciplinario, ya que especialmente en el área de sistema de apoyo, confluyen varias especialidades con el mismo objetivo: ofrecer los apoyos adaptados a las necesidades particulares de cada sujeto para fomentar mejoras en la funcionalidad de la persona y por ende, en su calidad de vida. Asimismo, se entiende que es esencial no separar el diagnóstico de las estrategias a seguir, por lo que se propone un abordaje conjunto e integral, donde las estrategias estén íntimamente ligadas a las necesidades reales de la persona diagnosticada y con el objetivo de propiciar su desarrollo individual y social, y no solo como intervenciones que coloquen al individuo como incapaz y dependiente de otro para realizar actividades o tomar decisiones (Thompson et al., 2010).

En continuación con lo expuesto, el modelo social de abordaje de la discapacidad trae aparejado el enfoque de derechos de las personas con discapacidad, dando cuenta que todas las personas son sujetos de derecho e iguales ante la ley, con sus particularidades y condiciones que enriquecen la diversidad social, pero con las mismas posibilidades de tomar decisiones por motus propia. A su vez, el enfoque de derechos aboga por el respeto de las diferencias, la no discriminación, la inclusión social y la defensa de los derechos de todas las personas (Necchi et al., 2014). Las corrientes más contemporáneas ponen en evidencia la necesidad de implementar modos de abordaje y tratamientos que impulsen y protejan los

derechos de las personas diagnosticadas, especialmente en lo que respecta al área de la discapacidad intelectual, ya que, debido a sus características, es una de las condiciones que presenta mayor vulnerabilidad de derechos. En este contexto, son muchas las situaciones de abuso y violación de los derechos de las personas con discapacidad intelectual (Pan, 2007).

Inserción Laboral

A la hora de abordar la temática de la inserción laboral, es importante dar cuenta que el trabajo es una de las actividades que más impacta en la subjetividad de cada persona, ya que implica un espacio cotidiano donde se interactúa con otros, fomentando el desarrollo interpersonal, a la vez que promueve el desarrollo profesional de la personal, actuando como un propulsor para su progreso económico y material (Weller, 2007). Por ende, la inserción laboral es un factor de gran importancia en la vida de las personas, y en especial, en los jóvenes que egresan del secundario, momento donde deben tomar decisiones sobre su proyectos y futuro académico y laboral. En este contexto, se entiende que las crecientes dificultades para insertarse en el mercado laboral a nivel nacional traen aparejadas consecuencias a nivel económico, psicológico, vincular y social (Longo, 2008).

En relación a ello, Miranda, (2007) detecta que uno de los problemas más complejos y preocupantes de las últimas décadas, es el incremento de la tasa de desempleo en Argentina, principalmente en lo que respecta a los jóvenes, quienes cada vez presentan mayores dificultades para insertarse en el ámbito laboral competitivo. A su vez, la poca oferta que se encuentra ofrece trabajo precarizado o exige requisitos formativos muy altos, ante lo cual los jóvenes de hoy se encuentran desamparados y con pocas herramientas para afianzarse en el ámbito laboral. Según Novick (2004), una de las causas de las dificultades para insertarse laboralmente en el mercado son las fallas y déficits a nivel educativo, mostrando que los jóvenes egresan de las escuelas secundarias con un título que es insuficiente para las exigencias que impone el mercado laboral. De esta manera, el título universitario aparece como la solución para acortar dicha brecha, sin embargo, no todos los jóvenes en el país pueden sostener económicamente los gastos que conllevan las carreras universitarias, aún en efectores públicos, o no disponen del tiempo necesario para sostener el estudio tantos años, ya que ocupan la mayor parte de su día en empleos de baja remuneración y pocas posibilidades de crecimiento laboral.

Por otra parte, (Jacinto y Millenaar, 2010) sostienen que en los últimos años si bien se incrementó el acceso a la educación secundaria, la misma disminuyó su calidad educativa, a la vez que las prácticas pedagógicas tradicionalistas se muestran inflexibles, no pudiendo amoldarse a los intereses y modos de aprendizaje de los jóvenes. Como resultante, un gran porcentaje de las personas no culminan la educación secundaria en Argentina, por lo que se encuentran imposibilitados para continuar su formación académica en el ámbito universitario, quedando por ello, en desventaja para poder insertarse laboralmente. A modo de respuesta ante dicha problemática, surgieron programas gubernamentales para capacitar y formar a los jóvenes en pos de insertarse laboralmente, así como también se promovió a que grandes empresas dispongan de un programa de becas y pasantías para contratar por tiempos estipulados a jóvenes desempleado (Jacinto, 2006).

En consonancia con lo expuesto, Filmus (2001) refiere que se percibe que en las últimas décadas se ha incrementado la percepción de los jóvenes en torno a la utilidad y beneficios que le otorga la escuela secundaria en pos de insertarse laboralmente en el futuro: los jóvenes tienden a considerar que los contenidos que se enseñan y estudian en el colegio están desarticulados de las necesidades y problemas que ellos encuentran en la vida cotidiana, y en especial, en relación a la búsqueda de empleo. Asimismo, se encuentran déficits en relación al aprovechamiento de las instituciones educativas de los recursos y potencialidades que suelen poseer los jóvenes para el manejo de las nuevas tecnologías, mercados virtuales y *multitasking*, que de manera paradójica, son requisitos y áreas frecuentemente buscadas por grandes empresas, ya que la tendencia del mercado apunta a la virtualidad y el uso de las tecnologías (Schkolnik, 2005).

Inserción Laboral de la persona con Discapacidad Intelectual

La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual es relativamente un campo nuevo, ya que hace unas décadas atrás, las personas diagnosticadas no eran consideradas capaces para llevar a cabo actividades de índole laboral. Pero al correr de los años, comienzan a llevarse a cabo diferentes tipos de programas con el objetivo de insertar laboralmente a las personas con discapacidad intelectual, tales como los talleres protegidos. En este contexto, son las ONGs las encargadas de promover estos programas y traccionar para que realmente se lleve a cabo dicha inserción (Völker, 2013). En el año 2005, una encuesta sobre la situación laboral de personas con discapacidad en Argentina, arrojó que, a

de 114 empresas encuestadas, el 84,2% piensa que podría contratar a una persona con discapacidad intelectual en el corto a mediano plazo, mientras que más de la mitad, aseguró haber realizado algún tipo de intervención para integrar a dichas personas (Grupo de Trabajo Fundación PAR, 2005).

Sin embargo, Pereda et al. (2012) muestran que hay una gran brecha entre las personas en edad activa (18-65 años) sin discapacidad que se encuentra en el circuito del trabajo y aquellas del mismo rango etario con discapacidad: el 66,3 % de las personas sin discapacidad entre los 18 y 65 años se encuentran con empleo, mientras que solo el 28,3 % de las personas con discapacidad de las mismas edades poseen trabajo. Dentro de dicho porcentaje, aún son menos las personas con discapacidad intelectual que se encuentran laboralmente activas, siendo que el 41% está desempleada y recibe algún tipo de pensión o subsidio del Estado. En esta misma línea, también se perciben diferencias con respecto a los salarios, ya que las personas con discapacidad intelectual suelen percibir menos ingresos por sus trabajos que las personas sin discapacidad, promoviéndose la inequidad y la vulneración de derechos (Esponzoa y Barzola, 2018).

Para explicar esto, algunos autores (Vidal et al., 2013) ponen el foco en las dificultades que presentan las personas con discapacidad intelectual para acceder a la educación durante su niñez, ya que un alto porcentaje de estas personas no culmina los estudios primarios, por lo que tampoco acceden a capacitaciones terciarias y/o universitarias. El resultado, es que muchas de las personas con discapacidad intelectual no poseen las herramientas cognitivas para realizar determinados trabajos, pero no por su condición, sino más bien por la ausencia y/o la deficiente estimulación durante su infancia. A esto se le pueden sumar otras barreras, como las vinculadas a la representación social que se tiene de las personas con discapacidad social, que se vincula con la incapacidad para poder llevar a cabo y sostener trabajos formales en relación de dependencia, debido a las exigencias que estos pueden acarrear (Gómez, 2012).

En relación a ello, González et al., (2017) sostienen que existen tres tipos de barreras que imposibilitan o dificultan el acceso de las personas con discapacidad intelectual al área laboral. Una de ellas se vincula con la falta de iniciativa por parte de los empleadores para buscar, capacitar y contratar a este colectivo de personas, ya que no encuentran los beneficios de hacerlo por falta de información al respecto. La segunda barrera se relaciona nuevamente

con la falta de información por parte de las empresas, sobre cómo adaptar la misma para las necesidades del empleado con discapacidad intelectual, por lo que muchas veces, se tiende a creer que los potenciales cambios requerirían de mucho dinero. Por último, la tercera barrera se debe al modo de conceptualizar y entender a la discapacidad intelectual, que suele incluir características peyorativas que se basan en la desinformación y los juicios de valor. A modo de respuesta, desde el Estado se intentó estimular la incorporación de empleados con discapacidad intelectual con incentivos económicos a las empresas, como la disminución de cargas sociales y otros beneficios fiscales, sin embargo, los números no variaron mucho, prevaleciendo la tendencia a no contratar a dicha población (Castañeda Caraballo y Mesa Henf, 2020).

Por su parte, Pallisera et al. (2005) explican que una de las causales de las dificultades que encuentran las personas con discapacidad intelectual para insertarse laboralmente, tiene que ver con la formación académica, ya que, al egresar del colegio en la mayoría de los casos, no cuentan con las herramientas necesarias para llevar a cabo una búsqueda laboral y sostener un empleo. Hay desconexión entre la formación académica de las personas con discapacidad intelectual y su futuro laboral, por ende, suelen optar por opciones tales como talleres, centros de día o trabajos protegidos, en el mejor de los casos. Rusch et al. (2009), plantean que la institución educativa debe ser la encargada de facilitar el acceso de los egresados al mundo laboral, funcionando como un puente que acerque al sujeto con discapacidad intelectual al área laboral, ayudando para ello, a la construcción de herramientas y estrategias que le permitan a la persona insertarse laboralmente con mayor éxito y facilidad. Esto significa, que la escuela debe ser la encargada de co-construir junto a las personas con discapacidad intelectual, los apoyos necesarios en base a sus deseos y necesidades, orientando la búsqueda laboral bajo esas coordenadas.

En esta misma línea, Sanderson et al. (2008) proponen que desde la escuela, se debe trabajar sobre la inserción laboral de la persona con discapacidad intelectual, centrándose en lo que este quiere, sus habilidades y potencialidades, para lo cual se deben abordar tres cosas: qué es lo que desea la persona para su futuro, qué tipos de apoyos requerirá para lograrlo, y qué es lo posible a realizar por el mismo. Al trabajar estas cuestiones, se puede planificar un esquema de acción enfocado en las características y necesidades de esa persona en particular, y no enfocado en su discapacidad. Asimismo, en este proceso es de vital importancia la inclusión y acompañamiento de las familias, ya que estudios (Lindstrom et al., 2007) han

demostrado que aquellos jóvenes con discapacidad intelectual cuyas familias se involucraron en sus procesos de enseñanza-aprendizaje y acompañaron todo el trayecto escolar, tienden a conseguir empleos formales y con mejor salario que aquellos cuyas familias estuvieron más ausentes. El acompañamiento sostenido de las familias incrementa la sensación de seguridad e independencia de la persona, incrementando las posibilidades de que la misma logre insertarse laboralmente con éxito y pueda cumplir otros objetivos postescolares.

Otros autores, como Vega y Aramendi (2011) refuerzan la idea de que el colegio debería ser el lugar donde más se trabaje la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual, ya que esta cualidad, permite la adaptación de las personas a diferentes entornos y la resolución de diferentes problemas, lo cual es indispensable a la hora de pensar en la inserción laboral. Según Arellano y Peralta (2013), uno de los factores por el que las empresas no quieren contratar a las personas con discapacidad intelectual, es el falso y erróneo preconcepto que se tiene de que estas personas no pueden adaptarse a los cambios, son dependientes y necesitan constantemente ayuda para desempeñarse laboralmente. Ello se desprende de la idea de que la discapacidad intelectual es incongruente con la autodeterminación, lo cual indica la necesidad de abordar esta problemática desde la institución educativa, trabajando en habilidades interpersonales, la planificación de objetivos concretos y a corto plazo, el reconocimiento de los logros y la tolerancia a las situaciones cambiantes. Con todo esto, además de facilitar la inserción laboral, se mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

Acompañamiento Psicopedagógico en la Inserción Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual

Tal como se expuso Weller (2007), el trabajo es una actividad esencial para fomentar la calidad de vida de las personas, ya que propicia un espacio para el crecimiento personal y económico, así como también para la socialización y vinculación con los otros. De ello se desprende, la importancia de que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder a empleos formales y remunerados, ya que es parte esencial de la inclusión social de los mismos. Sin embargo, los números demuestran que los índices de desempleo de personas con discapacidad intelectual alcanzan números preocupantes. Como un modo de respuesta, se desarrollaron diferentes programas según dos tipos de modelos: el médico y el social. El primero, se centró en los déficits del sujeto para su rehabilitación y adaptación a las

exigencias del entorno, ubicándolo en un lugar pasivo. Con estas cualidades, la preparación de las personas para su inserción laboral constaba de programas para enseñarles habilidades y herramientas estandarizadas. En contraposición, el modelo social se basó en promover la autonomía del sujeto y abogar por sus derechos, focalizándose en la eliminación de las barreras impuestas por la sociedad y ubicándolo en un rol activo (Necchi et al., 2014).

Bajo este modelo, nacen programas como Empleo con Apoyo donde intervienen psicopedagogos, psicólogos, médicos, etc. para abordar tanto al sujeto con discapacidad intelectual, como su entorno laboral, ya que entienden las particularidades de cada persona como parte inherente a la condición humana que enriquece la diversidad social (Jordán de Urríes y Verdugo, 2007). El Empleo con Apoyo permite que este colectivo de personas pueda acceder al mercado laboral formal y competitivo, con obligaciones y derechos, pudiendo conseguir una remuneración adecuada a su actividad laboral, lo cual les brinda autonomía, confianza, y la posibilidad de poder independizarse económicamente, incrementando así su calidad de vida y enfrentando el problema de discriminación y dificultad para insertarse laboralmente (Ortiz Véliz y Vidal Espinoza, 2010).

La psicopedagogía pone el foco en una de las problemáticas que alimenta las dificultades para que estas personas puedan insertarse laboralmente: el desfasaje entre los contenidos que se trabajan en la escuela secundaria y lo que el mercado laboral exige, dando cuenta que la escuela es uno de los principales actores intervinientes en la transición de los jóvenes con discapacidad intelectual hacia el mundo laboral (Vilá, 2008). En este contexto, la orientación psicopedagógica resulta vital para propiciar la inserción sociolaboral de los mismos, a través de intervenciones vinculadas al armado de perfiles personalizados según los intereses, potenciales y necesidades de cada joven con discapacidad intelectual para la búsqueda de un empleo adaptado a sus gustos y capacidades (Suñé et al., 2012).

Con estos objetivos, Santana y Feliciano (2009) proponen que el psicopedagogo debe planificar y llevar a cabo un plan de acción que se adapte al contexto social, cultural y económico, entendiendo cuáles son los requisitos y pretensiones de las empresas en la actualidad, a la vez que se comprenda, que la educación secundaria, principalmente, cumple un papel fundamental en el acompañamiento e inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual. Entender ello, no se reduce a hablar de qué tipos de trabajos les gustaría realizar a cada joven, sino más bien que implica que las estrategias psicopedagógicas

deben estar apuntaladas a dichos fines, es decir, adaptar los contenidos curriculares para trabajar las habilidades sociales y la autodeterminación, la resolución de problemas, la planificación de objetivos, y demás habilidades esenciales para poder abordar y sostener una actividad laboral formal. El psicopedagogo debe orientar su práctica hacia esas áreas, dando cuenta que sus estrategias e intervenciones deben perseguir los objetivos de respetar los derechos de las personas con discapacidad intelectual, siendo por ello esencial acompañarlos para su inserción socio-laboral (Rodríguez Morales, 2018).

Según Sanderson et al., (2008) una herramienta de la que disponen los psicopedagogos para llevar a cabo lo expuesto es la Planificación Centrada en la Persona (PCP), la cual pone en primer lugar a la persona con discapacidad intelectual, escuchando sus deseos, proyectos e intereses para armar conjuntamente, la planificación de los apoyos que necesitaría para llevarlos a cabo. Esta estrategia se enmarca dentro del modelo social, ya que incita a que la persona tome sus propias decisiones, posicionándolo en un rol activo y priorizando sus derechos. A su vez, la PCP no se basa en ofrecer apoyos disponibles, sino que promueve la creación de nuevos apoyos según las necesidades del sujeto, teniendo como horizonte el objetivo de que la misma recupere las riendas de su propia vida. Con respecto a la esfera laboral, la PCP apuesta fuertemente a promover la autodeterminación e independencia del sujeto, repensando las tradicionales e insuficientes estrategias y presentando como nuevo modo de abordaje, su formación y preparación desde el colegio, especialmente en los años de secundaria (Peralta, 2008).

Cuadra (2014) sostiene que los programas de trabajo con apoyo presentan mayores beneficios si se incluye a las familias, ya que las estrategias que apuntan a fomentar la autonomía y autodeterminación de estas personas requieren ser implementadas en conjunto con sus referentes afectivos cercanos, con los que suelen pasar la mayor cantidad del tiempo. Para ello, el psicopedagogo debe propiciar el diálogo fluido con las familias, a la vez que planifique y lleve a cabo encuentros interdisciplinarios donde confluyan todos los actores intervinientes, donde se puedan plasmar dudas, inquietudes e ideas, así como también, se construya un plan de acción donde todos participen para unificar las estrategias. Todo ello, con la participación activa de la persona con discapacidad intelectual, es decir, que se incluya en el armado del plan a seguir, expresando sus intereses, deseos y objetivos para co-construir las estrategias en torno a sus necesidades (Gálvez et al., 2009).

El Rol de la Familia en la Inserción Laboral de los Jóvenes con Discapacidad Intelectual

El acompañamiento familiar es de vital importancia, ya que promueve confianza en el joven para poder asumir nuevos roles. Cuando las familias acompañan los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, las posibilidades de que dicha inserción se produzca con éxito aumentan exponencialmente, dando la pauta que las familias son pilares fundamentales en este proceso. Asimismo, se entiende que la inserción laboral es una etapa dentro de la inserción social, en la cual las familias de las personas con discapacidad intelectual cumplen un rol fundamental, ya que son el primer escenario donde el sujeto socializa e interactúa (Arés, 2009).

Para entender cómo las familias pueden acompañar la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, primero hay que hacer hincapié en que dicha familia se convierte en un mediador esencial entre el mundo laboral y la persona, por lo que la inserción laboral no es una cuestión individual, sino que pasa a ser una cuestión familiar, donde todos los referentes afectivos de la persona diagnosticadas están involucradas, (Colectivo IOE, 1998). Giné (2000) explica que la familia se convierte en el primer y más importante sistema de apoyo para las personas con discapacidad intelectual, por lo que son las personas que más saben sobre las características de este, sus dificultades y potencialidades. Los profesionales deben tomar estos saberes como valiosos, dando cuenta el saber no solo proviene de ellos.

En relación con ello, Mora et al. (2007) explican que los modos de vincularse e interactuar en el núcleo familiar, condicionan las capacidades de afrontamiento y calidad de vida de todas las personas, y en especial, de aquellas con discapacidad intelectual. Cuando los vínculos intrafamiliares son problemáticos y disruptivos, suele ocurrir que los referentes afectivos no se interiorizan ni acompañan el proceso de inserción laboral de la persona, por lo que disminuye su apoyo e incentivo para con él, alimentando su baja autoestima, miedos e inseguridades. Todo esto, se traduce en dificultades a la hora de la inserción laboral, por lo que es de vital importancia tenerlas en cuenta y abordarlas a tiempo. Es importante comenzar a trabajar la inserción laboral desde el colegio secundario, coordinando las estrategias entre el sujeto, su familia, los profesionales y servicios intervinientes, construyendo un puente entre la institución educativa y el trabajo, que permita una transición por etapas, encaminada,

donde la persona se sienta segura y respaldada, a la vez que pueda familiarizarse con las nuevas tareas, funciones, compañeros y ambientes.

En continuación con lo expuesto, cuando todos los referentes afectivos cercanos de la persona trabajan de manera conjunta desde la escuela, tienden a disponer de mayor conocimiento sobre las fortalezas y debilidades de la persona, así como también, entienden cuáles son sus limitaciones y qué tipos de objetivos puede realizar, lo cual acomoda sus expectativas a la realidad. Asimismo, les permite contar con más herramientas para sortear posibles dificultades. Esto también es un factor importante a tener en cuenta a la hora de la inserción laboral, ya que muchas veces se ve dificultada por quejas y enojos provenientes de la familia, quienes exigen a la persona más de lo que puede, colocándole expectativas que no se condicen con sus capacidades. Ello se traduce en conflictos vinculares que generan frustración, inseguridad y miedos a la persona con discapacidad intelectual, fomentando el abandono del trabajo (Mora et al., 2007).

Otra de las cuestiones a tener en cuenta para pensar el rol de la familia en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, es su necesario aporte a aspectos que son esenciales a la hora de ser contratado y desempeñarse laboralmente, tales como la higiene personal, la puntualidad, el respeto. Todas ellas, se adquieren durante la vida mediante la crianza y educación proveniente principalmente, de la familia (Echeverría, 1991). Finalmente, se hace mención a la idea que propone Rolland (2000), de abordar y conceptualizar a la familia de la persona con discapacidad intelectual como una unidad agente de salud, es decir, que la familia es parte integrante y activa de todo lo que ocurre, por lo que también se deben tener en cuenta sus inquietudes, interrogantes, miedos y expectativas.

2. Antecedentes

La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual representa un campo relativamente nuevo, ya que si bien existen leyes y programas para fomentar dicha inserción hace varios años, todavía se presentan dificultades para su implementación. En base a ello, en el último tiempo se realizaron múltiples y variadas investigaciones en relación a esta temática, muchas de las cuáles, ponen el foco en la importancia de revertir la situación actual que refleja un alto índice de desocupación dentro del colectivo de las personas con discapacidad intelectual. Por ende, algunas de las investigaciones que se presentan como antecedentes significativos para el abordaje del tema planteado, hacen hincapié en el rol del psicopedagogo para facilitar y llevar a cabo la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, mientras otras, se centran en los beneficios obtenidos por realizar dicha inserción.

En relación a los derechos de las personas con discapacidad intelectual, Gómez et al., (2011) realizan una investigación con el objetivo de evaluar si se cumplen y respetan los derechos de las personas con discapacidad intelectual en España, regidos en la Convención Internacional de la Organización Mundial de la Salud sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La muestra estuvo formada por 586 personas con discapacidad intelectual, a las cuales se les administró la Escala INTEGRAL de calidad de vida para evaluar su autopercepción en relación a si se cumplen sus derechos o no. La selección de la muestra fue incidental, es decir, que participaron todas las personas con discapacidad intelectual mayores de 18 años, a las que se pudo tener acceso gracias a organizaciones defensoras de sus derechos, que contaban con habilidades comprensivas y expresivas para completar la escala administrada por entrevistador calificado y que dieron su consentimiento informado. Los resultados obtenidos reflejan reiteradas situaciones de abuso e incumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad intelectual, por lo que se concluye que es necesario y urgente la construcción de un ente regulador de dichas situaciones que funcione activamente y actúe como defensor de los derechos de estas personas.

En el mismo año, Serrano (2011) en España, presenta una investigación desde el enfoque psicopedagógico para dar cuenta de los nuevos modos de formación laboral para alumnos con discapacidad intelectual. En base a ello, estudia la implementación y los beneficios de un programa llamado Programa de Formación para la Inserción Laboral, de la

Universidad Autónoma de Madrid dirigido a personas con discapacidad intelectual y desarrollado principalmente por psicopedagogos. El objetivo consistió en evaluar la eficacia del programa en dichos jóvenes, para sugerir o no su uso, para lo cual, se seleccionó una muestra de 100 personas: 40 alumnos con discapacidad intelectual, 25 colaboradores de prácticas laborales, 25 mediadores laborales; 3 estudiantes de Psicopedagogía y Máster y 7 profesores. A todos ellos, se les administró una entrevista semiestructurada, confeccionada previamente por profesionales psicopedagogos. La información recolectada fue analizada mediante el programa informático “atlas.ti”, el cual funcionó para llevar a cabo el análisis cualitativo de los datos obtenidos. Los resultados arrojaron que el programa utilizado dio resultados positivos para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, ya que hace foco en el trabajo de su autonomía y autodeterminación, dos cualidades centrales para poder abordar un trabajo. Por otro lado, se resalta la importancia de ajustar algunos criterios del programa para adaptarlo a la singularidad de cada sujeto, sin embargo, el estudio concluye que el uso del Programa de Formación para la Inserción Laboral aporta beneficios para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

Por su parte, Giné et al., (2011) llevan a cabo una investigación focalizada en estudiar las necesidades de las familias de personas con discapacidad intelectual de Cataluña, España. El objetivo de la investigación fue indagar dichos aspectos para poder armar sistemas de apoyo adecuados a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual y sus familias/cuidadores. Se seleccionó una muestra de 46 personas, de las cuales 32 eran familiares de personas con discapacidad intelectual y 14 sujetos con discapacidad intelectual. El método elegido fue la administración de entrevistas semiestructuradas individuales, a la vez que también se realizaron grupos de discusión de 2 hs y 15 minutos, en los cuales en los primeros 60 minutos se abordaron las opiniones de los participantes sobre los sistemas de apoyo recibidos, luego un descanso de 30 minutos y, finalmente, una segunda parte de 45 minutos donde se escuchaban propuestas para mejorar la situación de los servicios y sistemas de apoyo recibidos. Los resultados demostraron que tanto las familias como las personas con discapacidad intelectual considera que si bien los sistemas de apoyo contribuyen a que se inserten laboralmente, son insuficientes para las necesidades reales que presentan estas personas y su grupo familiar, a la vez que los empleos obtenidos son temporales y con una remuneración escasa que no alcanza para que la persona se independice económicamente, lo cual es fuente de preocupación de la gran mayoría de los familiares entrevistados. A su vez,

la mayoría de los participantes coincidió en afirmar que parte de las fallas que encuentran en estos sistemas de apoyo y servicios es la falta de escucha para con ellos y sus necesidades. Se concluye que es indispensable fomentar la capacitación y actualización de los profesionales involucrados para propiciar el diálogo y la escucha con las familias y personas con discapacidad intelectual, y poder así estar al tanto de sus necesidades para construir sistemas de apoyos que estén adaptados a cada familia y por ende, sean efectivos.

Respecto a los efectos a nivel subjetivo del trabajo en personas con discapacidad intelectual, Domínguez (2013) presenta una investigación con el objetivo de comparar la calidad de vida en estos sujetos, estudiando por un lado la calidad de vida de las personas que llevaban a cabo actividades solo ocupacionales, y por otro, aquellas que realizaban actividades de índole laboral en Perú. En este contexto, la investigación contó con una muestra de 71 personas con discapacidad intelectual, de las cuales 40 eran hombres y 31 mujeres, a la vez que 35 realizaban actividades ocupaciones y 36 laborales. A todos los cuidadores primarios de estas personas, se les administró la Escala Integral de Calidad de Vida. Los resultados demostraron que las personas con discapacidad intelectual que realizan actividades laborales presentan mejores indicadores de calidad de vida, especialmente en las áreas de inclusión social, bienestar laboral, emocional y físico. La investigación concluye que las personas con discapacidad intelectual que están insertos laboralmente, tienen una mejor calidad de vida en comparación con las que no, desde la perspectiva de sus cuidadores.

En relación al estado de situación de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en Argentina, Rojkin (2015) lleva a cabo una investigación cuyo objetivo es demostrar los beneficios de incluir trabajadores con discapacidad en empresas privadas de la ciudad de Rosario, Santa Fé; siempre y cuando la inserción sea realizada de manera profesional y con el asesoramiento correspondiente. Para esto, la investigación consta con una muestra de 5 empresas privadas de rubros variables, las cuales fueron previamente seleccionadas ya que eran las únicas que registraban empleados con algún tipo de discapacidad en la zona. Para recolectar la información, se utilizó como método las entrevistas semi-estructuradas, las cuales fueron administradas a gerentes y jefes de trabajadores con discapacidad, así como también, a sus compañeros de trabajo. También se realizaron observaciones de las jornadas laborales, poniendo el foco en la interacción de los trabajadores y el desempeño de los empleados con discapacidad. Los resultados arrojan que la totalidad de las empresas seleccionadas, coinciden en afirmar que la inclusión inicialmente

tiende a ser dificultosa debido al bajo rendimiento académico con el que las personas con discapacidad ingresan, pero que, sin embargo, luego que se adaptan al ritmo laboral, su desempeño es igual o mejor que el de sus compañeros. Además, todos destacan cualidades positivas de las personas con discapacidad que generan un ambiente laboral más ameno y proactivo, tales como amabilidad, compromiso, presentismo, buen humor. Con estos datos, la investigación concluye que la totalidad de los empleadores recomendaría que otros incluyan a personas con discapacidad en el staff de sus empleados.

En relación a la discapacidad intelectual y el trabajo protegido, Molla y Fernández (2017), presentan un estudio con el objetivo de demostrar los efectos que conlleva la inserción laboral en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, investigando para ello la calidad del trabajo de estas personas en Centros Especiales de Empleo y en Centros Ocupacionales. Con dicho fin, se seleccionó una muestra de 186 personas, de las cuales 157 eran empleados con discapacidad intelectual y 32 eran sus empleadores. El método constó de la administración de entrevistas semiestructuradas, a través de las cuales se indagó sobre el tipo de trabajo, la organización del mismo, las chances de ascender de puesto y el índice de conformidad de los trabajadores con su labor. Los resultados demostraron que las personas con discapacidad intelectual no acceden a los procesos de toma de decisión de su trabajo, como tampoco acceden a cursos formativos y/o de capacitación laboral, debido a la falta de ofrecimiento de sus empleadores, lo cual incide negativamente en su desempeño laboral, así como también en el clima de trabajo. Se concluye que una correcta inserción laboral depende de tres factores: la orientación profesional, la capacitación y actualización en el trabajo y la participación en los procesos de toma de decisión laboral. Debido a los resultados obtenidos, se detectan fallas significativas en estos factores, lo cual impide la correcta inserción socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual. Es menester que estos tres factores sean promovidos y respetados para lograr que las personas con discapacidad intelectual se inserten laboralmente.

Con respecto al cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dictada en 2007, Pallisera et al. (2018) presentan un estudio con el objetivo de indagar especialmente, cómo es el estado de situación del cumplimiento del derecho a la vida independiente en España, 10 años después de haber sido decretado en dicha convención. En base a ello, se seleccionó una muestra de 94 personas con discapacidad intelectual, 35 familiares y 33 profesionales, a los cuales se les administró entrevistas

individuales semi-estructuradas diagramadas previamente por profesionales idóneos. Los datos recolectados fueron analizados por medio de la técnica del análisis de contenido temático. Los resultados reflejaron disconformidad por parte de las personas con discapacidad intelectual y sus familias en el cumplimiento del derecho a la vida independiente, ya que, si bien se toman medidas en pos de cumplir el mismo, todavía son insuficientes, especialmente porque se considera que la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual no es un derecho, sino que es un privilegio al que pueden acceder solo aquellos que necesitan menos sistemas de apoyo. Se concluye que es de vital importancia implementar estrategias que respeten el derecho a la vida independiente de todas las personas con discapacidad intelectual, para lo cual, se considera necesario que los profesionales intervinientes se ubiquen en un rol activo, para actuar como agentes que garanticen el cumplimiento de este derecho.

Un último antecedente actual para mencionar es el de Erazo (2019) quien presenta una investigación cuyo objetivo fue detectar y describir las cualidades de los perfiles de los sujetos con discapacidad que están desempleadas en Guayaquil, Ecuador. La muestra estuvo conformada por 366 perfiles seleccionados de manera aleatoria en el Servicio de Integración Laboral, a los cuales se los analizó desde un enfoque cuantitativo y descriptivo, volcando los resultados en gráficos de frecuencia. Los resultados obtenidos, dan cuenta que las personas con discapacidad que están desempleadas presentan bajos niveles de educación y poca o dificultosa experiencia laboral. Por ende, el autor concluye que es de vital importancia promover la formación en el colegio, especialmente en el secundario, en vistas de proveer las herramientas necesarias para que estas personas puedan insertarse laboralmente.

3. Planteo del problema

La inserción laboral de los jóvenes es un proceso complejo que implica la transición hacia nuevas obligaciones y actividades, a la vez que se adquiere mayor independencia y autonomía. En las personas con discapacidad intelectual, esta transición es aún más compleja y dificultosa, requiriendo de otros tipos de acompañamientos y apoyos para poder llevarse a cabo (Longo, 2008). Se suma a ello, que las personas con discapacidad intelectual son una de las poblaciones con más dificultades para insertarse laboralmente, debido a las falsas y erróneas concepciones que se tiene acerca de sus habilidades y desempeño laboral: alrededor del 41% de las personas con discapacidad intelectual en edad activa se encuentran desempleadas, mientras que del porcentaje restante, sólo unos pocos acceden a trabajos formales remunerados, ya que el resto se desempeña en talleres protegidos o centros de actividades para personas con discapacidad (Pereda et al. 2012).

Debido a esta situación, la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad decreta que las personas con discapacidad intelectual son sujetos de derechos con capacidad jurídica para contraer obligaciones, a la vez que resalta la importancia de que la inserción laboral es un derecho que debe respetarse, para lo cual se deben ofrecer los apoyos que sean necesarios para efectivizarse (Bacigaluppo et al., 2010). Por lo cual, el acceso a un empleo formal y remunerado es un derecho, ya que les permite independizarse económicamente e iniciar la transición hacia una vida adulta, autónoma e independiente. A su vez, investigaciones han demostrado que las personas con discapacidad intelectual que se encuentran laboralmente activas, presentan mejores indicadores de calidad de vida, en especial en las áreas de inclusión social, bienestar laboral, emocional y físico (Domínguez, 2013). Mientras que otras investigaciones, demostraron los beneficios y ventajas que obtuvieron los empleadores por haber contratado a personas con discapacidad intelectual, ya que incidieron favorablemente en el clima laboral de la empresa (Rojkín, 2015).

Desde la psicopedagogía, se entiende que una de las causas más importantes de las dificultades para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, es la falta de conexión entre los contenidos y formación que se dicta en el colegio secundario y las exigencias el mercado laboral, dando cuenta que la institución educativa es uno de los puentes principales que puede facilitar dicha inserción. En base a ello, las intervenciones

psicopedagógicas son de vital importancia, ya que implican la construcción, junto con el sujeto, de los objetivos laborales que quiere alcanzar, los cuáles se arman en base a sus deseos, expectativas, intereses y potencialidades (Suñé et al., 2012). Asimismo, el acompañamiento del psicopedagogo resulta una pieza clave en el tránsito de las personas con discapacidad intelectual hacia una autonomía laboral progresiva, brindando, a partir de sus intervenciones, un marco de contención y escucha de sus necesidades y las de su familia, a la vez que oficia de nexo entre el empleador, la familia y el sujeto, facilitando así los medios para que se realicen las adaptaciones necesarias (Rodríguez, 2018).

Asimismo, desde la perspectiva psicopedagógica se considera que para abordar las dificultades que presenta la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, es de vital importancia poder trabajar de manera conjunta e integral con todos los actores involucrados, es decir, el joven con discapacidad intelectual, su familia y profesionales intervinientes. Esto se desprende de la necesidad de que las familias formen parte del proceso de inserción, ya que ellas disponen de conocimientos y herramientas sobre las particularidades del sujeto que son necesarias a la hora de planificar y llevar a cabo intervenciones en pos de lograr dicha inserción (Arés, 2009). Cuando las familias se interiorizan y participan en el mencionado proceso, las probabilidades de que el mismo se efectivice de manera positiva aumentan considerablemente, dando la pauta que su acompañamiento es fundamental (Caleidoscopia, 1997).

Debido a lo expuesto anteriormente, se entiende que la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual es un proceso complejo en el que intervienen múltiples actores y factores. Por ende, resulta de especial relevancia conocer las características y particularidades de la discapacidad intelectual y sus repercusiones en dicho proceso, para poder así, desarrollar estrategias e intervenciones adaptadas a las necesidades de estas personas, promoviendo el respeto por sus derechos a la autonomía e independencia a través de su inserción socio-laboral. Bajo estas coordenadas, también es relevante indagar sobre los modos de abordaje psicopedagógico y sus efectos en el acompañamiento de este proceso, haciendo foco en las intervenciones y herramientas que puede aportar el psicopedagogo para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Es por ello, que el presente trabajo tiene como propósito principal investigar la importancia del acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con

discapacidad intelectual del Centro Crea Caminos, en la ciudad de Bernal. Para ello, este estudio se pregunta: ¿Cuál es la importancia del acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual? Otras preguntas secundarias son: ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad?, ¿Cuál es el rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad?, ¿Lo acompañan en el proceso de inserción laboral?

4. Objetivos

Objetivo General

Determinar los beneficios del acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual del Centro Crea Caminos, en la ciudad de Bernal.

5. Método

Diseño

El enfoque de esta investigación es no experimental, correspondiendo a un diseño cualitativo basado el estudio de caso. Según Glasser y Strauss (1987), las teorías o modelos que pretenden obtener un cierto grado de aplicabilidad general pueden estar basadas en un número limitado de casos, ya que “un solo caso puede indicar una categoría o propiedad conceptual y unos cuantos casos más pueden confirmar esta indicación” (p. 30). Mediante este análisis llevado a cabo en una institución llamada Centro Crea Caminos, se trató de desarrollar una comprensión profunda de los escenarios y de los jóvenes que se estudiaron. La tarea de extraer significado a partir de información expresada en forma verbal (en las entrevistas) fue la actividad más compleja de la investigación ya que para alcanzar y presentar conclusiones relevantes fue preciso haber captado previamente el sentido de la información que contienen los datos, haber comprendido las relaciones entre los temas que se esconden tras ellos y haber identificado los elementos en los que diferentes unidades en estudio se asemejan o se distanciaron.

Participantes

La muestra estuvo conformada por 8 participantes, de los cuales 4 son jóvenes con discapacidad intelectual que asisten al Centro Crea Caminos, tres hombres y una mujer de entre 18 y 24 años; 2 son madres de jóvenes con discapacidad intelectual que asisten al centro, de 42 y 45 años respectivamente y 2 son psicopedagogas que trabajan allí, de 30 y 35 años respectivamente. Dicha muestra es probabilística, ya que los participantes seleccionados no fueron elegidos por azar, sino que el criterio para la elección estuvo basado en el objetivo del presente estudio. El tamaño de la muestra fue reducido debido a que se realizó un estudio de un caso en particular y la dificultad de obtener participantes en contexto de la emergencia sanitaria.

Técnicas de recolección de datos

Teniendo en cuenta que la metodología cualitativa se plantea para descubrir o plantear preguntas que ayuden a reconstruir la realidad tal como la observan los sujetos de un sistema social definido (Sampieri y Cols, 2003), se realizaron entrevistas semiestructuradas en las cuales el investigador, previamente a la entrevista, llevó a cabo un trabajo de planificación de la misma elaborando un guión que determinó aquella información temática que se quería obtener. La elaboración del guión fue validado por la tutora temática de la presente investigación. Las preguntas que se realizaron fueron abiertas. El investigador mantuvo un alto grado de atención en las respuestas del entrevistado para poder interrelacionar los temas y establecer conexiones. En lo que respecta a las entrevistas, las mismas permitieron recolectar información de acuerdo al interés que guía a este trabajo, a través del análisis intragrupo e intergrupo basado en cuatro ejes, el cual se centró en la comparación constante entre las convergencias y divergencias de lo que expresaron los entrevistados. Las preguntas se formularon teniendo en cuenta los siguientes ejes:

- Discapacidad intelectual
- Inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual
- Acompañamiento psicopedagógico de los jóvenes con discapacidad intelectual
- El rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual

Mientras que algunas de las preguntas realizadas fueron: ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad?, ¿Cuál es el rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad?, ¿Lo acompañan en el proceso de inserción laboral?

Procedimiento

Las entrevistas tuvieron lugar en septiembre de 2020 de manera virtual, debido a la pandemia de público conocimiento, la cual impidió la modalidad presencial. Se contactó a los participantes a través de la directora del Centro Crea Caminos, ubicado en la ciudad de Bernal, a quien se le solicitó autorización. Se les envió el consentimiento informado vía mail

a las casillas provistas a través de la directora¹. Se recibieron firmados antes de proceder con la salida al campo. Se realizaron entrevistas por Zoom con una duración de entre 30 y 45 minutos. Estas fueron transcritas y seleccionado lo más relevante para su consignación en el apartado “Resultados”.

¹ Ver anexo

6. Resultados

En un primer lugar, se indagó sobre la concepción de los padres y psicopedagogos acerca de la discapacidad intelectual. La mayoría de las participantes coincidió en asociar la discapacidad intelectual con una condición cuyas características centrales son déficits en el desarrollo intelectual, social y madurativo, lo cual dificulta y enlentece la adquisición de ciertos hábitos cotidianos a la vez que tiende a volverlos más infantiles y dependientes, lo cual conduce a su sobreprotección. Esto se desprende de respuestas como: *“la discapacidad intelectual es una condición genética que afecta principalmente la maduración cognitiva, por eso las personas que la padecen tardan más en aprender algunas cuestiones y necesitan de la supervisión permanente de un adulto responsable. Por más que crezcan son aniñados y poco autónomos”* (participante 1, madre, septiembre 2020). Otra de las respuestas fue: *“la discapacidad intelectual es una afección que implica un desempeño intelectual por debajo de la media, lo cual se manifiesta en dificultades para las relaciones interpersonales, la adquisición de hábitos, la resolución de problemas. Las personas con discapacidad intelectual presentan un gran potencial, sin embargo, se los suele sobreproteger y cuidar constantemente por verlos actuar de modo más infantil. Se los considera frágiles y dependientes”* (participante 7, psicopedagoga, septiembre 2020).

Dentro del mismo eje, también se preguntó a las madres y a las psicopedagogas participantes sobre las dificultades que perciben en los jóvenes con discapacidad intelectual. En este caso, las madres tendieron a ubicar dificultades en la realización de las rutinas cotidianas que impliquen mayor autonomía y en el manejo de las emociones, mientras que las psicopedagogas, coincidieron en detectar dificultades en el manejo de situaciones nuevas y en la resolución de problemas. En esta línea, una de las madres explicó: *“mi hijo es sumamente cariñoso y respetuoso. Está muy atento a las cosas que pasan a su alrededor y detecta fácilmente si uno está angustiada, cansada o enojada. Las dificultades que tiene son cuando tiene que hacer cosas de su rutina diaria solo, como por ejemplo, ordenar su cuarto o calentarse la comida. Está acostumbrado a que siempre haya alguien haciéndolo con él, por eso cuando lo tiene que hacer solo se irrita y se traba, tarda mucho más tiempo que si lo hace acompañado”* (participante 2, madre, septiembre 2020). Otra de las madres refirió: *“mi hijo es muy sensible, expresivo y amistoso. Para él todos son sus amigos y a veces ocurre que*

se angustia mucho cuando se da cuenta que las otras personas no lo consideran su amigo. Pasó mucho en el colegio y ahora en el Centro, que constantemente se pone a llorar y no puede controlar sus emociones, porque piensa que nadie es su amigo o lo dejan de lado”(participante 1, madre, septiembre 2020).

Por su parte, las psicopedagogas contestaron: *“los jóvenes que acuden al Centro suelen presentar dificultades en la adaptación y realización de nuevas tareas: cualquier cosa que sea diferente a sus rutinas aprendidas los descoloca un poco y cuesta que se adapten y las realicen. Nosotros trabajamos mucho este aspecto, ya que la inserción laboral requiere del afrontamiento de continuas situaciones nuevas y desconocidas”* (participante 8, psicopedagoga, septiembre 2020). Otra de las psicopedagogas dijo: *“En mi opinión, las dificultades más relevantes que se perciben en los jóvenes con discapacidad intelectual se vinculan con el área de resolución de problemas, ya que están acostumbrados, en su mayoría, a que los problemas se los resuelvan sus familiares, entonces cuando llegan al Centro se nota mucho la dependencia a que un otro haga las cosas por ellos. Al detectar esta dificultad, incorporamos talleres de Resolución de Problemas, para empezar a trabajar y crear herramientas que los ayuden a adquirir mayor autonomía para enfrentarse a nuevas situaciones y resolverlas por sí mismos”* (participante 7, psicopedagoga, septiembre 2020).

Continuando con el mismo eje temático, también se preguntó a los jóvenes con discapacidad intelectual cómo era su rutina diaria. La mayoría de los participantes ubicó la asistencia virtual (debido a la pandemia) al Centro Crea Caminos como parte de su rutina, a la vez que mencionaron sus emprendimientos como ocupaciones diarias. Esto se percibe en las siguientes respuestas: *“Yo todos los días me conecto en la compu para hacer mi emprendimiento de bolsas. A veces me ayuda mi hermana o mi mamá, pero me conecto solo y hablamos con mis compañeros por la cámara de la computadora”* (participante 3, joven con discapacidad intelectual, septiembre 2020). Otro de los jóvenes contestó: *“Me levanto, tomo el desayuno con mi familia y me conecto en mi habitación al Centro Caminos. Hacemos muchas cosas y me ayudan con mi emprendimiento. Yo hago chocolates y los vendemos en las ferias. Ahora por la pandemia no puedo ir a la feria”* (participante 5, joven con discapacidad intelectual, septiembre 2020).

En relación al segundo eje temático, denominado “Inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual”, se interrogó inicialmente, si los jóvenes con discapacidad

intelectual habían realizado alguna actividad laboral. Todas las respuestas de madres, psicopedagogas y jóvenes con discapacidad intelectual, dieron cuenta que los mismos nunca trabajaron en empleos formales remunerados. Su único acercamiento a una actividad laboral es en el Centro Crea Caminos, donde a través de sus emprendimientos, los jóvenes toman contacto con el área de producción, registro de ventas, ganancias e inversión. Así se refleja en las siguientes respuestas: *“mi hijo nunca trabajó. Muchas veces contactamos a organizaciones que ayudan a la inserción laboral, pero no se logró conseguir un trabajo estable. Desde que está en el Centro Crea Caminos, tiene más noción de la importancia de trabajar, tener un sueldo y administrar el dinero, lo cual me da más tranquilidad, ya que su futuro económico es una preocupación constante en nuestra familia”* (participante 1, madre, septiembre 2020). Uno de los jóvenes expresó: *“yo fui al colegio y ahora al Centro. Ahí estoy viendo qué cosas me gustan hacer para poder trabajar de eso y tener mi plata. Me gustaría trabajar con plantas, vender macetas y enseñar cómo cuidarlas”* (participante 4, joven con discapacidad intelectual, septiembre 2020). Por su parte, una de las psicopedagogas dijo: *“actualmente son muy pocos los jóvenes que acuden al Centro y tienen un empleo formal. Lamentablemente la oferta laboral para las personas con discapacidad intelectual es muy reducida, a pesar que las leyes promueven que las empresas los contraten. De los pocos jóvenes que trabajan, algunos están en la parte administrativa de empresas con jornada reducida, haciendo tareas como clasificación y orden de documentos”* (participante 7, psicopedagoga, septiembre 2020).

Dentro del mismo eje, se preguntó exclusivamente a las madres si creían que la inserción laboral ayudaría al proceso de autonomía de su hijo, a la vez que se indagó por los intereses laborales del mismo. Las respuestas afirmaron que la inserción laboral contribuiría notablemente a la autonomía de los jóvenes, a la vez que también coincidieron en dar cuenta que sus hijos presentan interés en poder trabajar. Las respuestas fueron: *“Definitivamente pienso que un trabajo estable va a ayudar a que mi hijo sea más autónomo. Entiendo que es algo que se tiene que dar de forma progresiva y con el acompañamiento necesario, pero es posible y muy necesario para que aprenda a ser más independiente. De hecho, noto que con su emprendimiento en el Centro, ya empezó a tener más noción e interés por el valor del dinero, por cómo administrar ventas y cómo manejarse en una actividad laboral, lo cual lo hace más autónomo, ya que es su proyecto. Yo estoy ahí ayudándolo, pero cada vez se larga más solo”* (participante 2, madre, septiembre 2020). Otra participante explicó: *“Considero*

que el trabajo es una pata fundamental en la vida de cualquier persona, porque te da autonomía, independencia y te enseña a ser responsable. En el caso de mi hijo, pienso que lo ayudaría mucho a ser más adulto y autónomo. Me da miedo, como a toda madre, porque es un paso muy importante, pero sé que lo va ayudar a valerse por sí mismo. Además, él quiere trabajar, lo dice expresamente y eso hay que escucharlo y ayudarlo para que pueda lograrlo” (participante 1, madre, septiembre 2020).

Continuando con el mismo eje temático, también se interrogó a las psicopedagogas sobre las dificultades y barreras con las que se encuentran los jóvenes con discapacidad intelectual a la hora de insertarse laboralmente. Las respuestas tendieron a identificar barreras vinculadas con los preconceptos que se tiene de las personas con discapacidad intelectual, los cuales se relacionan con la idea de bajo rendimiento, imposibilidad para entender y realizar actividades, así como también necesidad de estar siempre supervisados. Asimismo, ambas respuestas coincidieron en afirmar que las ofertas laborales y de pasantías son muy pocas, a la vez que detectaron como dificultad, el error que se comete de no escuchar los intereses y necesidades de los jóvenes con discapacidad intelectual, imponiendo en su lugar, la misma actividad para todos. Ejemplificaciones de ello son las siguientes respuestas: *“La inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual es muy compleja porque se ponen en juego muchos factores, que a mi entender, son barreras que dificultan la inserción. Una de ellas es la idea errónea que se tiene de la discapacidad intelectual: se piensa que son personas que nunca van a poder hacer nada por sí solos, que no entienden las cosas, que no pueden aprender tareas nuevas. Nosotros estamos en el Centro estamos sólo en contacto con la oficina de empleos, pero no hay muchas ofertas concretas de empleo ni pasantías, y menos ahora con la pandemia donde cerraron muchísimas empresas y casi no hay trabajo. En relación a las dificultades, si obviamente la discapacidad intelectual plantea obstáculos para insertarse laboralmente, pero son posibles de sortear si uno trabaja para ayudarlos. Una de las cosas fundamentales para lograrlo es escucharlos, preguntarles por qué tipo de trabajo quieren hacer, qué les gusta, y armar un sistema de apoyos en relación a esto”* (participante 7, psicopedagoga, septiembre 2020). Otra de las psicopedagogas contestó: *“las barreras muchas veces no vienen de la discapacidad intelectual, sino que vienen de la sociedad, que considera a estas personas como incapaces y sin posibilidad de valerse por sí mismos, por lo tanto, no creen que puedan sostener un trabajo formal. Con estos pensamientos es que suelen, en muchos lugares, ofrecerles talleres donde todos hacen lo mismo, sin percatarse de*

que cada uno tiene necesidades e intereses diferentes, que deben respetarse y trabajar para que puedan satisfacerse. Desde el Centro trabajamos con esa perspectiva: acompañarlos en sus intereses personales y ayudarlos a descubrirlos, no imponerles propuestas. Ellos quieren trabajar, pero no de cualquier cosa, quieren trabajar de lo que les gusta, como cualquier otra persona” (participante 8, psicopedagoga, septiembre 2020).

En relación al tercer eje temático, titulado “Acompañamiento psicopedagógico de los jóvenes con discapacidad intelectual”, se indagó inicialmente, acerca del proceso de descubrir los intereses de los jóvenes con discapacidad intelectual. En base a ello, los jóvenes coincidieron en contestar que en el Centro Crea Caminos conversan sobre la posibilidad de trabajar, a la vez que descubren cuáles son sus habilidades y áreas de interés, dando cuenta qué tipo de empleos les gustaría realizar. Esto se desprende de las siguientes respuestas:

“Con las psicopedagogas vemos qué me gusta y qué me sale bien hacer. Yo no sabía al principio, pero descubrí que me gusta cocinar, por eso en el Centro mi emprendimiento es de cocinar chocolates y me gusta” (participante 5, joven con discapacidad intelectual, septiembre 2020). Otro de los entrevistados explicó: *“Si, las psicopedagogas me preguntan si quiero trabajar y qué me gustaría hacer. Yo les dije que me gusta pintar, y ahora mi emprendimiento es de manualidades que vendo en las ferias y a amigos de mi familia. Las psicopedagogas me ayudan a ordenar mis ganancias y a practicar cómo vender en otros lugares. Me gusta mucho, me siento feliz cuando pinto”* (participante 6, joven con discapacidad intelectual, septiembre 2020).

Asimismo, se les preguntó a las madres acerca de cómo es el acompañamiento de las psicopedagogas en el Centro Crea Caminos, y si consideran que hay efectos del trabajo que se realiza en el mismo con los jóvenes. Las respuestas tendieron a ubicar que el acompañamiento se vincula con la creación y armado de emprendimientos ajustados a los intereses y habilidades de cada joven, lo cual destacan como algo positivo. Asimismo, ambas respuestas coincidieron en afirmar que perciben efectos favorables en sus hijos tras iniciar el trabajo en el Centro Crea Caminos, tales como mayor autonomía, responsabilidad y regulación emocional y conductual. Las respuestas que dan cuenta de ello fueron: *“Desde que mi hijo asiste al Centro, lo noto con más energía y alegría. Le gusta mucho ir. El trabajo que hacen las psicopedagogas es muy singular, ya que hemos ido a otros centros que no trabajaban de la misma manera. Acá se preocupan por cada joven, trabajan sobre lo que a ellos les gusta y los acompañan para potenciar sus habilidades. A mi hijo le gustó desde*

siempre la cocina, pero desde que la cocina es su emprendimiento en el Centro, lo hace con mayor autonomía y a conciencia: antes de cocinar planea qué ingredientes necesita, los prepara o los va a comprar si no están en casa, después limpia lo que usó” (participante 1, madre, septiembre 2020). Otra de las participantes contestó: *“en el Centro los acompañan mucho en la búsqueda de las cosas que le gustan hacer y que pueden hacer con mayor facilidad. Además, les buscan cursos de formación de las temáticas que les interesan y trabajan mucho sobre herramientas para que ellos se valgan por sí mismos y sean más independientes. Noto muchos avances en relación a eso desde que mi hijo acude al Centro, así como también en la regulación de sus emociones y de su conducta, está mucho más organizado”* (participante 2, madre, septiembre 2020).

Continuando con el mismo eje temático, se indagó sobre la concepción de las psicopedagogas en torno al proceso de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, su modo de acompañar dicho proceso y los resultados que perciben. Nuevamente las respuestas coincidieron en resaltar que el proceso de inserción laboral es complejo debido a las barreras sociales que se imponen, a la vez que la discapacidad intelectual requiere de un acompañamiento y un armado de sistemas de apoyos adaptados a las necesidades de cada joven. Asimismo, las psicopedagogas explicaron que su modo de acompañar el proceso de inserción laboral se basa, fundamentalmente, en la escucha de lo que el joven quiere para armar apoyos y pensar herramientas que le sean funcionales en base a sus intereses. Finalmente, también coincidieron en afirmar que los resultados obtenidos son positivos especialmente en lo relativo a la autonomía, habilidades interpersonales y resolución de problemas. Esto se desprende de las siguientes respuestas: *“en el Centro nos enfocamos mucho en detectar las habilidades, necesidades e intereses de los jóvenes, para pensar estrategias y armar los sistemas de apoyo adaptados a las particularidades de cada persona. No todos necesitan los mismos apoyos ni quieren o pueden trabajar de lo mismo. Además, cuando ubican lo que les gusta hacer, se los nota más incentivados y con mejor desempeño”* (participante 7, psicopedagoga, septiembre 2020). Otra de las respuestas fue: *“Nos basamos principalmente en escuchar lo que el joven quiere y no en imponer actividades iguales para todos. En base a las habilidades y fortalezas de la persona, más sus intereses, se piensan posibles empleos y se ayuda a que lo puedan alcanzar, a través de su formación y de la creación de herramientas para poder adaptarse a las exigencias de un trabajo y poder*

sostenerlo. También trabajamos mucho con los empleadores, tratando de derribar ciertas ideas que se tienen sobre la discapacidad” (participante 8, psicopedagoga, septiembre 2020).

Finalmente, en relación al cuarto y último eje denominado “El rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual”, se interrogó a las madres participantes sobre cómo acompañan el proceso de inserción laboral de sus hijos y sobre las posibilidades de que los mismos se inserten laboralmente. En este caso, hubo cierta disparidad en las respuestas, ya que si bien ambas madres coincidieron en afirmar que acompañan a sus hijos en el proceso de inserción laboral, a través de la implementación de herramientas y estrategias acordadas en el Centro y en los diferentes tratamientos de sus hijos, las mismas difirieron sobre las posibilidades de que los mismos se inserten laboralmente. Las respuestas que dan cuenta de esto fueron: *“Acompaño mucho a mi hijo en la planificación de su futuro laboral porque es una preocupación real que tenemos en la familia. Es importante que él pueda tener sus propios ingresos y valerse por sí mismo, por eso como familia siempre estamos presentes en los grupos y reuniones de padres, nos informamos e implementamos las estrategias que acordamos con los profesionales en casa, para fomentar su autonomía e independencia y ayudarlo a avanzar en su emprendimiento”* (participante 2, madre, septiembre 2020). Otra de las entrevistadas refirió: *“Toda la familia está acompañando y ayudando en el proceso de inserción laboral, desde el interés e incentivos que realizamos para promover su emprendimiento, hasta que nos sentamos al lado de él a ayudarlo a conectarse a la pc para que tenga sus terapias. Además, trabajamos en equipo con todos los profesionales. Esto lo empezamos a hacer y vimos muchos resultados. Sin embargo, si no se cambian ciertas cosas a nivel empresa es muy difícil lograrlo. Las leyes que obligan a que las empresas contraten gente con discapacidad existen, pero no se cumplen”* (participante 1, madre, septiembre 2020).

En el mismo eje, se indagó sobre la visión de los jóvenes acerca de si hablan con sus padres sobre la posibilidad de trabajar y si reciben ayuda de los mismos para lograrlo. La totalidad de las respuestas reflejó que los jóvenes hablan con sus familias acerca de sus intereses y expectativas en torno a la actividad laboral, a la vez que también coincidieron en expresar que reciben ayuda para realizar sus emprendimientos. Algunas de las respuestas fueron: *“Siempre hablamos con mi papás y hermanos sobre mi emprendimiento de cocina y me preguntan si quiero trabajar de eso. Yo les digo que sí porque me gusta mucho cocinar. Ellos me ayudan mucho cuando cocino y siempre me felicitan por lo que hago”* (participante

5, joven con discapacidad intelectual, septiembre 2020). Otro de los participantes contestó: *“Yo quiero trabajar y lo hablo con mi familia, ellos saben eso y me dicen que voy a poder conseguir trabajo. Con mi emprendimiento de las bolsas siempre me ayudan y eso me hace sentir bien”* (participante 3, joven con discapacidad intelectual, septiembre 2020).

Para concluir con el presente eje temático, se indagó sobre la percepción de las psicopedagogas acerca del rol de las familias en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual y del trabajo conjunto con los mismos. Las respuestas ubicaron a las familias como pilares centrales a la hora de pensar la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, a la vez que tendieron a resaltar la importancia del trabajo en conjunto con las mismas para lograr inserciones laborales exitosas. Asimismo, ambas hicieron foco en la importancia de establecer de antemano, objetivos conjuntos entre la familia, el joven y el Centro, para evitar dificultades a futuro en la posible inserción laboral. Esto se deduce de las siguientes respuestas: *“en el Centro estamos en contacto continuamente con las familias, es una modalidad de trabajo. Pensamos que no es posible lograr una inserción laboral exitosa sin el apoyo y el acompañamiento familiar, ya que ellos son los que están más tiempo con el joven. Las familias son indispensables, pero también son un factor complejo a la hora de tener en cuenta el trabajo conjunto, ya que muchas veces plantean objetivos que disienten de los objetivos de sus hijos, y terminan exigiéndoles más de lo que pueden”* (participante 7, psicopedagoga, septiembre 2020). Otra de las respuestas fue: *“la inserción laboral es imposible si la familia de la persona no está apoyando y acompañando, por eso siempre incentivamos y proponemos el trabajo conjunto con ellos, sin perder de vista las necesidades y deseos del joven. Esto es muy importante, porque a veces se confunde lo que quiere y espera la familia, de lo que quiere y puede hacer la persona, por eso lo trabajamos mucho, planificando objetivos en conjunto reales. Ahora con la pandemia, por ejemplo, convocamos a que las familias estén presentes de manera virtual con cada emprendimiento. También tenemos espacios exclusivos para padres”* (participante 8, psicopedagoga, septiembre 2020).

7. Discusión

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar los beneficios del acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual del Centro Crea Caminos, en la ciudad de Bernal. Por medio de las entrevistas realizadas a los padres, jóvenes con discapacidad intelectual y psicopedagogos, se pudieron descubrir las percepciones y conocimientos que éstos tienen sobre la discapacidad intelectual y las dificultades que presenta a la hora de la inserción laboral. Asimismo, el relevamiento de las entrevistas permitió el acercamiento a las concepciones de los actores involucrados acerca del rol del psicopedagogo y las familias frente a dicha inserción laboral.

En relación al primer eje, que fue indagar sobre la concepción de los padres y psicopedagogos acerca de la discapacidad intelectual, los resultados recolectados arrojaron que la mayoría de los entrevistados ubicó a la discapacidad intelectual, como una condición donde prevalecen fallas en el desarrollo intelectual, social y madurativo, dificultades en la adquisición de hábitos y conductas infantiles y dependientes, lo cual conduce a la sobreprotección de las personas con dicha discapacidad. Esto se corresponde con lo expuesto por la Asociación Americana sobre el Retraso Mental (Luckasson et al., 2002), la cual define a la discapacidad intelectual como una afección que aparece antes de los 18 años por diferentes causas, y cuyas características más comunes son los déficits en el desarrollo intelectual y dificultades para llevar a cabo actividades adaptativas diarias. Sin embargo, en ninguna de las respuestas de este eje, se hizo mención de la definición de discapacidad como construcción social. Esto se contrapone con lo expuesto por la OMS (2001), la cual define a la discapacidad como la resultante de la interacción de la persona con determinadas dificultades que impone el contexto socio-cultural.

En relación a las dificultades que las familias y psicopedagogas perciben en los jóvenes con discapacidad intelectual, la totalidad de las madres entrevistadas detectó dichas dificultades en la realización de las rutinas cotidianas que impliquen mayor autonomía y en el manejo de las emociones. Esto se relaciona con la investigación de Serrano (2011), quien detecta que dos de las cualidades más importantes a trabajar para lograr una inserción laboral exitosa es la autonomía y la autodeterminación de personas con discapacidad intelectual. En base ello, implementa un el Programa de Formación para la Inserción Laboral de estas personas, obteniendo resultados positivos por las mejoras en las cualidades descritas. Asimismo, Peralta (2008), explica que a la hora de pensar estrategias para la inserción laboral de estos jóvenes, es necesario hacer foco en la creación de sistemas de apoyos que fomenten la autodeterminación e independencia del sujeto, ya que son dos áreas en las que se suelen percibir fallas y, que a su vez, son indispensables para lograr obtener un empleo formal y sostenerlo.

En lo que respecta a las psicopedagogas, tendieron a ubicar las dificultades de los jóvenes con discapacidad intelectual en el manejo de situaciones nuevas y en la resolución de problemas. Ello se vincula con lo expuesto por Vega y Aramendi (2011), quienes explican que las personas con discapacidad intelectual suelen presentar dificultades para adaptarse a situaciones y entornos nuevos, así como también para la resolución de problemas, por lo que proponen que es desde la educación escolar que deben trabajarse estas características para poder lograr una inserción laboral exitosa. A su vez, Arellano y Peralta (2013) también hacen hincapié en que muchos empleadores se niegan a contratar a personas con discapacidad intelectual ya que las consideran inflexibles para adaptarse a los cambios y resolver situaciones imprevistas, lo cual se asocia con la idea de que la discapacidad intelectual implica fallas en la autodeterminación, por lo que estas personas requerirían supervisión y acompañamiento constantes.

Por otra parte, continuando en el mismo eje temático, también se les preguntó a los jóvenes con discapacidad intelectual cómo era su rutina diaria, ante lo cual, la mayoría ubicó que el emprendimiento que realizan en el Centro Crea Caminos es una ocupación diaria que les produce satisfacción. Esto va en la misma línea que los resultados obtenidos en la investigación de Domínguez (2013), quien demuestra que las personas con discapacidad intelectual que se encuentran realizando tareas de tinte laboral, presentan índices más favorables en lo que respecta a la calidad de vida, especialmente en las áreas de bienestar

emocional y físico. Asimismo, Weller (2007), también expresa que las actividades laborales son esenciales para fomentar mejores índices de calidad de vida de las personas, ya que representa una actividad que da satisfacción personal y permite la interacción con los otros, lo cual también ayuda a que se incremente el bienestar emocional.

En lo que respecta al segundo eje temático, que consistió en indagar inicialmente si los jóvenes con discapacidad intelectual habían realizado alguna actividad laboral, la totalidad de las respuestas coincidieron en afirmar que los mismos nunca trabajaron en empleos formales remunerados, siendo que el único acercamiento a una actividad laboral es la realización de sus emprendimientos en el Centro Crea Caminos. Esto refleja lo expresado por Pereda et al. (2012), quienes explican que solo el 28,3 % de las personas con discapacidad en edad activa se encuentran empleadas, mientras que el porcentaje de las personas con discapacidad intelectual con trabajo formal es aún más bajo. Asimismo, la investigación llevada a cabo por Pallisera et al. (2018), demuestra que si bien la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dictó que el derecho a la vida independiente debe ser respetado y fomentado, a través de la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, el estado actual de la situación refleja un panorama muy distinto: tanto las personas con discapacidad intelectual como sus familias expresan incumplimiento del derecho a la vida independiente, ya que la mayoría de ellos, no tiene acceso a empleo formal remunerado y debe depender de subsidios estatales.

Dentro del mismo eje temático, también se interrogó a las madres si creían que la inserción laboral ayudaría al proceso de autonomía de su hijo, ante lo cual la totalidad de las respuestas fueron afirmativas. Esto se vincula estrechamente con lo que dicen Ortiz Véliz y Vidal Espinoza (2010), quienes al explicar el funcionamiento del programa “El Empleo con Apoyo”, dan cuenta que el ingreso al mundo laboral formal y competitivo acarrea nuevas obligaciones y derechos, a la vez que también implica un salario. Todo ello, proporciona autonomía, independencia y confianza a las personas con discapacidad intelectual, incrementando exponencialmente su calidad de vida. En esta misma línea, se entiende que la inserción laboral implica un pasaje a la adultez, donde se adquieren progresivamente mayor autonomía y autodeterminación, a la par que los jóvenes se van independizando de sus referentes afectivos más cercanos para poder valerse por sí mismos (Caleidoscopia, 1997).

También se preguntó a las psicopedagogas sobre las dificultades y barreras con las que se encuentran los jóvenes con discapacidad intelectual al momento de insertarse laboralmente. Las respuestas demostraron que se detectan barreras asociadas a prejuicios sociales sobre la discapacidad intelectual, que tienden a identificarla con bajo rendimiento, dificultades para la comprensión y realización de actividades y necesidad de supervisión constante. Esto va en consonancia con lo explicado por González et al. (2017), quien refiere que hay tres tipos de barreras que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, siendo una de ellas, las representaciones sociales que se tiene sobre la discapacidad intelectual, que suelen basarse en juicios de valor sobre su desempeño y capacidad. Por su parte, Gómez (2012) también hace alusión a los prejuicios que se tiene socialmente sobre la discapacidad intelectual, haciendo foco en la idea que se comparte sobre su supuesta incapacidad para poder realizar y sostener empleos formales, por no poder lidiar con las exigencias que estos conllevarían.

En relación al tercer eje temático, que implicó indagar sobre el acompañamiento psicopedagógico de los jóvenes con discapacidad intelectual para su inserción laboral, las respuestas de los jóvenes, de las familias y de las psicopedagogas coincidieron en ubicar que el trabajo que las psicopedagogas llevan a cabo, implica preguntar a los jóvenes sobre sus intereses, necesidades y habilidades, para pensar en conjunto qué tipo de empleo les gustaría realizar para luego, diagramar cómo llevarlo a cabo. Esto se condice con lo expuesto por Suñé et al. (2012), quienes resaltan que las estrategias psicopedagógicas deben apuntar a la construcción de los perfiles laborales de cada joven, en base a sus intereses, potenciales y necesidades para con ello, orientar la búsqueda de un trabajo adaptado a sus gustos y capacidades. A su vez, Sanderson et al., (2008) explican que los psicopedagogos cuentan con una herramienta esencial a la hora de pensar la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual: la Planificación Centrada en la Persona. Esta implica ubicar en el centro a la persona escuchando sus deseos, intereses y expectativas con respecto a su futuro laboral, para así construir de forma conjunta, la planificación de los apoyos que necesitaría.

Dentro del mismo eje temático, las psicopedagogas también coincidieron en contestar que el proceso de inserción laboral requiere de acompañamiento familiar y profesional para el armado de un sistema de apoyos adaptado a las particularidades de cada joven, siendo que cuando ello ocurre, los resultados son positivos especialmente en lo relativo a la autonomía, habilidades interpersonales y resolución de problemas. Esto se condice con lo explicado por

Rodríguez (2014), quien refiere que una de las estrategias psicopedagógicas más importantes en el acompañamiento para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, es el trabajo conjunto con las familias, ya que todas las intervenciones necesitan ser implementadas y reforzadas por el círculo familiar íntimo con quien convive el joven para fomentar su autonomía y autodeterminación. En base a esto, la función del psicopedagogo es incentivar la participación de las familias en el proceso de inserción laboral, a través de la planificación de encuentros donde se puedan plasmar dudas, inquietudes e ideas, así como también, se construya un plan de acción donde todos participen para unificar las estrategias.

Finalmente, en relación al cuarto y último eje que indagó sobre el rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, los jóvenes entrevistados afirmaron sentirse acompañados en el proceso de inserción por sus familias y recibir ayuda de estas para llevar a cabo sus emprendimientos. Del mismo modo, las familias coincidieron en responder que acompañan durante dicho proceso, mediante la implementación de herramientas y estrategias acordadas de forma conjunta con los profesionales y los jóvenes. Esto se vincula con las recomendaciones que manifiestan Valls et al. (2004), quienes explican que la base de inserciones laborales exitosas es una buena y sólida interacción intrafamiliar, lo cual implica la comunicación y acompañamiento en todas las etapas de la vida del sujeto. Asimismo, Giné (2000) sostiene que los referentes afectivos son el sistema de apoyo más importantes para las personas con discapacidad intelectual, ya que son los que más la conocen y comparten mayor cantidad de tiempo. Por eso es importante pensar estrategias conjuntas, donde las familias implementen las intervenciones que se trabajaron con los profesionales.

Continuando con el mismo eje temático, las psicopedagogas tendieron a posicionar a las familias como pilares centrales a la hora de pensar la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, a la vez que remarcaron la importancia del trabajo en conjunto con las mismas para lograr inserciones laborales exitosas. Esto se asocia con lo que expone Arés (2009), cuando refiere que las familias desempeñan un rol fundamental en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, debido a que son el primer escenario donde el sujeto socializa e interactúa con otros, siendo que si se fomentan interacciones positivas, los resultados serán más favorables. A su vez, Colectivo IOE (1998) propone pensar a las familias como mediadores esenciales entre el mundo laboral y la persona con discapacidad intelectual, por lo tanto, se debe entender que la inserción laboral no es una cuestión

individual, sino que pasa a ser una cuestión familiar, donde todos los referentes afectivos de la persona están inmersos.

Asimismo, ambas psicopedagogas entrevistadas resaltaron que el trabajo en conjunto con las familias, también implica establecer anticipadamente los objetivos que se quieran alcanzar, lo cual evita posibles dificultades a futuro en la inserción laboral. En esta misma línea, Rolland (2000) aconseja abordar a la familia como una unidad agente de salud, ya que la misma forma parte de todos los procesos y etapas involucradas en la inserción laboral, por lo que se deben alojar y escuchar sus inquietudes, interrogantes, miedos y objetivos para incluirlas en el plan de trabajo. Dicho plan involucra también los deseos, objetivos e intereses de la persona con discapacidad intelectual, como también el criterio de los profesionales intervinientes. Todo ello, debe conversarse inicialmente para llegar a un acuerdo y así, evitar conflictos futuros que dificulten el proceso de inserción laboral.

8. Conclusión

En base al objetivo principal que motivó al presente trabajo, el cual se propuso determinar los beneficios del acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual; se pudo arribar a la conclusión de que el acompañamiento ofrecido por los psicopedagogos consta de la escucha y respeto por los intereses, expectativas y necesidades de los jóvenes con discapacidad intelectual, a la vez que también incluye el trabajo con las familias de los mismos teniendo en cuenta sus preocupaciones, para entre todo ello poder armar sistemas de apoyo adaptados a las particularidades de cada joven, y así propiciar inserciones laborales exitosas. En esta misma línea, también se pudo corroborar que los jóvenes que tienen su propio microemprendimiento, presenta mejoras significativas en su calidad de vida, especialmente en lo que incumbe al área de autonomía, autodeterminación, regulación emocional y organización conductual.

También, se comprobó que los jóvenes con discapacidad intelectual expresan deseos de poder insertarse en el mercado laboral, a la vez que sus familias, comparten la idea que dicha inserción les posibilitará adquirir mayor independencia y responsabilidad. A su vez, se evidenciaron escasas posibilidades de inserción laboral por falta de puestos vacantes, así como también de pasantías, por lo que la mayoría de los padres consideran difícil que su hijo pueda insertarse laboralmente. Finalmente, también se evidenciaron que algunas familias presentan expectativas laborales muy disímiles con los intereses de los jóvenes y las posibilidades reales y posibles que consideran los psicopedagogos del Centro Crea Caminos, lo cual actúa como exigencia para el joven y como obstáculo para el trabajo conjunto.

Los aspectos positivos del trabajo, resultantes de la búsqueda y selección bibliográfica más la información otorgada por los jóvenes con discapacidad intelectual, las familias y las psicopedagogas del Centro Crea Caminos, fue poder dar cuenta de la complejidad que implica la inserción laboral de las personas con discapacidad, y en especial, con discapacidad intelectual, ya que acarrea un trabajo conjunto e integral donde se coordinen los intereses de todas las partes, mientras también se abordan estrategias y herramientas para fomentar que los jóvenes con discapacidad intelectual puedan ser más autónomos, resolver problemas, adaptarse a nuevas situaciones y ambientes, y regularse emocional y conductualmente, todo en pos de poder conseguir y sostener un empleo formal. A su vez, se pudo plasmar la

importancia de la presencia y acompañamiento familiar en todo el proceso de inserción laboral, dando cuenta que son pilares fundamentales a la hora de pensar, planificar y llevar a cabo las estrategias e intervenciones, así como también, otorgan seguridad y bienestar emocional a sus hijos en dicho trayecto.

Con respecto al área psicopedagógica, lo positivo fue poder conocer y evidenciar sus modos de conceptualizar y abordar la discapacidad intelectual, y en especial los resultados que ello imprime en los procesos de inserción laboral de estos jóvenes. También se pudo plasmar cómo trabajan de manera conjunta e integral con el resto de las disciplinas y las familias, poniendo en primer plano las necesidades e intereses de cada joven para el armado de emprendimientos que se ajusten a sus particularidades. Asimismo, se pudo corroborar que esta forma de abordaje y trabajo difiere de otras, donde el objetivo es la ocupación del tiempo de la persona con discapacidad intelectual, ofreciendo tareas iguales para todos sin velar por sus intereses particulares.

En relación a las dificultades en la realización de este trabajo, por un lado, se relacionan con la pandemia por COVID-19 y la emergencia sanitaria declarada a raíz de ella en 2020, que acarreó dificultades laborales generalizadas, siendo que muchas empresas cerraron perdiéndose cantidad de puestos laborales. Esto limitó aún más las posibilidades de poder encontrar ofertas laborales para personas con discapacidad intelectual, dificultando el proceso de inserción laboral. Por otro lado, el trabajo presenta limitaciones en relación a la muestra seleccionada, ya que solo se incluyeron dos familias, dos psicopedagogas y cuatro jóvenes con discapacidad intelectual del Centro Crea Caminos de la ciudad de Bernal. Sería recomendable que futuras investigaciones amplíen la cantidad de integrantes, las zonas en las que se realicen las entrevistas e incluyan a otros actores de relevancia, como los empleadores, psicólogos, talleristas. A su vez, se sugiere que próximas investigaciones apunten al estudio del proceso de inserción laboral desde la escuela secundaria, involucrando a los estudiantes con discapacidad intelectual, sus familias, maestros y psicopedagogos. De esta manera, el presente trabajo propone seguir estudiando y pensando los modos de acompañamiento psicopedagógico en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

Propuesta superadora

En el presente trabajo se pudieron detectar dificultades y problemáticas, por lo cual se proponen diferentes estrategias como posibles modos de abordaje de las mismas. Estas estrategias están pensadas desde un enfoque psicopedagógico, con el fin de potenciar las funciones del psicopedagogo en el acompañamiento de la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. En base a esto, se propone la articulación más fluida y extensa entre el Centro Crea Caminos y los empleadores, para lo cual, los psicopedagogos podrían contactar empresas y ofrecer charlas formativas sobre las características y beneficios de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Las empresas contactadas podrían estar ubicadas por fuera de la zona programática del Centro, para así incrementar el alcance de las charlas formativas y potenciar las oportunidades de inserción laboral. Asimismo, también se podrían implementar programas de pasantías en los cuales la empresa y el Centro Crea Caminos planifiquen objetivos a cumplir en determinado tiempo, con la meta de que el empleador conozca el buen desempeño laboral de las personas con discapacidad intelectual, a la vez que el joven conozca y se incluya en el ambiente laboral.

Por otro lado, se sugiere que haya espacios para padres/familias donde específicamente se converse y trabaje sobre la importancia del acompañamiento al joven en el proceso de inserción laboral, entendido como apoyo y no como exigencia, a la vez que se aborden las ventajas de coordinar expectativas poniendo siempre en primer lugar los intereses de las personas con discapacidad intelectual. En base a ello, sería propicio que en estos encuentros también se de lugar a los posibles miedos y preocupaciones de los padres con respecto al futuro laboral de su hijo, ya que muchas veces, estos miedos se convierten en exigencias hacia el joven que terminan dificultando el proceso de inserción laboral. Además, se podrían planificar talleres para padres donde se trabajen herramientas que fomenten habilidades fundamentales para la inserción laboral exitosa de sus hijos, tales como, la autonomía, resolución de problemas, adaptación a nuevas situaciones, regulación emocional y conductual. Para esto, en dichos talleres se podrían trabajar con ejemplificaciones que brinden los padres de situaciones cotidianas que suceden en sus hogares, para pensarlas entre todos, intercambiar ideas y pensar modos de abordaje que fomenten las habilidades mencionadas.

Referencias

- Albán, M. D. P. Z., e Iglesias, A. M. G. (2013). Caracterización de una población en situación de discapacidad intelectual, desde los dominios de la salud y los dominios relacionados con la salud, con miras a un proceso de inclusión laboral. *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(2), 145-153.
- Arellano, A. y Peralta, F. (2013). Calidad de vida y autodeterminación en personas con discapacidad. Valoraciones de los padres. *Revista Iberoamericana de Educación*, 63(16), 145-160. <http://hdl.handle.net/11181/4368>
- Arés, P. (2009). *Psicología de la familia en países latinos del siglo XXI*. Asociación Mexicana de Alternativas en Psicología.
- Bacigaluppo, N., De Dios, M., y Marzuillo, P. (2010). Discapacidad intelectual y el artículo 12 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Jornada Notarial Iberoamericana*.
- Builes, N. S., y Vasco, C. E. (2008). Representaciones sociales y discapacidad. *Hologramática*, 1(8), 3-22. <http://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=808>
- Caleidoscopia (1997). *Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.
- Castañeda C., L. T., y Mesa H., R. (2020). *Un estudio de revisión sobre la inserción laboral en personas con discapacidad*. (Trabajo Fin de Grado): Universidad de la Laguna.
- Castellanos S., F., y López, L. (2014). Discapacidad y cultura. Desafío emergente en investigación. *Revista Empresa y Humanismo*, 27(1), 110-123. <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/242>
- Colectivo IOE. (1998). *Discapacidad y Trabajo en España, Madrid*. Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales.

- Cordeu, C. (2008). *Reflexiones en torno a la inclusión socio-comunitaria de personas con discapacidad intelectual: La voz de sus protagonistas* (Tesis de Maestría) Universidad de Chile.
- Cuadra R., M. (2014). *Discapacidad y familia: necesidad de apoyo en la transición hacia la vida laboral* (Tesis de Maestría): Universidad de Navarra.
- Domínguez L., S. A. (2013). *Calidad de vida según taller formativo: ocupacional o laboral, en personas adultas con discapacidad intelectual* (Tesis de Grado): Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3374>
- Echeverría, B. (1991). Actitudes de los jóvenes ante el trabajo. En ACOEP (Ed) *La orientación profesional ante la unidad europea*. Ministerio de Educación y Ciencia. MEC.
- Erazo, F. A. G. (2019). Realidad tras el desempleo de las personas con discapacidad, en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. *Yachana Revista Científica*, 8(3), 94-104. <https://doi.org/10.1234/yach.v8i3.613>
- Esponzoa, M. A., y Barzola, P. D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(51), 3-21.
- Filmus, D. (2001). La educación media frente al mercado de trabajo: cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente. *La educación secundaria ¿Cambio o inmutabilidad?*. Editorial Santillana.
- Gálvez, I. E., Martín, R. C., y Durantes, A. C. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.20.num.2.2009.11446>
- García, C. E., y Sánchez, A. S. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del RPD*, 50(17), 15-30.
- Gil, A. S. (2007). El primer tratado de derechos humanos del siglo XXI: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Revista electrónica de estudios internacionales (REEI)*, 7(13), 8-20.

- Giné, C. (2000). Las necesidades de la familia a lo largo del ciclo vital. En Giné (Ed.) *Familias y discapacidad intelectual*. Editorial FEAPS.
- Giné, C., Balcells-Balcells, A., Simó-Pinatella, D., Font, J., Pro, M. T., Mas, J. M., y Carbó, M. S. (2011). Necesidades de apoyo de las familias de personas con discapacidad intelectual de Cataluña. *Siglo cero*, 42(34), 240.
- Glaser, B., y Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Ed. Wiedenfeld and Nicholson
- Gómez, L. E., Verdugo, M. Á., Arias, B., e Iurrtia, M. J. (2011). Evaluación de los derechos de las personas con discapacidad intelectual: estudio preliminar. *Psicología Conductual*, 19(1), 207.
https://www.researchgate.net/publication/236117305_Evaluacion_de_los_derechos_de_e_las_personas_con_discapacidad_intelectual_estudio_preliminar
- Gómez, C. M. (2012). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. EUNED.
- Gómez, L. E., Verdugo, M. Á., y Arias, B. (2014). Calidad de vida en personas con discapacidad intelectual en Argentina, Colombia y Brasil. Resultados de la Escala Integral. *Red Iberoamericana de Expertos en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad*, 2(17), 189-200.
<http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/348>
- Grupo de Trabajo Fundación PAR. (2005). *Discapacidad en Argentina*. Ed. Fundación PAR.
- Henríquez, H. y Uribe E., V. (2003) Trayectorias laborales: de la certeza a la incertidumbre. *Cuaderno de investigación*, 18(7), 92-110.
- Jacinto, C. (2006). Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo. *Revista de Educación*, 341(42), 57-79.
- Jacinto, C., y Millenaar, V. (2010). La incidencia de los dispositivos en la trayectoria laboral de los jóvenes. Entre la reproducción social y la creación de oportunidades. En

- Jacinto, C. (Comp.) *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Ed. Teseo.
- Jordán, B. y Verdugo, M.A. (2007). Empleo con Apoyo: el nacimiento de una regulación muy esperada. *Alares*, 82(2), 34-40
- Jordán De Urríes, F. y Verdugo, M. A (2007). El futuro del empleo con apoyo. ¿Hacia dónde nos dirigimos? *Revista de Servicios Sociales*, 41(21), 145-152
- Kiernan, W. (2001). Apoyos en empleo integrado para personas con discapacidades importantes. *Siglo Cero*, 32(2), 29-38.
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P. y Zane, C. (2007). Transition to employment: Role of the family in career development. *Exceptional Children*, 73(3), 348-366
- Lizama, V. V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*, 15(1), 115-136.
- Longo, M. E., (2008). Claves para el análisis de las trayectorias profesionales de los jóvenes: multiplicidad de factores y de temporalidades. *Revista Estudios del Trabajo (ASET)*, 35(13), 73-95
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W., Coulter, D. L., Craig, E. M., Reeve, A., Schalock, R. L., Snell, M., Spitalnik, D. Spreat, S. y Tassé, M. (2002). *Mental retardation. Definition, classification and systems of supports (10th ed.)*. American Association on Mental Retardation.
- Maldonado, V., y Jorge, A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1093-1109.
- Martínez R., N. (2002). *Juventud y discapacidad. Programas y herramientas para facilitar la transición a la vida adulta*. Ed. Mensajero
- Miranda, A. (2007). *Desigualdad educativa e inserción laboral segmentada de los jóvenes en la Argentina contemporánea* (Tesis de Grado): Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

- Molla, C. L., y Fernández, H. G. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *Revista española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(3), 82-98. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338254890004>
- Mora, A., Córdoba, L. y Bedoya, A. (2007). Familias de adultos con discapacidad intelectual en Cali, Colombia, desde el modelo de calidad de vida. *Revista Psykhe*, 16(2), 29-42. <https://www.researchgate.net/publication/250371723>
- Moreno F., M. E., Rodríguez, M. C., Duque, M. G., Ramírez, L. Y., y Pardo, O. B. (2006). ¿Qué significa la discapacidad? *Aquichan*, 6(1), 25-42.
- Navas, P., Verdugo, M. A., y Gómez, L. E. (2008). Diagnóstico y clasificación en discapacidad intelectual. *Psychosocial Intervention*, 17(2), 143-152.
- Necchi, S., Ripa, L., Bastons, L., Larrañaga, N. D., Gaviglio, A., Fernández, M. E., ... y Fernández, A. (2014). *Personas con discapacidad: su abordaje desde miradas convergentes*. Unidad de Publicaciones, Departamento de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Quilmes.
- Novick, M. (2004). Transformaciones recientes en el mercado de trabajo argentino y nuevas demandas de formación. En C. Jacinto (coord.), *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina*. Red etis.
- Rojkín, C. I. F. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>
- Ortiz V., H., y Vidal E., R. (2010). Empleo con Apoyo: un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Revista Académica UC Maule*, 39(12), 52-74.
- OMS. (1980). *Clasificación Internacional de la deficiencia, la discapacidad y la minusvalía (CIDDDM)*. Ediciones OMS.
- OMS. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud (CIDDDM-2)*. Ediciones OMS.
- OMS (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad 2011*. Ediciones OMS.

- Palacios, A. (2017). El modelo social de discapacidad y su concepción como cuestión de derechos humanos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 8(1), 14-18. <http://dx.doi.org/10.21501/22161201.2190>
- Pallisera, M., Fullana, J. y Vilá, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad: desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa*, 23(2), 295-313. <https://revistas.um.es/rie/article/view/97721>
- Pallisera, M., Fullana N., J., Puyalto, C., Vilà S., M., Valls G., M. J., Díaz G., G., y Castro B., M. (2018). Retos para la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual: un estudio basado en sus opiniones, las de sus familias y las de los profesionales. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 6(1), 7-29. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.06.01.01>
- Pan, J. R. A. (2007). Dignidad humana y discapacidad intelectual. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 8(13), 88-105. <https://www.redalyc.org/pdf/1270/127012923008>
- Parra D., C. (2016). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: antecedentes y sus nuevos enfoques. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 16(21), 347-380. <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/1328>
- Parrilla, A., Gallego, C. y Moriña, A. (2010). El complicado tránsito a la vida activa de jóvenes en riesgo de exclusión: una perspectiva biográfica. *Revista de Educación*, 16(351), 211-233. <http://hdl.handle.net/11441/66857>
- Peralta, F.(2008). Educar en autodeterminación: profesores y padres como principales agentes educativos. *Educación y diversidad, Revista interuniversitaria de investigación sobre discapacidad e interculturalidad*, 2(8), 151-166.
- Pereda, C., Prada, M. A., y Actis, W. (2012). *Discapacidades e inclusión social*. Colección Estudios Sociales.
- Pérez, I. (2008). Entre la incertidumbre y el riesgo: ser y no ser, esa es la cuestión...juvenil. En Bendit et al., (comps.) *Los jóvenes y el futuro. Procesos de inclusión social y patrones de vulnerabilidad en un mundo globalizado*. Prometeo editorial.

- Puig, A. I. M. (2015). La ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: diversidad, dignidad e igualdad de oportunidades. *Revista española de la función consultiva*, 2(24), 261-272.
- Rodríguez M., P. (2018). *El Empleo con Apoyo como estrategia de intervención psicopedagógica para facilitar la transición al mercado laboral de las personas con discapacidad* (Tesis de Maestría): Universidad de La Laguna.
- Rolland, J., S. (2000). *Familias, enfermedad y discapacidad*. Gedisa.
- Rusch, F. R., Hughes, C., Agran, M., Martin, J. E., y Johnson, J. R. (2009). Toward self-directed learning, post-high school placement, and coordinated support constructing new transition bridges to adult life. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32(1), 53-59.
- Sampieri, H. R., Fernández Collado, C., y Pilar Baptista, L. (2003). *Metodología de la Investigación*. Ed. Segunda
- Sanderson, H., Sholl, C. y Jordan, L. (2008). *Person centred practice for professionals*. McGraw-Hill Education.
- Santana, L.E., y Feliciano, L. (2009). Dificultades en el proceso de toma de decisiones académico-profesionales: el reto de repensar la orientación en Bachillerato. *Revista de Educación*, 350(88), 323-350.
- Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 38(4), 21-36. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>
- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. CEPAL.
- Serrano, M. P. (2011). Nuevos escenarios de formación laboral para alumnos con discapacidad intelectual. *Tendencias pedagógicas*, 2(18), 173-206.
- Suñé, M. V., Díaz, M. P., y Noell, J. F. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 85-93. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230790008>

- Thompson, J., Bradley, V. J., Buntinx, W., Schalock, R. L., Shogren, K. A., Snell, M., ... y Gomez, S. (2010). Conceptualizando los apoyos y las necesidades de apoyo de personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 41(1), 7-22.
- Valdés, Y. A. M., Toloza, Y. D. P. P., y Figueroa, A. E. J. (2012). Calidad de vida familiar y bienestar subjetivo en jóvenes con discapacidad intelectual de un establecimiento con educación especial y laboral de la ciudad de Talca. *Interdisciplinaria*, 29(2), 207-221. <https://www.redalyc.org/pdf/180/18026361003>
- Valls, M., Vilá, M. y Pallisera, M. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario: El papel de la familia. *Revista de Educación*, 22(334),99-117. <http://hdl.handle.net/10459.1/41456>
- Vega, A. y Aramendi, P. (2011). La mediación educativa de los Programas de Cualificación Profesional Inicial: a propósito de las drogas. *Educación XXI*, 14(2), 213-236. <https://doi.org/10.5944/educxx1.14.2.252>
- Verdugo A., M. Á. (2012). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002. *Revista Especial Discapacidad*, 34(205), 5-19.
- Vidal, R., Cornejo, C., y Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, 1(2), 93-102. <http://revistace.ucm.cl/article/view/273>
- Vilá, M.(2008). *Analysis of labour market integration training for the disabled in Spanish secondary education. Proposals for improving social and labour market integration training*. Funded project by the Spanish Ministry of Education and Science.
- Völker, M. P. (2013). El empleo con apoyo, una metodología cada vez más presente en Argentina. *EMPLEA*, 7(1), 6-19.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, 92(28), 61-82.

Anexos

Anexo 1: Entrevistas a padres

Género:

Edad:

Eje 1: Discapacidad intelectual

- 1) En sus propias palabras, ¿Qué es para Ud. la discapacidad?
- 2) ¿Puede contarnos cómo es su hijo y qué tipo de dificultades tiene?

Eje 2: Inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual

- 3) ¿Ha trabajado su hijo alguna vez?
- 4) En caso afirmativo, ¿cómo consiguió el trabajo? ¿cómo es o fue su desempeño?
¿cree que la inserción laboral ayuda al proceso de autonomía de su hijo?
- 5) ¿Cuáles son los intereses laborales de su hijo?

Eje 3: Acompañamiento psicopedagógico de los jóvenes con discapacidad intelectual

- 6) ¿Cómo lo acompañan a su hijo en el Centro Crea Caminos?
- 7) ¿Qué actividades realiza?
- 8) ¿ Cree que hay un “antes y un después” del trabajo que realizan juntos en el Centro?

Eje 4: El rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual

- 9) En la familia, ¿qué opiniones tienen respecto de la posibilidad de inserción laboral de su hijo?
- 10) ¿Fomentan el descubrimiento y estimulación de intereses de su hijo?
- 11) ¿Lo acompañan en el proceso de inserción laboral? ¿Lo apoyan? ¿Cómo? ¿por qué?

Anexo 2: Entrevistas a jóvenes con discapacidad intelectual

Género:

Edad:

Eje 1: Discapacidad intelectual

- 1) ¿Cómo es un día en tu vida cotidiana?

Eje 2: Inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual

- 2) ¿Trabajaste alguna vez?
- 3) En caso afirmativo, ¿Cómo conseguiste el trabajo?
¿Cómo te fue?
- 4) ¿Qué te gusta hacer?
- 5) ¿Descubriste cosas nuevas que te gusten en el centro Crea Caminos?

Eje 3: Acompañamiento psicopedagógico de los jóvenes con discapacidad intelectual

- 6) ¿Hablaste con tu psicopedagoga de trabajar?
- 7) En caso afirmativo,
¿Qué hablaron?
¿Sentís que te sirve?
- 8) ¿Te ayudaron en el centro Crea Caminos a descubrir qué cosas te gustaban?

Eje 4: El rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual

- 9) ¿Hablás con tus papás sobre conseguir trabajo o de hacer actividades que te gusten?
- 10) En caso afirmativo, ¿qué dicen?
¿te ayudan?

Anexo 3: Entrevistas a psicopedagogas

Género:

Edad:

Eje 1: Discapacidad intelectual

- 1) ¿Cómo puede describir la discapacidad intelectual de sus pacientes en el centro Crea Caminos?
- 2) ¿Qué dificultades presentan asociadas a su discapacidad?

Eje 2: Inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual

- 3) ¿Qué trabajos suelen tener sus pacientes con discapacidad intelectual?
- 4) ¿Qué dificultades presentan en la inserción laboral?
- 5) ¿Con qué barreras se encuentran?

Eje 3: Acompañamiento psicopedagógico de los jóvenes con discapacidad intelectual

- 6) ¿Cómo es el proceso de descubrir los intereses de los jóvenes con discapacidad?
- 7) ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad?
- 8) ¿Cómo acompaña dicho proceso?
- 9) ¿Qué resultados observa gracias a su acompañamiento?

Eje 4: El rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual

- 10) ¿Cuál es para Ud. el rol de la familia en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad?
- 11) ¿Trabaja conjuntamente con los familiares?
- 12) En caso afirmativo,
¿de qué manera?
¿qué resultados observa?

Anexo 4: Consentimiento informado

Este documento tiene el objetivo de solicitar su permiso para la grabación de la entrevista que se le realizará. Por favor, léalo con detenimiento antes de firmarlo.

1. INFORMACIÓN ACERCA DE LA GRABACIÓN DE LAS ENTREVISTAS: Se lleva a cabo la grabación de la entrevista con fines académicos. Las grabaciones se utilizarán para la realización de un estudio acerca del acompañamiento psicopedagógico de la inserción laboral de jóvenes con discapacidad para la UFLO.

2. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS: Los datos que se obtengan de su participación serán utilizados únicamente con fines académicos y serán publicados en un proyecto de investigación, guardándose siempre sus datos personales en un lugar seguro de tal manera que ninguna persona ajena pueda acceder a esta información. En ningún caso se harán públicos sus datos personales, siempre garantizando la plena confidencialidad de los datos y el riguroso cumplimiento del secreto profesional en el uso y manejo de la información y el material obtenidos.

3. REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO: Si, en el caso de decidir participar y consentir la colaboración inicialmente, en algún momento de la intervención usted desea dejar de participar en la grabación de la entrevista, rogamos que nos lo comunique y a partir de ese momento se dejarán de utilizar las mismas.

4. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO: Yo, he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, he comprendido las explicaciones en él facilitadas acerca de la grabación de las entrevista. También comprendo que, en cualquier momento y sin necesidad de dar ninguna explicación, puedo revocar el consentimiento que ahora presento. También he sido informado/a de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines de formación y desarrollo profesional para el equipo de terapeutas del centro. Tomando todo ello en consideración y en tales condiciones, CONSIENTO participar en la investigación.

En, a de septiembre de 2020

Firma: _____.