



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

Condiciones de preparación ocupacional para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en un centro de día en CABA.

Estudiante: Palermo, Luciana Graciela

Legajo: 27161

Director/es: Dra. Zulma Gastaldo

Co-director/es: Lic. Pamela Vittone

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura en Psicología

2026

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

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

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

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

A partir del día de la fecha de aprobación del TFI [x]

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

Lugar y fecha: 30/03/2026

Firma y aclaración del autor:



Luciana Graciela Palermo

Índice

Resumen.....	4
Introducción.....	5
Delimitación del Objeto de Estudio.....	5
Planteo del Problema o Justificación.....	5
Objetivos.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Hipótesis y/o Supuestos Básicos de Investigación.....	7
Estado del Arte.....	8
Marco Teórico.....	15
Personas con Discapacidad.....	15
Legislación en la República Argentina.....	17
Modelos de la Discapacidad.....	18
Discapacidad Intelectual.....	20
Inclusión Laboral.....	21
Empleo con Apoyo.....	21
Centro de Día.....	23
Orientación vocacional y ocupacional.....	23
Inserción Sociolaboral en Jóvenes con Discapacidad.....	25
Familia y Discapacidad.....	26
El Lugar de la Familia en la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad.....	28
La Autonomía del Joven a partir de la Familia.....	29
Representaciones Sociales del Adulto con Discapacidad.....	31
Método.....	34
Diseño de Estudio.....	34
Participantes.....	34
Instrumentos.....	36
Procedimiento.....	36
Análisis de Datos.....	36
Resultados.....	37
Diagnóstico de la situación de inserción sociolaboral de los jóvenes con discapacidad intelectual que asisten al centro de día en CABA.....	37
Nivel actual de inserción laboral.....	37
Experiencias de formación y prácticas prelaborales.....	37
Impacto de las experiencias laborales en los jóvenes.....	38
Barreras sociales, familiares y personales.....	38
Rol del centro de día en la inserción laboral.....	39
Influencia del contexto sociolaboral en CABA.....	39
Facilitadores percibidos por los actores involucrados en el proceso de transición al mundo laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.....	40

Factores facilitadores institucionales.....	40
Factores facilitadores personales.....	40
Rol del equipo interdisciplinario.....	41
Rol de la familia.....	41
Condiciones de preparación para la inclusión laboral.....	42
Dispositivos institucionales de preparación laboral.....	42
Habilidades trabajadas relacionadas con la futura inclusión laboral.....	42
Modelo institucional de intervención.....	43
Discusión.....	44
Conclusión.....	47
Aportes y contribuciones de la investigación.....	49
Limitaciones de la investigación.....	49
Líneas de investigación futuras.....	50
Propuestas de intervención.....	50
Referencias.....	51
Anexos.....	58
Esquema de entrevista.....	58
Consentimiento informado.....	61

“Condiciones de preparación ocupacional para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en un centro de día en CABA ”.

Resumen

La presente investigación se propuso explorar las condiciones de preparación ocupacional de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual que asisten a un centro de día en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se realizó un estudio de tipo cualitativo fenomenológico, en el cual se llevó a cabo un estudio de caso mediante doce entrevistas semiestructuradas administradas a profesionales y estudiantes avanzados de carreras de salud que ejercen en el centro de día. Los resultados muestran la presencia de obstáculos significativos en el proceso de inserción sociolaboral de esta población, entre los que se destacan la falta de regularización de las políticas públicas, la existencia de barreras sociales y actitudinales tales como la falta de autonomía y los temores limitantes por parte de las familias que acompañan este proceso. Los hallazgos revelan la necesidad de que existan espacios de preparación ocupacional para las personas con discapacidad con profesionales que brinden habilidades sociolaborales, programas y políticas públicas que permitan la inserción y la capacitación y acompañamiento a las familias para que el objetivo pueda llevarse a cabo.

Palabras clave: discapacidad intelectual, inserción sociolaboral, preparación ocupacional, habilidades laborales, empleo con apoyo.

Introducción

Delimitación del Objeto de Estudio

En el siguiente estudio empírico cualitativo se estudiarán las condiciones de preparación ocupacional para la inclusión laboral de personas entre 25 y 40 años con discapacidad intelectual leve o moderada, que asisten a un centro de día privado de CABA.

Las personas con discapacidad intelectual se caracterizan por presentar “limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas” (Asociación americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo [AAIDD], 2011, p.33). Mientras que, las condiciones de preparación ocupacional se relacionan con el conjunto de factores que posibilitan o limitan el acceso al empleo, entre los cuales se encuentran las competencias del sujeto, su formación y el contexto. Es por esto que, Valls Fernández y Martínez Vicente (2005) relacionan a la formación laboral ocupacional con los hábitos de trabajo (puntualidad, asistencia) y la formación de habilidades polivalentes y específicas para el trabajo.

Mientras tanto, Harvey (2001, citado en Lantarón 2016) propone el concepto de empleabilidad y lo define como un conjunto de factores influyentes entre sí, tanto internos referidos a la dimensión individual y externos vinculados al mercado laboral.

Planteo del Problema o Justificación

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es un área compleja en la cual se requiere de un contexto integrador y ciertas condiciones sociales que deben darse para que el hecho ocurra de forma satisfactoria. Los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual realizan su trayectoria educativa en instituciones de diferentes tipos pero pocas orientadas a la transición de la vida adulta. Los adultos con discapacidad intelectual quedan sumergidos en el seno familiar sin

acceso a una autonomía económica y social. Según INDEC (2018), la tasa de inactividad en personas con discapacidad es del 64,1% a nivel nacional en Argentina.

El poder insertarse laboralmente le permite a estas personas desarrollar su autoeficacia, alcanzar sus expectativas de logro y fortalecer su autoestima, entre otras cosas. Aquí radica la importancia de tener oportunidad de acceso al trabajo y acompañamiento requerido por medio de los profesionales del área.

El acceso al empleo es un desafío muy significativo para los jóvenes con discapacidad intelectual, ya que requiere de atravesar los prejuicios sobre sus capacidades y lograr superar los estereotipos impuestos. Para esto se necesitan diferentes metodologías de trabajo con características ligeras e innovadoras (Santana y del Castillo, 2016, citado en Peña & Santana-Vega, 2020).

El presente trabajo de investigación tendrá como guía la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las condiciones de preparación ocupacional para la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual que asisten a un centro de día en CABA?, ¿Cuáles son los obstáculos y facilitadores percibidos en el proceso de orientación vocacional y ocupacional?.

Objetivos

Objetivo General

Explorar las condiciones de preparación ocupacional para la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual que asisten a un centro de día en CABA.

Objetivos Específicos

Elaborar un diagnóstico de la situación de inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual asistentes al centro de día en CABA.

Identificar los facilitadores percibidos por los actores involucrados en el proceso de transición al mundo laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

Explorar las condiciones de preparación para la inclusión laboral para las personas con discapacidad que asisten a un centro de día privado en CABA.

Hipótesis y/o Supuestos Básicos de Investigación

Las condiciones de preparación ocupacional para la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual que asisten a un centro de día en CABA, presentarán obstáculos relacionados a la falta de experticia en contextos laborales reales formales e informales, bajo nivel de formación técnica laboral, barreras actitudinales y escaso desarrollo de habilidades sociolaborales.

Las condiciones de preparación ocupacional para la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual que asisten a un centro de día en CABA, aportará facilitadores para la inclusión relacionados al desarrollo de la autonomía, la autoestima y la autoeficacia de las personas. Como así también lograr incorporar hábitos laborales e identificación de gustos e intereses ocupacionales.

Estado del Arte

En este apartado se compartirán diferentes estudios de casos y revisiones bibliográficas en las cuales se ha estudiado las variantes relacionadas con este trabajo tanto con discapacidad intelectual como la inserción laboral de esta población y las alternativas de apoyos que se han explorado e incorporado en el proceso.

En primer lugar, Palacio et al. (2022) realizaron una investigación cualitativa con el objetivo de comprender diferentes vivencias de personas con discapacidad intelectual en su participación y exclusión socio-laboral. Se llevó a cabo mediante un diseño narrativo para identificar los relatos de cada participante. El instrumento utilizado fue la entrevista narrativa que incluía no solo la conversación con los jóvenes, sino también dibujos, cartas e historias que favorezcan la comprensión de las preguntas elaboradas. También fue utilizada la triangulación de actores, involucrando a profesionales que desarrollan sus tareas en la atención de esta población y familiares y cuidadores. Los jóvenes fueron 7 participantes con diagnóstico de discapacidad intelectual, de entre 18 y 30 años, asistentes a la Unidad de Atención Integral a la discapacidad, residentes en el municipio de Rionegro, Antioquia.

Los autores llegaron a la conclusión de que una de las dificultades más importantes está relacionada con las opciones de integración socio-laboral que tienen destinadas los jóvenes con discapacidad intelectual, dado que las políticas públicas que están orientadas en el aumento de empleo para estas personas se centran en los déficits que presentan los sujetos, en vez de pensar en los apoyos necesarios para que el contexto sea adecuado para ellos. Por lo que uno de los resultados fue la percepción crítica de las personas con discapacidad con respecto a las lógicas empresariales, donde no es suficiente la educación y formación que se brinda en los centros de capacitación para acceder a un empleo formal y con una remuneración digna. Para concluir aseguran que el éxito de este proceso está en la aceptación de la diversidad con respecto a la funcionalidad en el trabajo y la adaptabilidad de los empleadores con respecto a acomodarse a la forma particular de realizar las

tareas de la persona con cierta discapacidad, diseñando nuevos puestos de trabajos (Palacio et al., 2022).

Al mismo tiempo, Moreno y Belmonte (2022) realizaron una intervención de inserción sociolaboral en la Universidad de Murcia. Los participantes fueron personas con discapacidad intelectual que están cursando el título de estudios propios para la formación para el empleo. El propósito de esta tarea es la preparación personalizada de un grupo de 17 estudiantes con edades entre 19 y 29 años, mediante un proyecto de intervención que mejore la empleabilidad de estos jóvenes, orientarlos laboralmente, fomentar su autonomía y mejorar su capacidad de inserción al mundo del trabajo. Dentro de las estrategias se encuentran el refuerzo del autoconocimiento, las cualidades y habilidades demandadas por el área laboral, el armado del currículum, el perfil profesional y orientación sobre búsquedas de empleo efectivas.

Fue evidenciada una mejoría en congruencia con las expectativas profesionales y personales de las personas con discapacidad intelectual, como así también su autoconcepción. Esto promueve su integración al mundo del trabajo y a la sociedad en general. Los autores consideran que esta modalidad que puede ser adaptada a cada grupo particular, las medidas positivas de discriminación y el empleo con apoyo son parte de un marco global que conduce a la independización y participación en la comunidad de esta población (Moreno & Belmonte, 2022).

En Santiago, Chile, Aguilar Rojas et al. (2023) presentaron un trabajo de investigación sobre el proceso de inclusión laboral con personas con discapacidad intelectual existente luego de la ley 21.015, la cual tiene el objetivo de incentivar la inclusión laboral de esta población. Se estudiaron los facilitadores, beneficios, barreras y desafíos que se fueron presentando en el camino. Se utilizó el método cuasi experimental seleccionando grupos específicos como: escuelas especiales con programas de formación laboral, empresas con más de 100 trabajadores y diferentes organizaciones que actúan de intermediarias entre la inserción laboral y las personas con discapacidad intelectual desde dicha ley.

Los resultados dieron con la necesidad de una actualización en las políticas públicas relacionadas con la inclusión laboral tanto para las empresas como para las escuelas especiales y organizaciones que median entre la inserción laboral y las personas con discapacidad. Las principales barreras que fueron identificadas son la falta de criterio para establecer las normas que están involucradas en el proceso de inclusión efectivo y la selección de posibles áreas en las que las personas con discapacidad intelectual puedan desarrollarse con mayores posibilidades con una formación en esos puestos. También es relevante aclarar que cada escuela u organización asumió la responsabilidad de acompañar y formar a sus estudiantes para incluirlos en las empresas, dado que esto no es una política pública establecida en modo de obligatoriedad. A raíz de esta situación, se concluyó como fortaleza para la inclusión que las instituciones puedan considerar la formación y acompañamiento de esta población para la transición a la vida adulta, enseñando habilidades sociolaborales y comunicativas (Aguilar Rojas et al., 2023).

Por otra parte, Barrios (2023) realizó un estudio acerca de las intervenciones que se llevan a cabo por profesionales en un centro de día de la ciudad de Córdoba. El objetivo de esta investigación fue poder caracterizar el tipo de intervenciones que se realizan en la institución frente a personas con discapacidad. La muestra estuvo compuesta por diferentes profesionales como, trabajadores sociales, terapeutas ocupacionales, psicólogos, acompañantes terapéuticos, entre otros. El modo de acceder a la información tuvo lugar mediante observación participante en los talleres y con entrevistas de tipo abiertas a los profesionales.

Como análisis de resultados la autora propone tres áreas de alcance de las intervenciones: formas de concebir la discapacidad (como limitación, como diversidad funcional o como concepto burocrático), referencia sobre la discapacidad (referida a la persona o referida al contexto) y la influencia del diagnóstico en el planteo de las intervenciones. Por último indaga sobre las metas de estas intervenciones y las categorías obtenidas fueron: inserción social, atmósfera deseante, experiencia conmovedora (Barrios, 2023).

En Argentina, las autoras Reist et al. (2024) realizaron un estudio con el objetivo de revisar las formas mediante las cuales se incluían a las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral. El diseño de la investigación fue la revisión bibliográfica, mediante diferentes fuentes de información digitales oficiales y se obtuvo datos de leyes y decretos promulgados en el país con una antigüedad de hasta 10 años.

Como resultado se obtuvo la evidencia de que en la República Argentina no se contemplan los modelos de Empleos con Apoyo (ECA) en sus leyes. Por otro lado, existen diferentes Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que apuestan a la inclusión y por parte del estado, solo hay algunos pocos programas. Se destacó la falta de formación laboral en personas con discapacidad y la necesidad de formar profesionales de la salud, sobre todo psicólogos, que acompañen el proceso de inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual e intervengan en la población en general, brindando estrategias que reduzcan los estigmas sociales y colaborando en el armado de políticas públicas y proyectos para la inclusión (Reist et al., 2024).

Por otra parte, Peñalva (2024) realiza una investigación de tipo bibliografía descriptiva utilizando como instrumento la entrevista a distintos referentes de instituciones en las que se lleva a cabo la modalidad de empleo con apoyo. El objetivo de este trabajo es estudiar la implementación de esta metodología de empleo como estrategia para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual residentes en CABA, en el periodo comprendido entre los años 2008 a 2023, ya que en la fecha de inicio fue cuando se estableció la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La autora evidenció que las organizaciones de la sociedad civil son las que impulsaron esta metodología de empleo con apoyos en Argentina. Es por esto que es vital la utilización de las políticas pertenecientes al estado como estrategia para acceder a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Sería de gran aporte extender estas propuestas a lo largo del país, en las distintas provincias y ciudades. Y si bien las organizaciones de tipo privado dan inicio a estas

oportunidades, el rol del estado debe estar presente con respecto a los derechos de estas personas (Peñalva, 2024).

En Colombia, Díaz Plata (2024) se planteó la necesidad de desarrollar una alternativa para brindar oportunidades de trabajo a personas con discapacidad intelectual, ya que la pobreza y el desempleo afectan a esta población de un modo directo. La idea fue brindar oportunidades mediante alianzas con el sector público y privado, para fomentar mayor calidad social. Es por esto que realizó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo diseñar un plan de negocios dentro de un esquema de formación para esta población específica en el municipio de Bucaramanga. La autora llevó a cabo una intervención de tipo cualitativa mediante entrevistas, grupos focales y observación. De las 57 personas de entre 18 y 57 años, quienes participaban de un centro educativo y rehabilitativo de la ciudad, eligió de forma aleatoria 4 sujetos que cumplan con los siguientes criterios: tener un diagnóstico de discapacidad intelectual y que hayan participado de los 4 talleres vocacionales brindados en el centro educativo: telas, manos creativas, pintura y panadería.

Concluyó con la certeza de que es viable en la ciudad de Bucaramanga la implementación de un programa de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, siendo esta propuesta atractiva como plan de negocios según lo analizado (Díaz Plata, 2024).

De igual manera, Fernández-Robles (2024) llevó a cabo un proyecto de inserción laboral para un grupo de 12 mujeres con discapacidad intelectual, concurrentes a un centro de día en la ciudad de Murcia. El diseño consta del desarrollo de habilidades sociales, promoción de la autonomía de cada sujeto y habilidades laborales que posibiliten la inclusión social. El objetivo de esta investigación es la mejora en la capacidad de empleo en mujeres de entre 21 y 45 años con discapacidad intelectual leve y moderada que asisten al centro de día, con el desarrollo de un proyecto de intervención guiado por actividades pertinentes a la preparación para el empleo: taller de nuevas tecnologías, tutorías individualizadas, taller de derechos y deberes, formación de competencias laborales y personales, armado de curriculum, entrevistas, entre otras.

Como conclusiones se destacan los principales obstáculos que han podido ser detectados en la inserción laboral y así también las posibilidades de superarlos. Se logró diseñar un proyecto adecuado y que cumpla con las expectativas de la población participante. Se menciona la importancia del involucramiento de los coordinadores y de las familias de las concurrentes, la ejecución de actividades de formación ocupacional adaptados a los requerimientos y capacidades de los sujetos, las herramientas para el desarrollo de competencias y habilidades en el área y el seguimiento continuo del desarrollo del proyecto por parte de los profesionales (Fernández-Robles, 2024).

En relación con los hallazgos mencionados anteriormente, González Beltrán y García Rubiano (2025) realizaron una revisión sistemática sobre la inclusión laboral en empresas de las personas con discapacidad intelectual. Para llevar a cabo esta investigación se tomaron diferentes fuentes relevantes y se seleccionaron 20 estudios que fueron analizados según seis categorías diferentes: sesgos y preocupaciones, barreras, estrategias, empleo con apoyo, mantención del empleo y habilidades deseadas.

Luego del análisis se identificaron por un lado estigma social y prejuicios que influyen en la inserción laboral de esta población. Mientras que, por el otro, existen enfoques que facilitan la inclusión mediante estrategias apropiadas para el caso individual de cada sujeto. Estos resultados enfatizan el requerimiento de intervenciones que sean promotoras de igualdad e inclusión, personalizando la formación y adaptación del proceso a las capacidades de cada persona. También se llegó a la conclusión de que los sesgos tanto de los empleadores como de los empleados continúan vigentes e influye de forma negativa en la inserción laboral, ya que esto genera exclusión y actitudes inapropiadas por parte de los compañeros de la persona con discapacidad. La forma en la que resulta exitoso este proceso es mediante la orientación de los profesionales, la personalización del puesto de trabajo y el sostén de los compañeros (González Beltrán & García Rubiano, 2025).

Por último, Bernabeu Ramón (2025) planteó un estudio de revisión bibliográfica analizando la evolución histórica del concepto de discapacidad y su impacto en el ámbito laboral. En este

estudio se realiza una comparación del empleo protegido y el empleo con apoyo y sus resultados con respecto a la inserción de personas con discapacidad intelectual al mercado ordinario de trabajo.

Luego de haber hecho el análisis correspondiente la autora concluye en que la metodología de empleo con apoyo es eficiente pero que hace falta mayor capacitación de parte de las empresas que participan del programa y hay escasez de preparadores laborales que acompañen a las personas con discapacidad en ese proceso. A pesar del buen funcionamiento de las propuestas, existen complicaciones con respecto a la financiación económica, las subvenciones públicas que se aprueban anualmente y la descentralización (Bernabeu Ramón, 2025).

Marco Teórico

Personas con Discapacidad

La discapacidad es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011) como una condición de una persona que resulta de una interacción entre un sujeto que presenta una alteración o deficiencia que puede ser a nivel intelectual, sensorial o físico; y las dificultades o barreras que contiene el entorno en el cual esta persona se desarrolla. Este hecho será de carácter restrictivo para su participación en la sociedad en la que vive. El comprender a la discapacidad de este modo nos ayuda a romper con el modelo médico antiguo en el cual se concebía a estas alteraciones como una enfermedad, un hecho limitante que presentaba la persona (OMS, 2011, citado en Asqui Chipana, 2026).

Es por esto que (Asqui Chipana, 2026) plantea el concepto de discapacidad como una interacción entre la biología de la persona, es decir las condiciones que presenta su salud, y el contexto en el que habita. Se concibe la “discapacidad” como término general que resulta de los aspectos que no son favorables entre el contexto y el sujeto. De aquí parten las limitaciones y la mirada que plantea la (OMS, 2001) con respecto a la participación en la sociedad.

La idea anteriormente planteada se confirma en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), donde se identifica la evolución del concepto de discapacidad como lo que resulta entre la interrelación de personas con alguna deficiencia y los obstáculos que encuentra en el contexto social en el que desarrolla su participación, la cual debería ser en igualdad al resto de la sociedad. También se reconoce la importancia de llevar a cabo políticas públicas que estén enfocadas en tratar estas dificultades y descartar los obstáculos que entorpecen la participación de esta población (Puig, 2015, citado en Muñoz Sáenz-Diez et al., 2025).

La forma correcta en la que denominamos a esta población es personas con discapacidad y no discapacitado. Esta concepción pone el énfasis en que la discapacidad es manifestada en el

espacio comunitario, por lo que pertenece a la sociedad, ya que es esta la que inhabilita mediante normas y barreras, generando la no inclusión de las personas. Esta manera de entender las discapacidades tienen lugar en el paradigma de los apoyos, el que no se basa en denominar el déficit, si no, en determinar los apoyos que requieren las personas con discapacidad (Aramayo, 2005, citado en Véliz, 2012).

Mediante esta mirada ocurre el cambio de la orientación psicopatológica, hacia una mirada que incentiva la autonomía y el crecimiento de la persona, teniendo como objetivo promover la calidad de vida de esta población específica (Verdugo, 2003, citado en Véliz, 2012).

La evolución del concepto de discapacidad ocurrió de forma progresiva con respecto al avance de la concepción de enfoques médicos y los supuestos acerca de la psicopatología, en donde el foco estuvo puesto contemporáneamente en evaluar con empatía las necesidades de cada persona y brindar apoyos en tanto sea necesario para mejorar su calidad de vida y su desarrollo (Amor, 2010, citado en Docampo Núñez & Morán de Castro, 2014).

Los autores Docampo Núñez y Morán de Castro (2014), plantean que en las últimas décadas la definición enfrentó una revolución, en la cual fueron introducidos los apoyos con un grado de importancia y los aspectos que están relacionados a la funcionalidad. Es por esto que se integraron tres criterios para el diagnóstico de la persona: la edad de comienzo, la inteligencia y la conducta adaptativa. Esta evolución permitió que se incorporen en la investigación los resultados obtenidos y que se trabaje en la evaluación de los apoyos requeridos y la intensidad de los mismos, pudiendo medir con mayor precisión la inteligencia y la conducta adaptativa de la persona con respecto a habilidades sociales y desarrollo en comunidad.

Legislación en la República Argentina

Una de las leyes principales en Argentina es la Ley 22.431 (1981, modificada en 2008), la cual plantea un sistema de protección de manera integral para las personas con discapacidad,

asegurándoles a las mismas seguridad social, asistencia médica y acceso a la educación. Esto les brinda aminorar la desventaja que su estado les proporciona y desempeñarse en la sociedad de igual manera que el resto de la población. Establece que se considera discapacitada a “toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral” (art.2, p.1).

Luego se estableció la Ley 24.901 (1997) correspondiente al Sistema de Prestaciones Básicas en habilitación y rehabilitación integral para personas con discapacidad, la cual determina los apoyos educativos, sociales y terapéuticos destinados a una atención generalizada a la persona mejorando la inclusión en la sociedad, el desarrollo de su autonomía y su bienestar. Además, aseguró la responsabilidad por parte de las empresas de medicina prepaga y las obras sociales la cobertura de servicios de primera necesidad y tratamientos requeridos por esta población, ejerciendo asistencia, protección y prevención.

Asimismo, la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad reafirma la concepción de igualdad de derechos para todos los seres humanos, sin ninguna distinción. Considerando que la discapacidad es un resultado de la deficiencia de las personas que la presentan y las barreras que evitan su plena participación y en igualdad con la comunidad (Ley 26.378, 2008).

Por otra parte, la Ley de Salud Mental de la República Argentina (2010) tiene como finalidad “asegurar el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas, y el pleno goce de los derechos humanos de aquellas con padecimiento mental que se encuentran en el territorio nacional” (art.1, p.1).

Con respecto al área laboral, la Ley 25.689 (2003) menciona que los empleadores de concesionarias de servicios públicos y las empresas pertenecientes al Estado “están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una

proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo” (art. 8, p.1). También existe la Ley 23.021 (1983), que establece el derecho a una deducción en el impuesto a las ganancias de las empresas que empleen a personas con discapacidad.

Para finalizar, se encuentra la Ley 26.816 (2013), la cual crea el régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad promoviendo el desarrollo laboral de esta población, permitiendo el acceso y la conservación del trabajo. También impulsa técnica y económicamente a los organismos que generen condiciones de empleo protegido mediante talleres para personas con discapacidad. La misma define al taller protegido especial para el empleo (TPEE) como “aquél que tenga por objetivo brindar a sus miembros un trabajo especial que les permita adquirir y mantener las competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo a las demandas de los mercados laborales locales y sus posibilidades funcionales” (art. 3, p.1).

Modelos de la Discapacidad

Diferentes autores trabajan las conceptualizaciones de modelos acerca de discapacidad durante el recorrido histórico del concepto. Valdés Véliz (2011) analiza sobre el modelo individual de la discapacidad y el modelo social de la discapacidad. El primero está basado en la concepción de la discapacidad como una característica acabada del individuo, el déficit o limitación. Esta concepción se basa en que la problemática comienza en la persona, mediante una base biológica condicionante, ya sea física, funcional o fisiológica. Según Palacios (2008, citado en Valdés Véliz, 2011) el objetivo principal del modelo es ocultar la alteración de las personas con discapacidad, normalizándolas. Esto instala la idea de la importancia en la persona, que con sus dificultades hay que rehabilitar. Mientras que, el segundo modelo surge en Estados Unidos y fue promovido por familiares y personas con discapacidad, quienes no estaban de acuerdo con que los afectados vivan en instituciones alejadas o sean sometidos a extensas rehabilitaciones que les quitaban el poder sobre sus elecciones de vida. Uno de los autores de este modelo, Oliver (1990, citado en Valdés Véliz, 2011) comenta sobre la

experiencia que tiene esta población con respecto a su discapacidad la cual los restringe de la participación social, ya sea por contextos de arquitectura inaccesible para personas con movilidad reducida, la no utilización de la lengua de señas o la falta de lectura en Braille.

Por otra parte, Scharagrodsky (2017) plantea la existencia de tres grandes modelos de la discapacidad: el Modelo de Prescendencia, el Modelo Médico o Rehabilitador y el Modelo Social de la Discapacidad. El primer modelo considera a las discapacidades innecesarias con respecto a la sociedad, ya que son percibidas como una carga. Está basado en dos líneas de pensamiento: por un lado, la discapacidad como castigo de los dioses a los padres de la persona quienes cometieron pecados y por el otro, la falta de aporte y participación que tienen las personas con discapacidad en la sociedad, por lo cual son consideradas una carga. Luego, el Modelo Médico o Rehabilitador según Palacios (2008, citado en Scharagrodsky, 2017) considera que las causas de las discapacidades ya no se deben a la religiosidad, si no que tienen un origen científico. En esta teoría ya no se plantea un conflicto religioso, sino científico. Las personas con discapacidad pasaron de ser concebidas como “inútiles” a poder ser rehabilitadas o normalizadas para realizar su aporte en la sociedad, intentando parecerse al resto de la población. La discapacidad es ubicada en el lugar de la enfermedad y la anormalidad. El déficit que presenta la persona se conceptualiza como “síntoma”, pudiéndose observar la anormalidad de la estructura corporal-mental y su funcionalidad. Al introducir esta idea, se comienza a pensar en el modo de compensación de la discapacidad, en líneas generales con terapias individuales, que tienen como objetivo adaptar a la persona a la demanda de la comunidad (Scharagrodsky, 2017).

Por último, el Modelo Social de la discapacidad tiene como premisa la filosofía de una vida autónoma para esta población. La discapacidad es pensada como una forma de opresión por parte de la sociedad, por lo que este modelo expresa la relevancia de que estos individuos se conviertan en los dueños de sus propias vidas (Palacios, 2008, citado en Scharagrodsky, 2017). Desde una mirada

desde los Derechos Humanos, este modelo plantea las causas de la discapacidad como sociales y busca respetar las diferencias desde esta perspectiva (Scharagrodsky, 2017).

Se entiende la discapacidad como una interrelación entre el déficit presentado por el individuo y las barreras que encuentra en la sociedad en la que se desarrolla. La conclusión a la que arriba el autor es que la sociedad con sus limitaciones es la que “discapacita” a las personas, siendo esta la que debe cambiar (Palacios, 2008, citado en Scharagrodsky, 2017). Este modelo refiere a la importancia de toda vida humana, siendo digna y valorada de forma inclusiva con la diversidad, confirmando que cada sujeto tiene un aporte para hacer al participar de la comunidad y que la sociedad debe flexibilizarse y adaptarse en torno a las necesidades de las personas (Scharagrodsky, 2017).

Discapacidad Intelectual

La discapacidad intelectual es comprendida como la obtención de las capacidades cognitivas de manera lenta mientras se establece el desarrollo del ser humano. Esto implica que el sujeto tenga oportunidad de adquirir dificultades en el aprendizaje, la comprensión y la memoria; razón por la cual manifieste un nivel de inteligencia general inferior en el futuro interpretadas en sus habilidades motoras, sociales y de lenguaje como en su capacidad cognitiva (OMS, 1992, citado en Ke & Liu, 2017).

Continuando con (Schalock & Verdugo, 2007, citado en Navarro Meneses & Tello, 2023), el concepto de discapacidad intelectual ya no es definido desde el ámbito de la neurología como un rasgo fijo que presenta la persona, si no que se le brinda una mirada ecológica que tiene su raíz en la interacción de la persona con su contexto específico y poniendo énfasis en los resultados que tienen los apoyos que recibe el sujeto para una efectiva participación en la sociedad.

Internacionalmente se encuentra una de las denominaciones (American Association of Intellectual Disability, 2011, citado en Mollá & Fernández, 2017), la cual expresa que la discapacidad intelectual presenta limitaciones importantes tanto en la conducta de adaptación del individuo como en su funcionamiento intelectual. También proyecta la alteración en la interrelación del sujeto y su contexto, expresando cinco dimensiones donde se manifiesta: conducta adaptativa, interacción y valores sociales, capacidades intelectuales, participación. salud y contextos.

Inclusión Laboral

Para que se produzca la integración plena de las personas con discapacidad en la sociedad y su calidad de vida, es necesaria la inclusión laboral. No obstante, el paso a la vida adulta de las personas con discapacidad intelectual aún se choca con ciertas dificultades. Es por esto que las intervenciones pensadas hacia la evasión de estos obstáculos deben buscar principalmente la igualdad de las oportunidades para esta población con respecto al resto (Rosenqvist, 1990, citado en Izuzquiza Gasset et al., 2013). A lo que se adhiere la igualdad con respecto al acceso al trabajo como meta de desarrollo personal, lograr mejorar la calidad de vida de estos individuos y promover su autonomía (Cerrillo e Izuzquiza, 2010, citado en Izuzquiza Gasset et al., 2013).

Así mismo, las autoras Pérez De León y Escorza Vera (2025), adhieren a la idea de que la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual es un proceso que presenta dificultades y agrega la necesidad de aplicar estrategias específicas que aseguren su efectividad. Por lo que justifica esta intervención ante la presencia de barreras para el acceso al empleo, mediante falta de oportunidades, prejuicios sociales y limitaciones que se originan en la falta de formación previa.

Empleo con Apoyo

El empleo con apoyo (ECA), es una modalidad de empleo que le permite a las personas con discapacidad participar de un empleo ordinario en entornos inclusivos, mediante el sostén de orientadores laborales. Estos apoyos son brindados y luego de manera progresiva se van retirando

cuando se observa que la persona va desarrollando las competencias que requiere el rol. Esta metodología presenta una oportunidad para promover las habilidades laborales de las personas con discapacidad en un contexto seguro y formal, que los habilita a la participación en la sociedad (Equipara, 2008, citado en Mollá & Fernández, 2017).

Esta metodología ha evidenciado resultados exitosos con respecto a la inserción laboral de la población estudiada en contextos de empleo formal y cuenta con treinta años de trayectoria en otros países (Bayer et al., 2000; Leach, 2002, citado en Egido Gálvez et al., 2009).

Por otra parte, la (Asociación Española de Empleo con apoyo, 2008, citada en Egido Gálvez et al., 2009), entiende al empleo con apoyo como una práctica que permite que las personas con discapacidad puedan integrarse y permanecer en una organización perteneciente al mercado de trabajo ordinario, siendo proporcionados los apoyos que requieran así sea de forma temporal o permanente. De aquí surgen distintas fases del programa: preparación para la integración al mercado de trabajo, búsqueda de trabajo de forma personalizada según cada individuo, entrenamiento y adaptación al puesto de trabajo requerido y seguimiento y evaluación del rol para detectar cualquier tipo de ajuste o estrategia que sea necesaria llevar a cabo.

Mientras tanto, (Kamp & Lynch, 2003, citado en Blanco, 2015), conceptualiza acerca de una posible inserción laboral en empresas para las personas con discapacidad ante la mediación de un preparador que sostiene al trabajador, lo supervisa hasta que se integre correctamente y logre autonomía en el puesto y pueda evolucionar en la empresa. Por lo que (Verdugo et al, 1998, citado en Blanco, 2015) destaca que el anterior es un sistema utilizado como refuerzo para los sujetos que requieran apoyo y seguimiento, el cual se debe retirar de forma progresiva o espaciada, hasta alcanzar la autonomía necesaria para que el trabajador logre desempeñarse en sus tareas de forma satisfactoria.

Centro de Día

En el año 1997, a partir de la sanción de la Ley 24.901 mencionada anteriormente, se comienza a delimitar los espacios destinados a las personas con discapacidad, los cuales en función de su diagnóstico, edad y apoyos requeridos se estipula la modalidad de prestación necesaria. Mediante el artículo 24 se define al Centro de día como un servicio brindado al sujeto con discapacidad manteniendo el objetivo de hacer posible un satisfactorio desempeño en su vida diaria, implementando tareas que potencien sus capacidades (Lentini, 2018).

Mediante esta norma se hace universal el acceso a los apoyos y prestaciones para las personas con discapacidad pero lo que resulta paradójico es el hecho de que la mayoría de las organizaciones destinadas a brindar esta asistencia son no gubernamentales y del ámbito privado, dejando en evidencia el rol del Estado en la tercerización de estas prestaciones (Lentini, 2018).

Por otro lado, Llamas Gómez (2025) expresa que los centros de día brindan atención generalizada para personas con discapacidad, que incluye desde servicios que son básicos para el tratamiento de esta población hasta programas de especialización que se plantean en base a los requerimientos individuales que necesita la persona.

Los centros de día están destinados sobre todo a personas con diagnóstico de discapacidad intelectual que requieren importantes apoyos. Se brinda un tratamiento especializado, promoviendo en las personas su desarrollo individual, y con eso, el enriquecimiento de su nivel de vida (Fundación Personas, 2021, citado en Llamas Gómez, 2025).

Orientación vocacional y ocupacional

Para empezar, “la orientación vocacional es la intervención tendiente a acompañar a los sujetos durante el proceso y el acto de elegir” (Rascovan, 2015, p.21). Según el autor, lo vocacional se puede concebir como el campo de problemáticas que surge entre el ser humano y la elección con

respecto a su estudio y su trabajo. Este campo incluye también lo ocupacional, donde se entrecruzan diferentes variables relacionadas con las particularidades de cada persona y la organización social-productiva (Rascovan, 2015).

Desde una mirada social, la elección vocacional con respecto a la ocupación, está relacionada con los contextos culturales, económicos y políticos. El entorno de las personas determina la forma particular que adquiere la organización del trabajo y la productividad de cada sociedad específica, según el momento histórico en el que se encuentren. Mientras que, desde una mirada subjetiva, lo vocacional se relaciona con el deseo, con la búsqueda de “objetivos vocacionales” relacionados al estudio y al trabajo. Esta búsqueda no tiene fin, ya que no hay un solo objeto que satisfaga al sujeto completamente (Rascovan, 2015).

Mediante la Orientación Vocacional Ocupacional es fundamental establecer las características singulares que conlleva la construcción de proyectos vitales en las personas que tienen alguna discapacidad. Los profesionales del área tienen la tarea de acompañar este proceso, ayudando a estas personas a descubrir sus verdaderas capacidades, ya que tendrán la oportunidad de construir un proyecto a futuro, en tanto tengan la posibilidad de experimentar las elecciones propias. La tarea por parte de esta disciplina es lograr que la persona aprenda a elegir una ocupación mientras construye un proyecto de vida insertándose socialmente. De esto va a depender la concientización del mundo interno y sus conflictos personales para realizar la elección, teniendo en cuenta sus limitaciones y posibilidades para alcanzar su objetivo (Castignani, 2009).

Para ello que esto ocurra “es imprescindible trabajar con ellos la autodeterminación, es decir, la capacidad de actuar como impulsor de la propia vida. Ser autodeterminado es ser sujeto, ser uno mismo” (Castignani, 2009, p.7). Siendo este constructo el que les permita realizar elecciones y tomar sus propias decisiones para plantear objetivos de índole educativo, laboral y personales (Castignani, 2009).

Inserción Sociolaboral en Jóvenes con Discapacidad

En Argentina se sanciona la Ley de Salud Mental N° 26.657 (2011), la misma tiene como objetivo promover la protección de la la salud mental de las personas en general y que se ejerzan los derechos humanos de los sujetos con trastornos mentales. El Estado debe tener en cuenta el área ocupacional de estas personas, las cuales no deben ser utilizadas para trabajos forzosos y lograr una retribución acorde a su desempeño en las tareas realizadas tanto en trabajos comunitarios o producción de diferentes objetos o servicios que sean utilizados para comercializar. En el artículo 11, se manifiesta la necesidad de promoción de acciones de inclusión social e inserción laboral de parte de las autoridades y los ámbitos educacionales. Para esto deben implementarse dispositivos relacionados con el apoyo a personas con padecimiento mental y sus familiares, quienes logren tener servicios de atención ambulatoria y domiciliaria supervisada, hospitales de día, hogares, centros de capacitación, entre otros, según las necesidades de cada uno (Agrafojo, 2023).

El acceso a la oportunidad de trabajo de personas con discapacidad intelectual es parte de uno de los desafíos más importantes que enfrenta el área social, educativa y económica moderna. Para estas personas el poder ser parte de actividades productivas representa una remuneración económica y también influye en su autonomía, la mejora de su autoestima y el reconocimiento de la sociedad (Barba Sánchez & Salinero, 2024; Caldwell et al. 2020) citado en Alvarado et al. (2026). Esto significa que los jóvenes con estas características puedan insertarse a la sociedad y pertenecer utilizando como medio el trabajo o el emprendimiento y lograr satisfacción con respecto a sus logros, desarrollando sus capacidades emocionales y cognitivas (Alvarado et al., 2026).

Por otro lado, Pérez de León y Escorza Vera (2025) sostienen que la integración laboral es comprendida como un conjunto de programas, políticas y acciones direccionadas a promover la participación de los individuos en el área del trabajo. Distintas investigaciones señalan este proceso como un pilar para favorecer la calidad de vida de los sujetos y desarrollar el incremento económico. La diversidad y la inclusión forman parte de las aristas competentes de la inserción laboral, esto

permite que distintos puntos de vista y vivencias aporten al desarrollo y a innovar en las organizaciones. Incluir se refiere a la creación de espacios con respeto, reconocimiento e igualdad de oportunidades de crecer para cada uno de las personas que lo habita.

La integración laboral de personas con discapacidad está supeditada a distintos elementos que pueden ser de ayuda u obstáculo en la implicancia de los sujetos en el mercado, como pueden ser las políticas por parte del gobierno, normativas vigentes que promulguen la inclusión y evadan la discriminación en el ámbito del empleo. Esto garantiza igualdad y calidad de los colaboradores. Por otra parte, es importante que se logre el acceso a la formación técnica y profesional, siendo un elemento clave para la inserción laboral y el aumento de oportunidades de trabajo (Pérez de León & Escorza Vera, 2025).

La efectividad de la integración laboral requiere de la implementación de programas y herramientas que mejoren la integración de los colaboradores en el ámbito del trabajo. Los programas de inclusión al empleo son propuestas que tienen como premisa la conexión de oportunidades laborales con los individuos, en los cuales se proporcionan apoyos y estrategias para el desarrollo de las tareas (Pérez de León & Escorza Vera, 2025).

Por otra parte, Asqui Chipana (2026) expresa que la inclusión laboral de las personas con discapacidad será representativa para lograr acceder a un puesto de empleo y desarrollarse de manera respetuosa y equitativa, evitando la discriminación. El autor menciona que la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022) afirma que la inclusión laboral abarcará el cumplimiento de cuotas laborales y también la composición de contextos laborales que sean accesibles, con la adaptación de los puestos de trabajo y la sensibilización de las personas que son empleadores.

Familia y Discapacidad

Desde el enfoque sistémico, la familia es concebida como una organización grupal que posee diferentes rasgos que son universales y a su vez, están interrelacionados con otros sistemas que son

parte del mismo orden social. Los integrantes de la familia forman una red de relaciones las cuales los ayudan a satisfacer necesidades de diferentes órdenes biológicos y psicológicos. Estas necesidades son inherentes a la supervivencia del ser humano y hasta este momento no existe instancia social que haya logrado reemplazar a la familia como fuente donde se satisfacen las necesidades de índole psicoafectivas tempranas que desarrolla todo ser humano (Garcíandia, 2005, citado en Salgado, 2016).

Los sistemas que poseen integrantes con discapacidades presentan mayores dificultades para cumplir con sus funciones y roles, ya que necesitan apoyos y recursos de todo tipo. La familia debe reorganizarse internamente de manera funcional para favorecer la superación de los obstáculos que se presentan a raíz de la discapacidad tanto como barreras arquitectónicas, socioculturales y físicas. La interacción entre las condiciones de dicha discapacidad y la dinámica familiar puede influir de forma positiva o negativa en el curso de una persona con respecto a su proceso de inclusión (Salgado, 2016).

Por otra parte, Madrigal-Lizano (2015) sostiene que la familia es como un ecosistema, donde sus integrantes son influidos entre sí y el adulto con discapacidad impacta de forma directa en el mismo desde su condición, con todo lo que la persona representa y sus cuidados y tratamientos cotidianos con respecto a la salud, su vinculación con el mundo externo y su inclusión con todo lo que requiere la dinámica cualquier dinámica familiar diaria. Según la forma en que dicho ecosistema visualiza a la persona con discapacidad, será la proyección de acciones específicas que realicen para con ella tanto positivas como negativas.

Así mismo, uno de los agentes de socialización más significativos en la vida de los sujetos es la familia. Es un sistema integrado en el cual cualquier cambio que se produzca va a afectar a todos los integrantes, siendo uno de estos cambios el nacimiento de un hijo o una hija con discapacidad, quien tendrá necesidades específicas, lo cual impone una reestructuración familiar y una adaptación que no será una tarea fácil (Soto, 2009, citado en Gutiérrez Gómez, 2015).

A partir de que nace un niño con discapacidad, es probable detectar una conmoción que se presentará en sus padres al encuentro con ese niño “real”. Los planes, las expectativas y proyectos que esa familia tenía se van a ver modificados de forma radical, teniendo que ser atravesada una crisis que no era esperada y que invita a la aceptación y readaptación en ambos progenitores que no será lineal (Castignani, 2009).

El Lugar de la Familia en la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Para empezar, la familia se considera el primer eslabón de integración social, posibilitador de una realización de vida independiente. Este es un derecho que expone la intención de que cada persona tenga el control de su propia vida, pudieran tener elección sobre la realización de sus actividades en la vida cotidiana y que estas minimicen su dependencia ante los otros (Castignani, 2009).

El proceso de inserción laboral en las personas que presentan discapacidad intelectual está relacionado con el apoyo que realizan sus familias, ya que estas forman parte fundamental del éxito de la inclusión. El apoyo de parte de la familia y su participación en el proceso hacen que se fortalezcan los posibles resultados positivos, sobre todo en lo relacionado con el desarrollo de la autonomía de estas personas y sus habilidades sociales. La familia desempeña un rol sumamente importante en el refuerzo y sostén de estas competencias que no son específicamente laborales, sino que están relacionadas con el intercambio social como la higiene personal y la puntualidad. En conclusión, el entorno familiar de las personas con discapacidad intelectual tiene una influencia relevante en sus vidas, pudiendo ser agentes de apoyo o convertirse en un obstáculo para su inclusión en el área del trabajo (Pérez De León & Escorza Vera, 2025).

Así mismo, Valls et al. (2004) sostiene la posibilidad de aportar reorientando las dinámicas familiares en una dirección que resulten posibilitadoras y no así limitantes de la inclusión de las personas con discapacidad, no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos. Por lo que

Giné (2000, citado en Valls, 2004), afirma la importancia de establecer colaboración entre los profesionales que brindan apoyos a esta población y sus familias.

Sin embargo, la sociedad y en primer lugar la familia, ven a las personas con discapacidad como niñas y niños eternos, quitándoles la oportunidad de adquirir herramientas que son necesarias para salir al mundo y desarrollarse con independencia y autonomía. También, durante mucho tiempo, se les ha estigmatizado con incapacidad de aprender, sentir y desarrollar un proyecto personal favorable. El trabajo es parte de esto y los que principalmente obstaculizan sus opciones de insertarse en el campo laboral son sus propios familiares (Madrigal-Lizano, 2015).

En tanto la familia se posicione como pieza clave en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, la misma debe ser capacitada e informada para lograr un trabajo intenso en los cambios necesarios y la realidad que la sociedad propone sobre la vida adulta de esta población (Madrigal-Lizano, 2015).

Por lo tanto, Madrigal-Lizano (2015) sostiene que la familia debe proveer los apoyos en función del acceso al trabajo y no anteponer barreras ante las posibles opciones laborales que puedan llegar a tener sus hijos. El entorno familiar debe ser aliado, estar abierto y demostrar la confianza que la persona con discapacidad necesita para enfrentar los retos del camino. Este se considera un proceso arduo que es construido con lucha y perseverancia en la demanda de derechos que deben cumplirse y nuevas miradas ideológicas que socialmente se tienen hacia las personas que presentan una discapacidad.

La Autonomía del Joven a partir de la Familia

La autonomía refiere a la situación donde “el comportamiento o la voluntad del individuo está determinada por su propio entendimiento, y no por algo o alguien ajeno” (Huete García, 2019, p.9). Sin embargo, es aceptable la necesidad de soporte de parte de otro en diferentes momentos de la vida. Esto anula la idea de una independencia absoluta y propone una interdependencia,

compuesta por los apoyos que todo ser humano requiere por en distintas situaciones ya sea de índole físico, intelectual o psíquico para satisfacer sus necesidades (Martín-Palomo, 2010, citado en Cardona Restrepo & Echeverri Gómez, 2021).

En la infancia debe realizarse por parte de las familias una preparación para la autonomía futura del sujeto acorde a sus posibilidades y limitaciones, dándole la posibilidad de forjar proyecto propio. El adulto a cargo tiene que mantener una actitud protectora sin que resulte sobreprotectora para la persona con discapacidad, tiene que facilitar experiencias de autonomía y socialización más allá del vínculo con sus padres (Núñez, 2015).

El adulto con discapacidad como sobreprotegido, tiende a desarrollar determinadas conductas que lo incapacitan, haciéndolo cada vez más dependiente y sin poder experimentar situaciones nuevas o fracasos, como cualquier otro ser humano (Madrigal-Lizano, 2015). Dentro de estas conductas “la persona con discapacidad como figura sobreprotegida se asume y actúa como una persona dependiente, insegura, temerosa, incapaz de resolver problemas, con dificultades intra e interpersonales y elevados niveles de frustración” (Madrigal-Lizano, 2015, p. 203).

La falta de relaciones sociales exogámicas como el aislamiento, el encierro y el escaso intercambio entre las personas, se consideran condiciones desfavorables para una trayectoria vital saludable. Sin embargo, el trabajo contribuye a la construcción de un proyecto de vida en las personas, la posibilidad de autosustentarse. Debido a su carácter organizador, el trabajo es un facilitador en los procesos de construcción de identidades, mediante las relaciones sociales que genera, la rutina y los proyectos de vida (Scharagrodsky, 2016). Es por esto que “trabajar se relaciona con la identidad, la realización existencial, la vivencia de utilidad social y la integración a un grupo” (Novo, 2005, p. 115).

Por otra parte, Gutiérrez (2006, citado en Madrigal-Lizano, 2015), sostiene que la sobreprotección desde la familia de la persona con discapacidad es un evento en el cual con buenas

intenciones la familia sobreprotege a sus hijos e hijas, disminuyendo con estas acciones posibilidades de relación con otros, por lo que esta sobreprotección provoca un empobrecimiento de la gente que los rodea, de su entorno. Esto genera una limitación significativa, ya que gran parte de esta población aún con las características y habilidades necesarias para cubrir ciertos puestos de trabajo no lo logran por falta de facilitadores de carácter familiar (Madrigal-Lizano, 2015).

Así mismo, la sobreprotección es entendida como una inadecuada interpretación de la afectividad que las personas cuidadoras ejercen sobre sus hijos o hijas con discapacidad, tratando de evitarles riesgos y obstáculos que puede presentar la vida, limitando sus oportunidades de desarrollarse. Se trata de protegerles de forma exagerada, llevando a cabo actitudes que van más allá de lo esperado (Vázquez, 2007, citado en Gutiérrez Gómez, 2015).

Para finalizar, el indicador más importante de la contribución de una persona a la sociedad y su independencia es el trabajo. Tener acceso a un trabajo es lo principal para la capacidad de llevar a cabo una vida sin dependencia y para la autoestima personal (Leach, 2002, citado en Madrigal-Lizano, 2015).

Representaciones Sociales del Adulto con Discapacidad

La representación social “constituye un sistema de interpretación de la realidad que rige las relaciones de los individuos con su entorno físico y social, determinando comportamientos y/o prácticas” (Scharagrodsky, 2017, p.41).

Por lo que, “las RS sobre discapacidad se construyen de modo relacional y constituyen una categoría clave en la articulación de procesos psíquicos y sociales” (Scharagrodsky, 2017, p.144).

Dichas representaciones construyen saberes sobre la discapacidad que son promotores de la construcción de diferentes subjetividades e identidades, los cuales justifican los posicionamientos y orientan las prácticas de las personas (Scharagrodsky, 2017).

Lo que sucede con las personas con discapacidad en el mundo del trabajo es que son las que registran mayor desempleo e ingresos menores que las personas que no tienen una discapacidad. A menudo están asociados a trabajos de poco ingreso y bajo nivel. Esta situación afecta a su autoestima y genera resignación o abandono. No obstante, las experiencias demostraron que cuando estas personas encuentran trabajos que pueden lograr mediante sus capacidades, intereses y habilidades, pueden aportar de forma satisfactoria en su lugar de trabajo (OIT, 2007, citado en Scharagrodsky, 2016).

Por lo tanto, “El hecho de sentirse útil en un ámbito laboral desafía la representación de “inutilidad” asociada a la discapacidad” (Scharagrodsky, 2016, p. 48).

Las autoras Pérez De León y Escorza Vera (2025) sostienen que “factores como la sobreprotección, la desinformación, el temor a la discriminación o las pocas expectativas que hay actúan muchas veces como obstáculos que condicionan sus posibilidades de inclusión laboral” (p.4).

En consecuencia, la familia de origen se constituye no sólo como agente socializador de nivel primario, sino que también es el escenario de procesos de identificación que resultan fundamentales. Esto expone el lugar que le es adjudicado a la persona con discapacidad como hijo o hija y que tendrá repercusión e influencia de cierto modo en los futuros posicionamientos identitarios que establezca la persona (Scharagrodsky, 2017).

Es por esto que el trabajo construye un eje donde las personas tienen la posibilidad de desarrollar su subjetividad y constituir su identidad, otorgando sentido a sus vidas con respecto al modo en el que piensan y en el que hacen. Por lo cual, las personas también construyen su proyecto vital a través de su trabajo (Wallace, 1997, citado en Scharagrodsky, 2017).

La identidad no es un constructo acabado, sino que es construida y reconstruida de manera constante. El trabajo es un espacio donde se facilita la construcción de esta identidad, ya que es uno de los principales escenarios mediante el cual el hombre interactúa con el medio social y el entorno

de las relaciones sociales que se establecen en el trabajo. Mediante este instrumento la persona construye y transforma su identidad personal (Aranha, 2003, citado en Scharagrodsky, 2016).

Método

Diseño de Estudio

El diseño utilizado para esta investigación es de tipo cualitativo fenomenológico, el cual mantiene su enfoque en la comprensión de los fenómenos desde la mera perspectiva de los participantes sumergidos en su contexto de forma natural y la percepción del mismo (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Se realizó un estudio de caso, los cuales son definidos como “estudios descriptivos no estructurados que se refieren a una única unidad muestral, bien sea una persona, un grupo, una organización, etc.” (Montero & León, 2015, p. 119).

Participantes

En este estudio de caso se utilizó una muestra no probabilística (Hernández-Sampieri et al., 2014), conformada por 12 (doce) participantes, los cuales son profesionales y estudiantes avanzados del área la salud y desarrollan su profesión en el centro de día ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Los criterios de inclusión establecidos fueron: profesionales y estudiantes avanzados de la salud en diferentes áreas como psicología, psicopedagogía, musicoterapia, terapia ocupacional, trabajo social, nutrición, entre otras; que desarrollen sus tareas en el centro de día de CABA estudiado y que tengan experiencia en el área de discapacidad hace más de dos años.

Con respecto a los criterios de exclusión, no fueron considerados en la muestra los profesionales y estudiantes que desarrollan sus tareas en un período menor a 2 años de experiencia en el área de discapacidad y en ese centro de día.

Tabla 1*Datos sociodemográficos*

Entrevistado	Género	Edad	Profesión	Antigüedad en el centro de día	Tareas que desempeña
E1	Femenino	41 años	Lic. en Psicología	8 años	Dirección
E2	Femenino	32 años	Lic. en Psicología	2 años	Psicóloga
E3	Femenino	42 años	Lic. en Musicoterapia	4 años	Musicoterapeuta
E4	Femenino	45 años	Médica	4 años	Médica
E5	Femenino	29 años	Arteterapeuta y estudiante de Psicología	3 años	Orientadora
E6	Femenino	52 años	Lic. en Psicopedagogía	8 años	Vicedirectora
E7	Femenino	40 años	Enfermera	2 años	Orientadora
E8	Femenino	49 años	Lic. en Trabajo social	7 años	Trabajadora social
E9	Femenino	53 años	Lic. en Nutrición	7 años	Nutricionista
E10	Femenino	29 años	Lic. en Terapia Ocupacional	2 años	Terapeuta ocupacional
E11	Femenino	38 años	Arteterapeuta	3 años	Orientadora
E12	Femenino	39 años	Arteterapeuta	4 años	Tallerista en Teatro

Instrumentos

Se utilizaron como instrumentos principales las entrevistas semiestructuradas, las cuales “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (Hernández-Sampieri et al., p. 403). Se administraron de forma individual en un contexto presencial y en algunos casos virtual.

Procedimiento

Se realizó una visita a la institución en la cual se brindó la información necesaria acerca del trabajo de investigación con previa confirmación de los directivos de la misma. Se llevó a cabo una pequeña charla introductoria con cada uno de los posibles participantes, compartiéndoles una copia del consentimiento informado y la explicación del contenido del mismo. Ahí mismo quienes estuvieron de acuerdo firmaron el documento y luego mediante mensaje de WhatsApp se coordinó con cada profesional una fecha y horario posible, en el cual se realizó la entrevista semiestructurada mediante videollamada de la misma red social. Previo al comienzo de cada entrevista se informó a cada participante, como así en el consentimiento informado, que iba a ser grabada la charla mediante grabador de voz para que sea de mayor facilidad para la investigadora y habiendo despejado dudas en caso de que les hayan surgido en el lapso de un encuentro a otro.

Análisis de Datos

Los datos se analizaron mediante codificación y categorización del discurso de los entrevistados, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación. Luego se organizó la información de acuerdo a los objetivos en una tabla elaborada por la investigadora mediante planilla de cálculo excel.

Resultados

A continuación, se detallan los resultados obtenidos en base al análisis de las entrevistas realizadas, mediante distintas categorías.

Diagnóstico de la situación de inserción sociolaboral de los jóvenes con discapacidad intelectual que asisten al centro de día en CABA.

Nivel actual de inserción laboral

Los profesionales de la salud que desempeñan sus tareas en el centro de día analizado, expresan la problemática de la baja inserción laboral formal de los concurrentes. Según la mayoría de los profesionales, solo uno de la población total (52 jóvenes y adultos) tiene un empleo formal con jornada reducida en un local de comidas rápidas. Luego unos pocos participan de emprendimientos familiares o han participado de trabajos informales como confección de artesanías, pasear perros o repartir volantes. “Un concurrente que sé que trabaja en un local de comidas rápidas” E12, “Hay otra que es artesana junto con la mamá, tienen un puesto en una feria” E10, “Hay muchos que trabajan de manera no regulada, repartir volantes, pasear perros” E1.

Experiencias de formación y prácticas prelaborales

El centro de día genera espacios de entrenamiento y capacitación en entornos laborales reales. “No es que les damos empleo a las personas con discapacidad, sino que les facilitamos el lugar para que se formen para futuros empleos” E1. La mayoría de los entrevistados coinciden en que esta es una gran oportunidad para los concurrentes. “Dejar este "como si" y salir a lo social, tener impacto con la realidad, interactuar con otra persona desconocida” E3. “Ellos necesitan estas apoyaturas, lugares resguardados y seguros en donde ellos puedan aprender, equivocarse” E1.

Impacto de las experiencias laborales en los jóvenes

La mayor parte de los profesionales que trabajan en los talleres con los jóvenes y adultos expresan haber notado cambios con respecto a la actitud de los participantes. “Están entusiasmados, con ganas, más ordenados también” E12. “Se sienten como muy valiosos por hacer una actividad que pueden. Es un espacio que disfrutan y que los hace sentir muy útiles” E10. “Se los ve muy entusiasmados y les gusta” E5.

Barreras sociales, familiares y personales

Entre lo indagado, a nivel social las dificultades que se presentaron mayoritariamente fueron la ignorancia o falta de información por parte de la sociedad, la falta de políticas públicas de empleo para personas con discapacidad intelectual o la poca accesibilidad a las mismas y el prejuicio y la discriminación hacia esta población. “Se sabe muy poco de que personas con discapacidad se pueden integrar a puestos laborales” E1, “Las condiciones de trabajo actual en Argentina. Falta de instituciones que apuesten a esto.” E8.

Con respecto a las barreras familiares encontradas la mayoría de los profesionales mencionan los miedos por parte de las personas a cargo, la sobreprotección, las altas expectativas alejadas en la realidad y la concepción de una infancia o adolescencia eterna. “Resguardarlos por miedo” E11, “Muchas familias también tienen mucho miedo. Piensan que no van a poder, subestiman mucho a sus propios hijos, miedo a que la pasen mal”. E1, “Negación de esa discapacidad” E2.

Y por último, a nivel personal los jóvenes enfrentan dificultades como la demanda de mayor energía a través de la interacción social, “Trasladarse, tener otra actividad que se requiere concentración, esfuerzo, como un montón de distintas cosas, los agota” E12, “Algunos se cansan también porque no están acostumbrados” E5. También mencionaron los miedos de cada joven, sus

ansiedades y la forma en la que reaccionan ante diferentes situaciones cotidianas. “Sabemos que una PCD no va a hacer la tarea en el mismo tiempo que quizás alguien que no la tenga” E2.

Rol del centro de día en la inserción laboral

Los entrevistados coinciden en que el rol del centro de día en esta labor es muy importante y la mayoría remarca el acompañamiento, el apoyo y el brindar las herramientas necesarias. “El centro de día es el que vehiculiza la inserción concretamente” E8, “El centro de día es una buena plataforma de sostén y acompañamiento” E3, “Que promueven, que acompañan, que ayudan, que les dan seguridad” E4, “Brinda apoyo y herramientas” E11. Uno de los profesionales expresó su concepción del rol del centro de día con respecto a los jóvenes como el encargado de “ubicarlos en el lugar de sujetos de derechos y darles posibilidades” E2.

Influencia del contexto sociolaboral en CABA

Solo una pequeña parte de los entrevistados comparten la existencia de oportunidades y programas relacionados a la inserción laboral de personas con discapacidad vigentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. “Hay un programa muy bueno que es actual que vos te propones como empresa, como un centro de formación laboral, y ellos por seis meses pagan el sueldo de las personas con discapacidad” E1, “Hay más propuestas” E2. Mientras que el resto de la muestra expresa la falta de iniciativas por el gobierno, falta de políticas públicas y desconocimiento del acceso a las mismas. Por último, la gran mayoría remarca que el contexto es mucho más favorable, con más oportunidades y accesible que en otras localidades del resto del país.

Facilitadores percibidos por los actores involucrados en el proceso de transición al mundo laboral de jóvenes con discapacidad intelectual

Factores facilitadores institucionales

Entre las diferentes miradas de los entrevistados se encontraron tipos de facilitadores como el armado de espacios seguros donde los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual puedan desarrollar sus prácticas prelaborales, el acompañamiento de los profesionales del centro de día en el proceso, la instrucción mediante la preparación y capacitación. “Trabajar sobre el aprestamiento laboral, instruir, investigar, acompañar a los concurrentes a espacios” E1, “El acompañamiento, la capacitación, armar proyectos que generen precedentes. Dejar el cómo sí y pasar a la acción” E3, “La existencia de un lugar concreto para la práctica. Acompañarlos en el proceso de enseñar la práctica propia, darle la previa, la experiencia y armar el currículum” E8, “Acompañarlos y darles orientación en cada una de las tareas que hacen” E11, “La anticipación de los distintos escenarios puede facilitar muchísimo. Como a qué se van a enfrentar, hacer dinámicas como de role play” E12.

Factores facilitadores personales

Dentro de las características personales que presentan los jóvenes con discapacidad intelectual facilitadoras para su futura inserción laboral los profesionales de la institución destacaron una amplia variedad de particularidades: “Habilidades sociales, herramientas comunicativas, motricidad fina, gruesa, movilidad” E2, “El caradurismo, la simpatía” E3, “Moverse solos en el transporte, cierta autonomía, higiene, manejo del dinero” E4, “La comunicación, el manejo de emociones” E5, “La adaptabilidad, el tema de los recursos verbales, la posibilidad de expresarse” E6. También, de forma relevante, la mitad de la muestra expresó como una característica principal el deseo de los jóvenes, las ganas, la motivación. “El propio deseo y la pasión hacia algo, como objetivo, como proyecto de vida. La motivación” E3, “Ganas de trabajar, compromiso, responsabilidad” E7,

“Las ganas de trabajar” E9, “Que tengan ganas de hacerlo, que estén motivados, que tengan buena predisposición” E10, “El entusiasmo, las ganas, la curiosidad, querer participar” E11.

Rol del equipo interdisciplinario

Con respecto al trabajo interdisciplinario la gran mayoría de los entrevistados consideraron fundamental el trabajo desde las distintas áreas para abordar las problemáticas y potenciar las capacidades de cada uno de los jóvenes. “Los apoyos institucionales deben ser, en primer lugar, interdisciplinarios” E1, “Si uno trabaja de manera aislada es muy difícil porque te quedás con una sola pata de lo que es la inserción laboral” E1, “Desde un equipo interdisciplinario se puede ir como armando una barrera un colchoncito en donde lo vas acompañando a la persona con discapacidad y lo vas como guiando como si fuesen tutores en una planta” E1, “En esa mirada en conjunto uno logra construir” E2, “Tirar todos para el mismo lado, tener claro el objetivo” E3, “Siempre para mí lo que es interdisciplinario funciona en cualquier rama, porque son siempre diferentes cabezas, diferentes ojos, cada uno estudió por algo diferente” E4, “Cada uno como aporta su granito para que el joven pueda” E5, “El trabajo en equipo es fundamental” E6, “Para mí cada área es un granito de arena que ayuda a los jóvenes a insertarse en el trabajo” E9.

Rol de la familia

Gran parte de la muestra coincidió en que el rol que desempeña la familia en la inserción laboral de los concurrentes puede obstaculizar o facilitar el proceso. Dentro de las actitudes observadas que obstaculizan fueron mencionados en reiteradas ocasiones “el temor, la sobreprotección, el sentir que su hijo no puede más que eso, resignación” E3. Dos de los entrevistados añadieron la cuestión de concebir a su hijo/a o familiar con discapacidad como pertenecientes a una “infancia o adolescencia eterna” E3, “Los tratan como niños” E5. Por otro lado, las actitudes observadas que favorecen son “que los dejen ir a los proyectos y acompañar, ir a verlos en acción” E11, “las familias apoyan y sostienen” E8.

Condiciones de preparación para la inclusión laboral

Dispositivos institucionales de preparación laboral

Dentro de los dispositivos que propone la institución para realizar prácticas laborales en entornos reales se encontraron un espacio de buffet que atienden los jóvenes ubicado en una biblioteca que funciona como facultad y una franquicia de venta de pizzas y empanadas, ambos espacios ubicados en CABA. También cuentan con un proyecto laboral llamado Home and Deco donde desde la institución los jóvenes menos autónomos realizan perfuminas y distintos productos aromáticos que comercializan en sus redes sociales. “Locales gastronómicos, con atención al público real. Ricatti y el buffet en ABM (Asociación Biblioteca de la Mujer)” E1, “Ricatti, que es el local de empanadas. El Buffet de ABM. Y Home and Deco, desde dentro de la institución” E2. “Se han armado emprendimientos propios de la institución Home and Deco en donde los jóvenes hacen perfuminas” E1.

Habilidades trabajadas relacionadas con la futura inclusión laboral

Según lo investigado, las habilidades que se trabajan en el centro de día correspondiente relacionadas a la futura inserción laboral de los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual mencionadas por la mayoría de los profesionales son “La autonomía, la comunicación, el respeto hacia el otro, el manejo de emociones” E5, “Habilidades sociales, habilidades que tienen que ver más con la práctica concreta” E2. Por otro lado, uno de los entrevistados destacó otras más específicas como las “Habilidades del autoconocimiento y la autodeterminación y el autocuidado, habilidades emocionales, autorregulación de qué pasa si yo me enojo o me pongo triste en el puesto de trabajo” E1. Algunos participantes adhirieron al manejo del dinero, la manipulación de alimentos, la tolerancia a la frustración y la responsabilidad.

Modelo institucional de intervención

Se indagó sobre el modelo institucional de intervención con respecto a una lógica de inserción laboral o asistencial, a lo que la gran mayoría de los entrevistados coincidió con que el centro de día analizado tiende a una lógica laboral, fundamentando sus respuestas como “No trabajamos para personas con discapacidad trabajamos con personas con discapacidad. Si yo trabajo con vos no te voy a hacer asistencia o sea trabajamos juntos, vamos de la mano” E1, “Este centro de día está parado desde el modelo social, donde es el entorno el que discapacita no la persona. Si uno actúa desde ese paradigma, no generas situaciones asistencialistas” E3, “Tiende más a una lógica laboral porque los incentivamos mucho a que trabajen, a que sean más autónomos y a no depender tanto del otro” E5. Mientras que algunos piensan que las intervenciones están camino a ser de inserción laboral.

Discusión

La presente investigación permite explorar cuáles son las condiciones de preparación ocupacional para la inclusión laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual que asisten a un centro de día en CABA. Así mismo se pudieron identificar obstáculos y facilitadores percibidos en el proceso de orientación vocacional y ocupacional mediante entrevistas semiestructuradas administradas de forma presencial y virtual a profesionales y estudiantes avanzados de carreras de salud que desempeñan sus tareas en el establecimiento.

Como resultados obtenidos en este estudio fueron halladas diferentes dimensiones que tienen influencia en el proceso de preparación para la inserción laboral de estos jóvenes con discapacidad intelectual, incluyendo barreras sociales, familiares y personales, como así también factores facilitadores de acompañamiento, sostén y desarrollo de habilidades sociolaborales.

En primer lugar, el dato más importante trata sobre el bajo nivel de inserción laboral con respecto al empleo formal de los jóvenes y adultos que asisten al centro de día. Según los datos recolectados solo un joven de la población total se encuentra vinculado a una contratación laboral formal y solo algunos concurrentes realizaron trabajos informales o participan de emprendimientos familiares. Esto se encuentra relacionado con el estudio previo, donde Palacio et al. (2022) señaló que una de las dificultades para esta población son las opciones de integración socio laboral existentes, ya que las políticas públicas ponen el acento en los déficits de estas personas y no en planificar los apoyos necesarios para que el contexto pueda adecuarse a ellos. Por lo que esta situación genera una percepción crítica por el resto de la población y la no aceptación de la diversidad con respecto a la funcionalidad en el trabajo y el diseño de nuevos puestos de trabajo. Una de las entrevistadas desde su experticia en el área expresó sobre las personas con discapacidad intelectual que “No hay que normalizarlas, hay que poder adecuar el entorno para que esa discapacidad que tengan no sea percibida.” E1. Estos resultados coinciden con el modelo social de la discapacidad, paradigma centrado en los derechos humanos, donde Scharagrodsky (2017) define las

causas de la discapacidad como sociales y que la sociedad debe flexibilizarse, respetar las diferencias y adaptarse a las necesidades de dichas personas.

Por otra parte, los profesionales resaltan la relación directa de las oportunidades de acceso al empleo de esta población con respecto a las políticas públicas. Así como en investigaciones previas (Aguilar Rojas et al. (2023); Palacio et al. (2022) y Reist et al. (2024) se coincide con la necesidad de ampliación y actualización de programas y políticas públicas sólidas que faciliten la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual y por consiguiente su inserción laboral. También resaltan la importancia de que estas políticas incluyan a las organizaciones, instituciones y centros de formación como responsables de intervenir y mediar en este proceso, logrando adaptar los puestos de trabajo a las personas y no a la inversa, como mencionaron hacerlo en sus prácticas los profesionales entrevistados.

Es relevante mencionar la confirmación de la importancia del centro de día como institución que aloja personas con discapacidad intelectual, ya que según Lentini (2018) el objetivo del mismo es hacer posible un desempeño satisfactorio de la vida diaria de estas personas, buscando potenciar sus capacidades. En esto coinciden los profesionales entrevistados, ubicando al centro de día como uno de los roles más importantes dentro del proceso de inserción socio laboral, acompañando y brindando herramientas a los concurrentes.

Así mismo, los resultados son consistentes con las investigaciones previas de Fernández-Robles (2024) y González Beltrán y García Rubiano (2025), quienes enfatizan en el requerimiento de intervenciones que promuevan la igualdad e inclusión, siendo la primera enfocada a la importancia del apoyo recibido por las personas con discapacidad intelectual de parte de los profesionales, brindando como herramientas las habilidades laborales, potenciando sus habilidades sociales y promoviendo el mayor grado de autonomía, así como la institución estudiada en esta investigación.

Como hallazgo a destacar, se encontró el rol fundamental de la familia en el proceso de inserción laboral de estos jóvenes y adultos, ya que según los datos relevados, son quienes apoyan u obstaculizan el camino y que, como mencionaron algunos entrevistados, por más que el proyecto este pensado y se lleve a cabo, si la familia no acompaña, no es posible el éxito del proceso de aprendizaje laboral para esta población. Esto coincide con lo expuesto anteriormente por Pérez De León y Escorza Vera (2025), quienes afirman que la participación de la familia es fundamental en la inclusión, sobre todo en apoyar y sostener hábitos que no tienen que ver directamente con el ámbito laboral como es la higiene personal y la puntualidad.

Por otro lado, Nuñez (2015) sostiene que el entorno familiar debe brindar desde la infancia las herramientas que proveen una autonomía a futuro de las personas con discapacidad y deben ejercer para con ellas una actitud protectora sin que resulte sobreprotectora, favoreciendo el intercambio social de esta población, más allá del vínculo parental. Con respecto a esto, en la investigación se encontraron la sobreprotección de las familias y la falta de autonomía brindada a los jóvenes como actitudes que no favorecen la inserción laboral de los mismos.

Los resultados que fueron obtenidos en esta investigación dejan evidencia que la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual, es un proceso complejo que está atravesado por múltiples factores sociales. Si bien existen importantes barreras estructurales que limitan el acceso de esta población al empleo, también fueron identificadas experiencias institucionales que enriquecen la preparación para el trabajo y el fortalecimiento de las habilidades sociales y laborales que se requieren para incluirse en este ámbito. En este sentido, los centros de día pueden desempeñar un rol relevante como espacios de formación y acompañamiento hacia la vida adulta y laboral de personas con discapacidad intelectual.

Conclusión

La presente investigación permitió explorar las condiciones de preparación ocupacional para la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual que asisten a un centro de día privado, ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se logró establecer un diagnóstico de la situación sociolaboral de los concurrentes y relevar los facilitadores y obstáculos percibidos en el proceso de inserción laboral por los profesionales que trabajan en la institución.

Así mismo, se ha comprobado en cierta medida los supuestos con respecto a los facilitadores que aporta la inclusión laboral como el desarrollo de la autonomía de los concurrentes, la autoestima y la percepción de autoeficacia. Ya que por lo relevando con los profesionales, la mayoría coincide en que los jóvenes y adultos luego de comenzar el proceso de prácticas prelaborales se sienten entusiasmados, comprometidos, valiosos, se sienten “útiles”. Por lo que se puede comprender, el impacto que la inclusión laboral puede tener en esta población. También se hallaron como facilitadores el rol del centro de día como espacio de acompañamiento, capacitación y generación de experiencias prelaborales, la importancia del trabajo interdisciplinario y del desarrollo de habilidades sociolaborales. Por otro lado, entre los principales obstáculos identificados se destaca el rol de la familia en el proceso, particularmente en relación con actitudes de sobreprotección y temores que limitan la implementación efectiva de los proyectos de inserción. En este sentido, este hallazgo resulta significativo en relación con los supuestos iniciales, que atribuían mayor peso a los obstáculos personales de los concurrentes —como barreras actitudinales o la falta de experticia y formación técnica—, los cuales, sin embargo, fueron menos señalados por los profesionales durante la recolección de datos

Por lo tanto, los resultados evidencian que la inserción laboral formal de las personas con discapacidad intelectual que asisten al centro de día es muy limitada, reflejando una problemática amplia que implica barreras sociales y estructurales que dificultan la transición a la vida adulta de este colectivo. Entre las principales dificultades se hallaron los prejuicios, la falta de políticas públicas

que amparen la inserción laboral de los jóvenes y adultos, y las actitudes del entorno laboral que limitan la promoción de la autonomía de los concurrentes.

Para finalizar, los hallazgos de la investigación permiten afirmar que, si bien existen obstáculos estructurales significativos en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, también fueron observadas prácticas institucionales que favorecen el desarrollo de la autonomía de los concurrentes, potencian las capacidades de cada uno y promueven las prácticas prelaborales en entornos reales que les servirán de experiencia y formación para futuros empleos. Por lo tanto, resulta fundamental que los centros de día e instituciones afines implementen estrategias de inclusión laboral con esta población y brinden herramientas y capacitación para su inclusión en la sociedad y el mundo laboral.

La promoción de la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual no implica solamente generar oportunidades para su futuro empleo formal, sino que también constituye a la transformación de las representaciones sociales que históricamente han sido limitantes en su participación plena de la sociedad como sujetos de derechos, con capacidad de desarrollar su propio proyecto de vida autónomo.

Aportes y contribuciones de la investigación

Este trabajo realiza diversos aportes al campo de estudio de la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. Aporta un estudio de caso en una institución particular, con experiencias vividas en el proceso previo a la inserción laboral de jóvenes y adultos y la comprensión de su situación actual, visibilizando los obstáculos existentes que marcan a estas personas con respecto a su acceso al empleo formal.

Por otra parte, permite identificar desde la mirada de profesionales de la salud, los principales facilitadores y las barreras que se presentan en el proceso de transición a la vida adulta y el empleo de este colectivo. Los resultados de esta investigación aportan evidencia sobre la influencia de los factores sociales, culturales y familiares que intervienen en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Con respecto a la sociedad, aporta una mirada inclusiva y empática acerca de la inclusión de estas personas en puestos de trabajo formales, invitando a reflexionar acerca de proporcionar prácticas y espacios adaptados a los apoyos necesarios para la accesibilidad de esta población y no así, la flexibilidad de la persona al entorno. Por otro lado, los profesionales de la salud pueden tomar este caso como evidencia de buenas prácticas en la formación laboral y posibles escenarios satisfactorios, con el impacto que estos tienen en los beneficiarios.

Limitaciones de la investigación

Las limitaciones identificadas en esta investigación son el contexto, ya que se llevó a cabo el análisis en un solo centro de día privado perteneciente a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por lo que se restringe la posibilidad de evaluación en otras localidades e instituciones. Y, por otro lado, la muestra estuvo compuesta únicamente por profesionales del centro de día, por lo que no se tuvieron en cuenta las concepciones y perspectivas de otros actores involucrados en el proceso como las familias y las personas con discapacidad intelectual.

Líneas de investigación futuras

Se considera relevante continuar investigando acerca del proceso de inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual que asisten a instituciones que puedan brindar espacios de formación y acompañamiento a esta población y su entorno familiar, incorporando a la muestra las perspectivas correspondientes a cada uno de los involucrados en el proceso.

Propuestas de intervención

A partir de lo relevado en la investigación, se proponen las siguientes líneas de intervención que están orientadas a promover la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual:

- Diseño de programas de preparación ocupacional específicos para implementar en articulación con diferentes organizaciones e instituciones, con el fin de promover la iniciativa.
- Desarrollar espacios de orientación y acompañamiento a familias, orientados a trabajar temores, expectativas y representaciones sociales sobre la inclusión laboral de sus familiares, promoviendo su rol como facilitadores de la autonomía.
- Implementar programas de sensibilización dirigidos a empresas y equipos de trabajo, con el objetivo de reducir prejuicios y promover entornos laborales inclusivos. Fundamentar la importancia de contratar una persona con discapacidad.
- Realizar articulaciones con posibles empresas interesadas en la inclusión laboral de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, realizando prácticas laborales con posible futura contratación. Ofreciendo el acompañamiento y los apoyos de los profesionales del centro de día.
- Promover la visibilización y concientización de la importancia de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en espacios públicos abiertos a la comunidad.

Referencias

- Aguilar Rojas, C. P., Lizama Pérez, C. A., & Rain Pizarro, B. I. (2023). *Barreras y facilitadores en la formación e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, a partir de la implementación de la ley 21.015* [Tesis de Grado, Universidad San Sebastián]. Repositorio de la Universidad San Sebastián. <https://repositorio.uss.cl/handle/uss/19503>
- Agrafojo, C. A. (2023). *Una propuesta de intervención orientadora para personas con diagnósticos de Trastornos Mentales Graves* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata].
- Alvarado V. , V. A., Peña G., D. V., Marfisi G., M. A., & Perdomo de P., Y. del C. (2026). Formación laboral inclusiva en fruticultura para jóvenes con discapacidad intelectual en Venezuela. *ReNaCientE - Revista Nacional Científica Estudiantil - UPEL-IPB*, 6(1), 75–95. <https://doi.org/10.46498/renac-ipb.v6i1.2299>
- Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo AAIDD (2011) *Discapacidad Intelectual. Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. (11.ª ed.). Alianza Editorial.
- Asqui Chipana, R. (2026). *Tratamiento normativo sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el régimen laboral privado, a decir de la ley Nro. 29973, 2024* [Tesis de grado, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional ALCIRA. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/1982>
- Barrios, M. (2023). *Intervenciones realizadas por profesionales en un centro de día para personas con discapacidad de la ciudad de Córdoba: contexto clínico* [Tesis doctoral, Universidad Católica de Córdoba].
- Bernabeu Ramón, T. del C. (2025). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo* [Trabajo de fin de grado, Universidad Miguel Hernández de Elche].

- Blanco, A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual: Estudio de caso. *Revista Española de Discapacidad*, 3(1), 211–217.
- Cardona Restrepo, C., & Echeverri Gómez, N. (2021). *Dinámica familiar y construcción de la autonomía en personas con discapacidad intelectual vinculadas a la Fundación Nedisco del municipio de Copacabana* [Tesis de grado, Universidad de Antioquia].
- Castignani, M. (2009). El rol de la familia en la elaboración de proyectos de vida en jóvenes con discapacidad intelectual. *En II Congreso Internacional de Investigación* (La Plata, Argentina). http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.12007/ev.12007.pdf
- Díaz Plata, S. J. (2024). *Diseño de plan de negocios para un programa de formación enfocado a la inclusión laboral de población con discapacidad intelectual*. [Tesis de Maestría, Corporación Universitaria Minuto de Dios].
- Docampo Núñez, G., & Morán de Castro, M. C. (2014). Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual: Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 71–96.
- Egido Gálvez, M. I., Cerrillo Martín, M. R., & Camina Durántez, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista española de orientación y psicopedagogía*.
- Fernández-Robles, M. D. M. (2024). *Activa oportunidades: Proyecto de activación para el empleo en centro de día para personas con discapacidad en Murcia* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Rioja].

- González Beltrán, D. S. y García Rubiano, M. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual: estrategias, barreras y habilidades. *Carta de Psicología*, 62, 37–44.
<https://doi.org/10.14718/CartaPsicol.2025.62.4>
- Gutiérrez Gómez, V. M. (2015). El papel de la familia en el desarrollo de la autonomía de las personas con discapacidad intelectual y su relación con el trabajo social [Trabajo de fin de grado].
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, L. P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Huete García, A. (2019). *Autonomía e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de protección social* (Resumen de políticas No. IDB-PB-305). Banco Interamericano de Desarrollo.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Estudio nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad: Resultados definitivos 2018*. <https://www.indec.gob.ar/>
- Izuzquiza Gasset, D., Egado Gálvez, I., & Cerrillo, R. (2013). Diez años de formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual en la universidad: balance y perspectivas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 63(1), 127-138.
- Ke, X., & Liu, J. (2017). Discapacidad intelectual. En *Manual de salud mental infantil y adolescente de la IACAPAP*, 1(11), 1-28.
- Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de investigación en educación*, 14(1), 67-84.
- Lentini, E. (2018). Centro de día para personas con discapacidad intelectual: encrucijadas actuales. En *X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas*

de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología. Facultad de
Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Ley 22.431. (1981, 16 de marzo) Sistema de protección integral de los discapacitados.

Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina.

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

Ley 23.021. Modificación de la Ley N° 22.431 (Sistema de protección integral de las personas con discapacidad). InfoLEG.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/249218/norma.htm>

Ley 24.901. (1997, 5 de noviembre) Prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación 67 integral de las personas con discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24901-47677/actualizacion>

Ley 25.689. Modificación de la Ley N° 22.431 (Sistema de protección integral de las personas con discapacidad). InfoLEG.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm>

Ley 26.378. (2008, 21 de mayo). Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/141317/texto>

Ley 26.657. (2010, 2 de diciembre). Ley Nacional de Salud Mental. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26657-175977>

Ley 26.816 (2013). Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. InfoLEG.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/207088/norma.htm>

Llamas Gómez, L. (2025). *El papel de los centros de día en la promoción de la autonomía de las personas con discapacidad intelectual* [Tesis de licenciatura/maestría, Universidad X].

Repositorio. URL

Madrigal-Lizano, A. M. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral. *Revista Electrónica Educare*, 19(2), 197–211.

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582015000200012

Mollá, C. L., & Fernández, H. G. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(3), 82–98.

Montero, I., & León, O. G. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of clinical and health psychology*, 5(1), 115-127.

Moreno, I., & Belmonte, M. L. (2022). Orientación laboral para estudiantes con discapacidad intelectual. *Diálogos Pedagógicos*, 20(39).

Muñoz Sáenz-Diez, A., Martínez Hernández, P., & Ramos Villagrasa, P. J. (s. f.). *El papel de las empresas en la integración laboral de las personas con discapacidad: Una revisión narrativa* [Tesis de Maestría, Universidad de Zaragoza].

Navarro Meneses, D., & Tello, L. V. (2023). *Apoyo familiar y construcción de autonomía: Un estudio de la discapacidad intelectual en el Centro de Día de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2022–2023)*. Repositorio Digital Institucional, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

<https://repositorio.sociales.uba.ar/items/show/4380>.

- Novo, M. C. (2005). *Psicología del trabajo*. Ediciones Aljibe.
- Nuñez, B. (2015). *Familia y discapacidad. De la vida cotidiana a la teoría*. Editorial Lugar.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *International classification of functioning, disability and health (ICF)*. <https://iris.who.int/handle/10665/43360>
- Palacio, N. M. D., Jaramillo, F. P., & Alzate, M. V. D. (2022). Vivencias de participación y exclusión socio-laboral en jóvenes con discapacidad intelectual. *The Qualitative Report*, 27(8), 1798-1815.
- Peña, M., & Santana-Vega, L. (2020). Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: el empleo con apoyo. *MLS Educational Research*, 4(1).
- Peñalva, N. M. (2024). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual: el empleo con apoyo como una alternativa para el cumplimiento de los derechos* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Luján].
- Pérez De León, E., & Escorza Vera, M. L. (2025). La integración laboral de personas con discapacidad intelectual: Limitaciones con el contexto familiar.
- Rascován, S. (2015). *Orientación vocacional y escuela secundaria*.
http://entrama.educacion.gob.ar/uploads/secundaria-paratodos/Orientacion_Vocacional.pdf
- Reist, A., Boso, R., & Ortega, J. (2024). Revisión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y modelos de empleo con apoyo en Argentina. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 28(1), 1–26. <https://dspace.uces.edu.ar/jspui/handle/123456789/6950>
- Salgado, A. M. A. (2016). Familia y discapacidad: consideraciones apreciativas desde la inclusión. *Latinoamericana de Estudios de Familia*, 8, 58-77.

- Scharagrodsky, C. J. (2016). Trabajo: Representaciones sociales de trabajadores/as públicos/as con discapacidad. *En VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología.*
- Scharagrodsky, C. J. (2017). *Representaciones sociales sobre discapacidad y trabajo: Articulaciones y transformaciones* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata].
- Valdés Véliz, M. (2011). *Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: una aproximación dialógica.* <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105866>
- Valls Fernández, F., & Martínez Vicente, J. M. (2005). Discapacidad y transición a la vida activa. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 761-770.
- Valls, M. J., Vilà, Montserrat & Pallisera, María. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de educación*, 334(1), 97-117.
- Véliz, M. A. V. (2012). Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: una aproximación dialógica. *Revista de psicología*, 21(1), 31-56.

Anexos

Esquema de entrevista

Datos sociodemográficos

Género:

Edad:

Profesión:

Antigüedad en el centro de día:

Tareas que desempeña:

Participación en procesos vinculados a la inserción laboral o preparación ocupacional:

Eje 1: Diagnóstico de la situación de inserción sociolaboral

1. ¿Cómo describiría la situación actual de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual que asisten al centro de día?
2. ¿Existen actualmente concurrentes que se encuentren trabajando o hayan tenido experiencias laborales previas?
 - ¿En qué tipo de empleos?
 - ¿Bajo qué modalidad (empleo formal, protegido, talleres, emprendimientos)?
3. Desde su perspectiva, ¿cuáles son las principales dificultades sociales, familiares y personales que enfrentan los jóvenes con discapacidad intelectual para acceder al mercado laboral?
4. ¿Qué características del contexto sociolaboral actual en CABA considera que influyen en las oportunidades de empleo para esta población?
5. ¿Qué rol cumple el centro de día en relación con la inserción laboral de los concurrentes?

Eje 2: Facilitadores percibidos en el proceso de transición al mundo laboral

6. Desde su experiencia, ¿qué factores facilitan el proceso de transición al mundo laboral en jóvenes con discapacidad intelectual?
7. ¿Qué características personales de los concurrentes considera que funcionan como facilitadores para la inclusión laboral?
8. ¿Qué apoyos institucionales o dispositivos considera que resultan clave para favorecer la inserción laboral?
9. ¿Qué papel desempeñan las familias en este proceso?
 - ¿Observa actitudes que favorecen u obstaculizan la inserción?
10. ¿Existen articulaciones con otras instituciones (empresas, talleres protegidos, programas estatales)?
 - ¿Cómo evalúa esas articulaciones?
11. Desde su mirada profesional, ¿qué prácticas del equipo interdisciplinario considera que favorecen mejores resultados en la inclusión laboral?

Eje 3: Condiciones de preparación para la inclusión laboral

12. ¿Existen dispositivos específicos de orientación ocupacional o entrenamiento preocupacional dentro del centro?
13. ¿Considera que los concurrentes del centro de día cuentan en los talleres con instancias o procesos de preparación ocupacional?
 - ¿Cuáles?

14. ¿Qué habilidades se trabajan en el centro de día que podrían vincularse con la futura inclusión laboral?
15. ¿Qué aspectos considera que deberían fortalecerse para mejorar las condiciones de inclusión laboral?
16. Desde su perspectiva, ¿el modelo actual del centro de día favorece una lógica de inclusión laboral o tiende más a una lógica asistencial?
 - ¿Podría fundamentar su respuesta?

Pregunta de cierre

17. Si pudiera proponer cambios o mejoras para optimizar los procesos de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual del centro de día, ¿cuáles serían?

Consentimiento informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales de UFLO Universidad, desean conocer las experiencias y percepciones de los/las participantes en relación a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre las condiciones de preparación ocupacional para la inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual que asisten a un centro de día en CABA. Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán en el marco de la investigación. La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome del presente acto. Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el equipo de investigación, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento. Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326. Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, puedo contactar a la Secretaría de Investigación y Desarrollo UFLO, a sinvestydes@uflo.edu.ar. Autorizo que la entrevista sea grabada para facilidad de la investigadora. Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en este trabajo de investigación.

Firma:

Firma Profesional Informante:

Aclaración:

Aclaración:

DNI:

DNI:

Protocolo N°:

Fecha: