

“Problemas de inserción laboral en jóvenes con dislexia, de 18 a 22 años, de nivel educativo y socioeconómico medios, en medianas empresas de la Capital Federal”

Estudiante: Aicardi, Maria Victoria



Legajo: 30.358

Director/es: Perez Lugones, Maria Florencia

Co-director/es:

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Ciclo de Licenciatura en Psicopedagogía.

2024

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	3
2. PALABRAS CLAVES.....	4
3. INTRODUCCIÓN.....	5
3.1 Delimitación del objeto de estudio.....	5
3.2 Planteo del Problema.....	5
3.3 Objetivos.....	6
3.4 Supuestos básicos de investigación.....	7
3.5 Fundamentación.....	7
4. ESTADO DEL ARTE.....	8
5. MARCO TEÓRICO.....	18
6. MÉTODO.....	26
7. RESULTADOS.....	30
7.1 Referentes de recursos humanos del área de empresas/organizaciones.....	31
7.2 Experiencias de personas con dislexia.....	34
8. DISCUSIÓN.....	39
9. APORTES Y CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
10. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
11. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS.....	45
12. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN.....	47
13. REFERENCIAS.....	49
14. ANEXO.....	53
14.1 Formulario de Consentimiento.....	53
14.2 Cuestionario a referentes del área de recursos humanos de empresas/organizaciones.....	55
14.3 Cuestionario a persona con dislexia.....	57

1. RESUMEN

“Problemas de inserción laboral en jóvenes con dislexia, de 18 a 22 años, de nivel educativo y socio económicos medios, en medianas empresas de la Capital Federal”.

La investigación se centra en identificar y describir las dificultades que encuentra el grupo poblacional de entre 18 a 22 años con condición de dislexia a la hora de insertarse laboralmente en el contexto de las empresas medianas. Bajo la modalidad de investigación empírico – cualitativo de tipo exploratorio, intento adentrarme en la problemática a la que se enfrentan los jóvenes de este grupo poblacional a la hora de incluirse al mundo del trabajo. La investigación intenta además generar información puedan ser de utilidad para las áreas de recursos humanos en el acompañamiento de la integración a las empresas de las personas con dislexia, como forma también de incorporar las investigaciones y estrategias utilizados en el ámbito educativo al mundo del trabajo.

2. PALABRAS CLAVES

Dislexia. Inserción laboral. Jóvenes con dislexia. Primer empleo. Entrevistas laborales.
Mediana empresa. Recursos humanos. Dificultades. Legislación. Inclusión laboral. Desempeño.

3. INTRODUCCIÓN

3.1 Delimitación del objeto de estudio

El objeto de estudio se refiere a jóvenes con dislexia de 18 a 22 años, ejerciendo las primeras experiencias, dificultades y adaptaciones en el mundo del trabajo. El enfoque de investigación será empírico – cualitativo de tipo exploratorio ya que se estudiarán las características y cualidades de la población disléxica en el ámbito laboral. No se pretende generalizar los resultados del estudio, sino analizarlos en intensidad. Se utilizarán técnicas de investigación derivadas del enfoque cualitativo: entrevistas, testimonios, etc.

El estudio se llevará a cabo principalmente en el ámbito de medianas empresas de la Capital Federal por una cuestión de mejor acceso a las fuentes de información (bibliografía y entrevistados), mayor desarrollo y alcance en áreas de Recursos Humanos y mayores posibilidades de encontrar programas de Responsabilidad Social, lo que conlleva a una mayor receptividad y apertura a la innovación en la inclusión laboral.

Para garantizar la representatividad en la población estudiada se considerarán jóvenes en el nivel socioeconómico y educativo medios.

3.2 Planteo del Problema

El interés por la elección del tema estaría dado por la posibilidad de integrar herramientas específicas al área de Recursos Humanos en empresas que evidencien la problemática aborden formas diferentes a la hora de la toma de personal. Se han detectado en

algunos postulantes la condición de dislexia y las dificultades que le agregan temor a la situación de buscar un empleo. Conocer en especial las dificultades derivadas de la dislexia se consideran un desafío y un aporte al campo de esta disciplina.

¿Cuáles son las dificultades que enfrentan las personas disléxicas en la entrevista laboral y posterior desempeño?

¿Cuáles son los recursos personales que desarrollan para superar las dificultades que la dislexia le plantea en las tareas diarias de su trabajo?

¿Qué aportes desde la psicopedagogía pueden hacerse para facilitar este tránsito?

3.3 Objetivos

Objetivo General:

- Identificar y describir las dificultades que enfrenta la persona disléxica en la vida laboral, para una posterior propuesta de intervención que facilite este trance a las personas con dislexia.

Objetivos específicos:

- Describir las dificultades de la persona con dislexia en el proceso de selección de personal.
- Identificar las dificultades que se le pudieran presentar en el desarrollo de la actividad laboral.

- Enunciar algunos de los recursos que desarrolla para adaptarse a las exigencias del ámbito laboral.

3.4 Supuestos básicos de investigación

La dislexia como condición del sujeto que aprende ha sido estudiada, investigada y legislada en la etapa escolar obligatoria. Siendo que no contamos con datos de investigación y/o estudio que estén ligados al abordaje de la dislexia al mundo laboral.

¿La dislexia condiciona el proceso de aprendizaje?

¿Tiene visibilización en el ámbito laboral la dislexia y la necesidad de adaptación de tareas?

¿Existen guías de adaptación de tareas para orientar a los departamentos de Recursos Humanos con personas con dislexia?

¿El mercado laboral tiene conocimientos sobre cómo incluir en sus equipos de trabajo personas con dislexia?

3.5 Fundamentación

El aporte psicopedagógico de este trabajo contribuiría, a llenar, en parte, el vacío existente en los procesos de admisión, selección y ocupación de personal para el trabajo en empresas, en particular con personas con dislexias.

En concreto:

- Identificar los distintos tipos de dificultades que enfrentan las personas con DEA en las diferentes instancias laborales.
- Trabajar sobre los prejuicios, desinformación o desconocimiento de parte de los empleadores.
- Se puede realizar programas que faciliten la selección, las relaciones laborales con pares y autoridades.

4. ESTADO DEL ARTE

Debemos destacar especialmente que hay escasos estudios sobre las personas con dislexia y la actividad laboral. La mayoría de los estudios tiene que ver con la perspectiva médica-científica y la dislexia en la educación, por este motivo es que se optó por una modalidad exploratoria en esta investigación.

En primer lugar, puede mencionarse el artículo de la Revista cubana de medicina militar, denominado “ Tendencias actuales de la investigación en dislexia y necesidad de formación docente”, realizado por María Nela Barba Tellez, Noemí Suárez Monzón, Licet Jomarrón Moreira y Carmen del Rosario Navas Bonillan, en el año 2019.

El mismo pretende repensar la dislexia como necesidad educativa que requiere atención especializada para evitar consecuencias educativas y emocionales. Un estudio reciente revisó 68 fuentes documentales, en Google Académico, Academic Search Complete, Lilacs y Scielo; se usaron como palabras clave: dislexia, dificultad de aprendizaje, bases neurológicas, y consecuencias emocionales y educativas de la dislexia; en español e inglés.

El análisis de los contenidos identificados se realizó desde una perspectiva de reflexión, con el empleo de métodos analítico-sintético, histórico-lógico y dialéctico.

Las investigaciones sobre dislexia se han concentrado más en las redes neuronales y sus implicaciones para las funciones cognitivas y la influencia de la conciencia fonológica en la competencia lectora. Se pudo comprobar, además, que no abundan los estudios referidos a sus consecuencias educativas y emocionales, sus implicaciones en el aprendizaje, y menos aún, a la formación docente para atender esta necesidad desde una concepción integradora de lo educativo, emocional y neurocognitivo.

La dislexia como necesidad educativa requiere una atención especializada. Cuando ésta no se logra por parte del docente y de los que ejercen una influencia formativa en los niños, puede traer consecuencias educativas y emocionales.

En el mismo año, se destaca la investigación denominada “Repercusión en la autoeficacia docente de los términos dislexia y dificultad específica del aprendizaje en lectura”, que fue realizada por R. Tárraga-Mínguel, Pilar Sanz-Cervera e Irene Lacruz-Pérez, en la Facultad de Magisterio de la Universidad de Valencia, España..

Desde un punto de vista teórico, el interés de la investigación es dar a conocer las etiquetas diagnósticas de dislexia y de dificultades específicas de aprendizaje en lectura, como prácticamente sinónimas. La elección de un término u otro por parte del profesorado conlleva ciertas connotaciones que pueden ejercer una notable influencia en las percepciones de los docentes sobre estos estudiantes.

El propósito del presente estudio fue determinar si las etiquetas de dislexia y dificultades específicas de aprendizaje en lectura influyen en el sentimiento de autoeficacia de un grupo de futuros docentes.

Para ello se administró un cuestionario de 14 preguntas tipo Likert con 9 opciones a 242 estudiantes de los grados de Maestro/a en Educación Infantil y Maestro/a en Educación Primaria de la Universidad de Valencia que no tenían conocimientos previos sobre el tema que se trata en el cuestionario. Un grupo cumplimentó una versión del cuestionario en el que se preguntaba sobre la dislexia y otro grupo cumplimentó otra versión en la que la palabra “dislexia” se sustituye por el término “dificultades específicas de aprendizaje en lectura”.

Tras el análisis de los datos, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas, en las que el término “dislexia” parece ser percibido por los futuros docentes como una dificultad más compleja de afrontar, en comparación con el término “dificultades específicas del aprendizaje en lectura”.

Los resultados no señalaron la existencia de diferencias ni entre género ni entre especialidad (infantil/primaria). Esto indica que durante la formación inicial del profesorado se debería profundizar más en la comprensión de los términos “dislexia” y “dificultades de aprendizaje en lectura”.

Además, se menciona la investigación realizada por Almeida Bravo, Digna Aurora, León Peralta y Jacqueline Paola, llamada “ Factor socio emocional en el nivel de dislexia de los estudiantes”, que se realizó en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Universidad de Guayaquil, en el año 2020.

El presente proyecto de investigación se llevó a cabo con el objetivo de describir cómo incide el factor socio emocional en el nivel de Dislexia en los estudiantes de cuarto grado de la escuela de Educación Básica Sub Oficial Edison Mendoza Enríquez del Cantón, Guayaquil.

El diseño se enmarca en una metodología cualicuantitativa y bibliográfica a través de la aplicación de encuestas y entrevistas. Con la información se pudo determinar que los docentes no están empleando estrategias para mejorar el aspecto socio emocional de los niños con dislexia debido a que no reciben una adecuada capacitación para trabajar con niños que presentan dificultades de aprendizaje.

En los estudiantes se identificó que presentan problemas para leer un texto, no tienen desarrollada la habilidad de la comprensión lectora y adicional no sienten gusto por la asignatura de Lengua y Literatura. Lo que permitió diseñar un manual de estrategias para desarrollar la afectividad.

Otro artículo relevante es “Juega y aprende: influencia de la gamificación y aprendizaje basado en juegos en los procesos lectores” de Ana Manzano León y colaboradores, publicado en el año 2021. Desarrollaron un estudio en España con la finalidad de evaluar la eficacia de un programa de gamificación educativa en los procesos lectores de alumnos de secundaria.

Se realizó un diseño cuasiexperimental de comparación entre grupos con medidas pretest y posttest con una muestra de 271 estudiantes ($M = 14.42$, $DT = 0.72$). El programa de intervención consta de una batería de evaluación de los procesos lectores PROLEC-SE, en 7 o 15 sesiones de una hora, y se compararon los resultados de dos grupos experimentales y un grupo control. Los resultados indican que, en comparación con el grupo control, los grupos

experimentales mejoran significativamente su puntuación en procesos lectores.

Se concluye que este dispositivo se podría hacer extensivo a jóvenes con dislexia donde la herramienta lúdica pueda beneficiar notablemente sus procesos lectores.

Es importante distinguir, la investigación realizada por Vallejo Freire y Mónica Lissette en la Universidad técnica de Babahoyo, Ecuador, bajo la temática: "Dificultades del aprendizaje: Dislexia de los estudiantes de 5to "C" de la Escuela Fausto Molina Molina", realizada en el año 2021.

En este estudio se investigó la incidencia de la dislexia en la Escuela Fausto Molina Molina, donde se observó una falta de estimación de alumnos con esta dificultad. Esto ha llevado a un trato injusto hacia los niños disléxicos, quienes sufren bullying de sus compañeros y un trato desfavorable por parte de los docentes debido al desconocimiento de su condición. La investigación se centró en reducir los riesgos para los niños del 5to "C" con bajo rendimiento escolar debido a la dislexia no diagnosticada. Se abordaron conceptos como tipos de dislexia y señales de alerta en niños con este trastorno.

Los resultados confirmaron las hipótesis, destacando la falta de conciencia de los padres sobre la dislexia en sus hijos. Se recomendó que los padres lleven a sus hijos a evaluaciones de salud para detectar y tratar la dislexia a tiempo.

También, se menciona la investigación realizada por Gómez Velázquez Fabiola, publicado por RIVE: Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, en la ciudad de Guadalajara, en el año 2022 y lleva el nombre de "Rasgos residuales de la dislexia

en estudiantes universitarios”.

Este trabajo se propone mostrar que los rasgos de la dislexia tienden a persistir en la edad adulta, desafortunadamente muchos jóvenes nunca fueron diagnosticados y continúan lidiando con sus dificultades preuniversitarias. En el presente estudio cuantitativo se buscó identificar las dificultades en la vida diaria relatadas por estudiantes preuniversitarios en un cuestionario de dislexia para adultos, al que respondieron 52 estudiantes del último año de secundaria, entre 17 y 18 años, se compararon 26 jóvenes clasificados como disléxicos por baja velocidad lectora y bajo conocimiento ortográfico y 26 sin dificultades lectoras, se analizó cada pregunta y su relación con el rendimiento lector.

El objetivo de dicho trabajo era mostrar que los jóvenes con dislexia no reportan problemas con los números rotativos, pero sí con el llenado de formularios, la ortografía y la lectura en voz alta, mientras que los jóvenes sin dificultades de lectura reportaron con mayor frecuencia tener problemas para discriminar derecha-izquierda, leer mapas o recordar lo que estaban haciendo.

Este trabajo refuerza estadísticamente las dificultades que afronta una persona con dislexia en el ámbito universitario y se puede inferir que también en el laboral y profundiza las líneas de trabajo que estamos estudiando.

En el mismo año, se identifica el trabajo titulado “Memoria de trabajo en escolares con dislexia. Un análisis relacional”, realizado por Catalina Quintero-López, Víctor Daniel Gil-Vera, Laura Bolívar-Villamil, Kelin Camila Mazo-Benítez, Mariana Serna-Jaramillo, Laura María Ciro-Graciano, Kathelyn Charlot Restrepo-Arias y presentado por Universidad Católica Luis

Amigó (Medellín) y publicado en la Ocnos. Revista de estudios sobre lectura.

En el presente trabajo, se reflexiona sobre la memoria de trabajo (MT) es un proceso cognoscitivo esencial para la adquisición de aprendizajes en lectura, escritura y cálculo, permite el adecuado procesamiento de los estímulos del medio; las personas con dislexia (DLX) presentan alteraciones en este proceso neurocognitivo, principalmente en la manipulación de información verbal.

El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre MT, memoria verbal, memoria viso/verbal, nivel de conciencia, control mental y memoria semántica en una muestra de 130 escolares con diagnóstico de DLX. Para identificar la relación entre las variables mencionadas, se construyó un modelo de ecuaciones estructurales (MEE) en el software RCran 4.0.4, haciendo uso de los resultados obtenidos en las pruebas psicométricas aplicadas; WISC-IV, Memoria viso/verbal, Memoria verbal y Curva de Memoria de Wechsler.

Se concluye que las personas con DLX presentan deficiencias en diversos dominios de la memoria, la estimulación neuropsicológica es fundamental para garantizar el progreso escolar de la población con este trastorno del neurodesarrollo.

Además, puede mencionarse en el artículo de Catalina Quintero López, Víctor Daniel Gil Vera, Alejandra Bedoya Carreño, Daissy Alejandra Gallego Isaza, Juan David Espinosa Yepes, Catalina Gutiérrez Zapata, Anabel Ardila Gómez (2022) que lleva el nombre de “Características fonológicas en población escolar con dislexia. Un modelo de ecuaciones estructurales”, publicado por la revista de divulgación científica Psicogente de la Universidad Simón Bolívar, en la ciudad de Barranquilla Colombia.

El trastorno específico del aprendizaje, como la dislexia, afecta la comprensión y fluidez lectora.

El objetivo es analizar la relación entre la fluidez fonológica, repetición, denominación y comprensión verbal en niños con dislexia.

El método que se empleó fue una muestra de 114 niños con dislexia entre 7 y 16 años. Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales para analizar la relación entre variables latentes a través de pruebas estandarizadas.

Se encontraron covarianzas positivas entre la fluidez fonológica y los componentes del lenguaje, indicando una relación directa. En niños con dislexia, menor fluidez fonológica se relaciona con mayores deficiencias en el lenguaje.

Se llegó a la conclusión que la limitada fluidez fonológica y semántica en la dislexia se relaciona directamente con este trastorno del neurodesarrollo.

Además, se puede mencionar el trabajo realizado por Brenda Tufiño Gómez y Ana Esther Escalante Ferrer, en la ciudad de México, en el año 2022, publicado por Lan Harremanak, Revista de relaciones laborales, el cual fue titulado “Incorporación al mercado laboral de personas neuro divergentes: la necesidad de contratos especiales en la legislación laboral mexicana”.

El objetivo del presente trabajo es presentar una propuesta de adhesión a la ley para que personas neurodivergentes, tengan derecho humano al empleo decente, salvaguarden su derecho a la salud, al nivel de vida adecuado y a la no discriminación.

En ese tenor, el presente trabajo se desarrolla bajo el método deductivo, analizando la problemática en la que se encuentran estas personas frente a las formas tradicionales de productividad en México y considerando los avances que se han tenido en España. Para finalizar con la propuesta establecer la importancia de los contratos especiales de trabajo.

Por último, se destaca el artículo publicado por la Revista de Investigación en Logopedia, en el año 2024, por Miguel Lopez Zamora y Auxiliadora Sánchez de la Universidad de Málaga, el cual fue titulado “Cuestionario ATLAS-T para la detección de problemas lectoescritores en contextos laborales”

Se considera que la dislexia evolutiva afecta no sólo al aprendizaje de la lectura, sino también a áreas como la escritura, la memoria y las funciones ejecutivas. Estas dificultades no sólo están presentes en la etapa escolar de estas personas, sino que se extienden a su vida laboral.

La inserción a un puesto de trabajo, así como su posterior desempeño implica tareas tales como organización, toma de notas y memorización que suponen un auténtico reto para estas personas. Sin embargo, y a pesar de sus repercusiones personales, económicas y laborales apenas existen en español herramientas que indaguen acerca de los problemas lectoescritores que estas personas encuentran en su vida laboral.

Este estudio tiene el objetivo de validar un cuestionario, el ATLAS-T para adultos hispanohablantes en edad laboral y con diagnóstico de dislexia. Tras pasarlo a 87 adultos con dislexia y a 175 personas como grupo control, se llevaron a cabo tres tipos de análisis. En primer lugar un análisis discriminante para estudiar las respuestas al cuestionario, en segundo

lugar un análisis de regresión lineal binomial para estudiar la capacidad predictiva del cuestionario de problemas lectoescritores que podrían predecir la presencia de dislexia, y en tercer lugar un análisis de regresión lineal con dos variables demográficas para estudiar si estas personas suelen cursar estudios básicos con más frecuencia y desempeñar trabajos con un perfil lectoescritor más bajo.

Los resultados confirmaron la consistencia metodológica del autoinforme, su capacidad de detectar problemas lectoescritores y la replicación de los resultados obtenidos en lengua inglesa. También se informa de características diferenciadoras con otros estudios anglosajones, como que las personas con dislexia no tienen una rotación laboral más alta que las personas normolectores, o que su satisfacción laboral percibida es similar.

El trabajo concluye que el cuestionario ATLAS-T es una herramienta válida para la detección y estudio de problemas lectoescritores en el entorno laboral, lo que puede ayudar a las personas con dislexia.

5. MARCO TEÓRICO

Introducción

Al respecto señala Hernández Sampieri, que se deberá sustentar teóricamente el estudio, lo que implica una revisión y análisis, de las teorías, los enfoques teóricos, las investigaciones y antecedentes en general válidos para el encuadre del estudio. En este proceso se ve el avance del estado del arte, es decir, el conjunto de visiones que otros investigadores y analistas han logrado sobre el tema tratado.

Caracterización de la Dislexia

Se pueden encontrar diferentes definiciones de dislexia según la rama científica que la investiga. Aquí recopilamos las tres definiciones principales actuales:

Definición de la Asociación Internacional de la Dislexia (International Dyslexia Association): "La dislexia es una Dificultad Específica del Aprendizaje de origen neurobiológico. Se caracteriza por dificultades en el reconocimiento preciso y/o fluente de las palabras (escritas) y déficit en la decodificación (lectora) y en la escritura. Estas dificultades resultan de un déficit en el componente fonológico del lenguaje. Son inesperadas (discrepantes) en relación a otras habilidades cognitivas (que se desarrollan con normalidad) y una adecuada instrucción escolar. Como consecuencias secundarias, pueden presentarse problemas en la comprensión de la lectura y una experiencia lectora reducida que puede afectar el incremento del vocabulario

y de la base de conocimientos”

Según la Federación Mundial de Neurología (World Federation of Neurology): “La dislexia es un trastorno en niños que, a pesar de (recibir) instrucción educativa convencional, no logran las habilidades lingüísticas de lectura, escritura y ortografía esperadas, en consonancia con sus habilidades intelectuales.”

Definición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales (DSM –V). Donde la Dislexia está incluida dentro de los Trastornos Específicos del Aprendizaje. “La dislexia es un término alternativo utilizado para referirse a un patrón de dificultades del aprendizaje que se caracteriza por problemas con el reconocimiento de palabras en forma precisa o fluida, deletrear mal y poca capacidad ortográfica.”

Se privilegia la primera definición de la dislexia porque trae conceptos que son adecuados y útiles al trabajo de nuestra investigación, profundizando en su origen neurobiológico mientras que las otras dos definiciones aparecen como más incompletas. No pueden soslayarse, por la importancia nacional e internacional y el alto prestigio científico de las instituciones de donde provienen.

Sobre este tema se tiene presente la obra de Pearson (2007) en la que investiga los aspectos neurológicos de la dislexia, que consiste en una dificultad puntual y específica que obstaculiza el aprendizaje de una lectura fluida y en la automatización de este proceso. Plantea que las personas que poseen este trastorno se caracterizan por tener una inteligencia normal y no presentan dificultades físicas, tanto visuales como auditivas que puedan alterar el aprendizaje de la lectura. También hace hincapié en las dificultades que produce la dislexia en

el desarrollo de tareas vinculadas con la lectura como pueden ser la comprensión lectora, el desarrollo del vocabulario, la ortografía, la precisión escrita y los aprendizajes que involucren la memoria verbal.

También es para destacar en su obra el interés de ir más allá de la identificación de las dificultades en el aprendizaje sino que intenta explicar el alcance y la causa de las dificultades en la adquisición de la lectura. Para eso explora los procesos cognitivos basándose en pruebas neurocognitivas de pseudopalabras, de palabras y textos con límite de tiempo y de habilidades fonológicas vinculadas al acto lector. Se demostró así que las personas con dislexia presentan un déficit en las habilidades de procesamiento fonológico lo que impacta en el logro de fluidez lectora y en la comprensión de lo leído.

La dislexia al finalizar la etapa escolar

Es de uso corriente suponer que la persona con dislexia termina con su problema a los 18 años al finalizar su escolaridad obligatoria, como si esta condición que padece fuera solamente una situación que se supera una vez incorporada la lecto-escritura, desconociendo que esa es una condición del individuo que la padece a lo largo de toda su vida.

Esta problemática se ve agravada por la situación de abandono una vez finalizada su escolaridad y la pérdida consecuente de la protección de una escuela dotada con la Ley 27.306 que avala una educación pautada para personas con Dificultades Específicas de Aprendizajes (DEA) así como la “formación de profesionales en su detección temprana, diagnóstico y

tratamiento, su difusión y el acceso a las prestaciones”. Además de una familia ocupada en acompañar y sostener esa adaptación que garantice una educación integrada.

Llegamos entonces al estado de indefensión o desprotección que padece la persona con dislexia en su inserción al mundo de los adultos y su necesaria búsqueda de trabajo o de estudios superiores.

Si bien la ley establece como objetivo prioritario garantizar el derecho a la educación de los niños/as, adolescentes y adultos que presenten DEA, lo que destacamos aquí es un importante vacío legal en la protección de las personas con dislexia en el ámbito laboral, ya que dicho aspecto de la ley no ha sido reglamentado.

Dislexia y Trabajo

En la encuesta realizada por Dyslexia Dinamic y Manpower Group a personas con dislexia en situaciones de búsqueda de trabajo y a profesionales encargados de contratarlos, en consulta acerca de las dificultades que surgen de dicho operativo se destacan los siguientes resultados: “más de cuatro de cada cinco (79%) personas con dislexia piensan que el proceso de contratación no les permite mostrar sus verdaderas habilidades y el 75% piensa que se les pone en desventaja. Además, más de la mitad (55%) de los profesionales responsables de contratación tienen un conocimiento escaso o nulo de las fortalezas de las personas con dislexia”.

Puede decirse que como una forma de complementariedad a sus dificultades ha

aprendido el control propio, la persuasión, la negociación y desarrollado su inteligencia emocional. Todas estas habilidades se denominan en inglés “soft skills” o habilidades blandas, tales como las que empresas creativas como Google demandan hoy en sus empleados.

Tal como dice la directora de Made By Dislexia que la dislexia “no debe considerarse estrictamente como una dificultad del aprendizaje sino como una forma diferente de pensar y ver el mundo” ya que poseen habilidades, fortalezas y puntos fuertes que no se evalúan en una toma de personal ya sea por desconocimiento como por la falta de herramientas adecuadas a la hora de jerarquizar el proceso de selección e incluso en el posterior desempeño de los empleados.

Muchas veces, los adultos con dislexia temen los ascensos con responsabilidades que involucran la lectura y/o composición de textos porque desconfían de sus propias capacidades. Esta situación puede conducir a la pérdida de oportunidades de promoción interna.

Al tipo de empresa actual le son muy funcionales talentos con dislexia por eso se requiere hacer visible lo invisible minimizando prejuicios, desinformación o desconocimiento por parte de empleadores y echar luz, también, sobre los propios involucrados.

Mirada psicopedagógica

La psicopedagoga desempeña un papel fundamental en detectar dificultades específicas de aprendizaje, el acompañamiento y apoyo a las personas con dislexia. Su labor incluye identificar las dificultades específicas de cada persona, diseñar estrategias de

intervención y adecuaciones en caso que sea necesario, para favorecer su aprendizaje, trabajar en el fortalecimiento de habilidades cognitivas y emocionales, y colaborar estrechamente con el entorno educativo y familiar para proporcionar un entorno favorable y comprensivo. También, puede contribuir en la concienciación y sensibilización sobre la dislexia en la comunidad educativa.

En el ámbito laboral, la psicopedagogía puede colaborar en la implementación de adaptaciones y estrategias para facilitar el desempeño laboral de personas con dislexia. Esto puede incluir la elaboración de material escrito de manera más accesible, la recomendación de herramientas tecnológicas de apoyo, la organización de espacios de trabajo más adecuados, y la sensibilización de los compañeros de trabajo y superiores sobre las necesidades específicas de cada persona. Su labor busca favorecer la inclusión laboral, el desarrollo de habilidades y competencias, y el bienestar emocional en el entorno laboral.

El departamento de recursos humanos pueda establecer adaptaciones curriculares que están mencionadas en el Artículo 5° y 6° de la ley 27306 y ajustarlas al ámbito laboral como: ofrecer capacitaciones sobre la dislexia para crear conciencia, ajustar los métodos de comunicación y documentación, otorgar mayor cantidad de tiempo para la realización de tareas y/o informes; evitar exposiciones innecesarias en cuanto a la realización de lecturas en voz alta frente a sus compañeros o jefes, evitar copiados extensos y/o dictados y reconocer la necesidad de ajustar los procesos de selección a las singularidades de cada sujeto; como por ejemplo, se pueden ofrecer adaptaciones en las pruebas de selección, brindar más tiempo para completarlas o permitir el uso de herramientas de asistencia. También es importante ofrecer instrucciones claras y concisas, utilizar fuentes de texto legibles y proporcionar apoyo

emocional durante el proceso y crear un ambiente inclusivo para que la persona se sienta cómoda y valorada.

En el ámbito de selección de personal, la psicopedagogía puede asesorar en el diseño de procesos de selección más inclusivos y equitativos para personas con dislexia. Puede colaborar en la identificación de habilidades y competencias clave que no estén relacionadas con la lectoescritura, proponer ajustes en las pruebas de selección para facilitar la participación de personas con dislexia, y brindar orientación sobre cómo evaluar de forma más comprensiva el potencial y las capacidades de estos candidatos. El rol de la psicopedagoga en estos procesos posibilitará la orientación y ejecución de procesos que promueven la igualdad de oportunidades y la diversidad en el ámbito laboral.

Dispositivos de Ayuda

La aparición de las nuevas tecnologías de la comunicación, como por ejemplo, redes sociales, el uso de computadoras, pizarras digitales interactivas, aplicaciones específicas para teléfonos inteligentes y ayudas visuales diversas en su relación con el aprendizaje y estrategias de comunicación ha resultado de gran importancia para las personas con dislexia.

Dispositivos creados como OrCam y LectO son editores lectores diseñados para personas con dislexia. Estas aplicaciones son modelos para facilitar y resolver las dificultades de la dislexia pueden aplicarse con éxito en el ámbito laboral.

El aporte realizado por Made By Dyslexia y ManpowerGroup en identificar y diferenciar aspectos a tener en cuenta para aplicar en entrevistas de trabajo a personas con dislexias:

ofrecer tiempo extra, salas tranquilas para las entrevistas y psicotécnicos, enunciar preguntas claras, utilizar entrevistas grupales y lúdicas (Assessment Center) donde se destacan las habilidades blandas propias de las personas con dislexia y alentar a las personas que digan que son disléxicas para hacer una entrevista acorde.

La psicopedagogía es la disciplina que estudia a las personas y sus comportamientos en situación de enseñanza-aprendizaje. Por esto dispone del mejor conocimiento de la condición de dislexia y tiene desarrollados instrumentos o dispositivos para la intervención facilitadora en el mundo académico como en el mundo laboral.

6. MÉTODO

Diseño de estudio

Esta investigación es de orden exploratoria, empírica y cualitativa. Según Hernández Sampieri y colaboradores, el tipo de investigación elegida “depende de dos factores: el estado de conocimiento en el tema que revele la revisión de la literatura y el enfoque que el investigador le pretende dar a su estudio”.

Los estudios exploratorios, sigue explicando el autor “se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables (Dankhe, 1986).”

Por último, señala Sampieri “los estudios exploratorios se caracterizan por ser más flexibles en su metodología en comparación con los estudios descriptivos o explicativos y son más amplios y dispersos que estos otros dos tipos.”

En el caso del presente estudio se ha realizado una revisión bibliográfica del estado del arte habiéndose verificado la escasez y casi nula información sobre las personas con dislexia en el ámbito laboral. La información que existe se dedica exclusivamente a estudiar la dislexia desde el campo de la ciencia pura o bien orientada a la educación primaria y secundaria. De

todas maneras, de estos estudios se han identificado conocimientos útiles y perfectamente aplicables al objeto de investigación.

Dentro de la metodología propuesta, también se destaca su carácter empírico, porque la búsqueda de resultados y conclusiones se basan en lograr evidencia empírica que fundamente las afirmaciones. La evidencia empírica puede analizarse cuantitativa o cualitativamente.

Se ha preferido utilizar una orientación cualitativa la cual hace referencia a las características y cualidades del objeto de estudio y además no pretende necesariamente generalizar (no probabilística) los resultados del estudio sino analizarlos en intensidad.

En esta investigación las técnicas para relevar la información que se derivan del enfoque cualitativo serán principalmente entrevistas en profundidad, consultas a expertos y testimonios.

En el cuadro siguiente se presentan otras posibilidades de técnicas a utilizar en la perspectiva cualitativa.

FUENTE DE INFORMACIÓN		TÉCNICA
Directa	Verbalizada Gestual Documental Figurativa	Entrevistas Dinámicas de grupos Fuentes documentales Observación Reclamaciones, sugerencias, felicitaciones Análisis de imágenes
Indirecta	Documental Figurativa	Documentos escritos, filmados, multimedia Grabados, pinturas y dibujos Símbolos
Mixta	Verbalizada Gestual Documental Figurativa	Historias de vida Observación Fuentes secundarias Análisis de imágenes

Fuente: Fundación para la investigación social avanzada.

Participantes - Muestra

Se trata de una muestra no probabilística por conveniencia. Teniendo en cuenta a Hernandez Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2010) la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un medio natural y en relación con su contexto. Es no probabilística ya que el proceso de selección de la muestra no es aleatorio, sino seleccionada a criterio personal del investigador y de tipo por conveniencia ya que la muestra seleccionada forma parte del entorno próximo del investigador.

La población entrevistada serán jóvenes con dislexia entre 18 y 22 años, de nivel

socioeconómico y educacional medio de Capital Federal con experiencia laboral (trabaja o trabajó) o en proceso de búsqueda de empleo. Se llevará a cabo un estimado de 10 entrevistas en profundidad.

Otro grupo a entrevistar serán los integrantes de los departamentos de Recursos Humanos y/o Responsabilidad Social para obtener una perspectiva desde la empresa hacia el empleo con personas con dislexia. Se efectuarán 10 entrevistas a distintos empleadores de medianas empresas.

La localización física del estudio se delimita al área de Capital Federal por una cuestión de mejor acceso de las fuentes de información y de localización de mayor número de empleadores.

Instrumento

Todas estas entrevistas en profundidad “se caracterizan por una conversación personal larga, no estructurada, en la que se persigue que el entrevistado exprese de forma libre sus opiniones, actitudes, o preferencias sobre el tema objeto de estudio”. (Varguillas Carmona y Ribot de Flores, 2007). Para cada tipo de entrevista será imprescindible la construcción y el uso de una “guía de pautas”. Esta guía es el instrumento que acompañará al entrevistador en su interacción con el entrevistado y se compone de un listado de preguntas, repreguntas, secuencia de la charla según una respuesta u otra, comentarios disparadores, marcas para cuando profundizar, o pedir aclarar, etc.

Procedimiento explicitando cómo serán contactados los participantes y análisis de datos que serán realizados

Se utilizarán diferentes medios de comunicación en los distintos tipos de entrevistas, tanto presenciales, por zoom, correo electrónico, telefónicas y WhatsApp según la conveniencia de los entrevistados. Los participantes serán contactados vía mail o telefónico.

Una vez obtenidos los datos se realiza un análisis haciendo uso del modelo por pasos del desarrollo deductivo-inductivo del análisis de contenido propuesto por Mayring (2000), clasificando y recapitulando la información obtenida, en un principio descriptiva y luego de manera interpretativa.

Utilización del consentimiento informado y explicitación del contenido del mismo

Para llevar a cabo estos instrumentos se utiliza el consentimiento informado para las personas con dislexias y empleados de empresas, que son parte del trabajo de investigación, dado que el mismo se constituye como un instrumento que implica la protección de los derechos de los participantes (Losada, 2014).

7. RESULTADOS

Para la recolección de datos se realizan entrevistas semiestructuradas a personas con

dislexia y profesionales del área de recursos humanos de empresas y organizaciones. Las mismas se llevan vía un formulario de google forms, donde se sigue una guía de preguntas previamente establecidas (difieren de acuerdo a cada disciplina) en la cual, la investigadora puede repreguntar si alguna de las respuestas no arroja los datos necesarios para esta investigación.

Se entrevistó a once profesionales de empresas y a diez personas con dislexia, es por ello que, los resultados que se obtienen se dividen en dos apartados: (1) Referentes del área de recursos humanos de empresas/organizaciones y (2) Personas con dislexias.

7.1 Referentes de recursos humanos del área de empresas/organizaciones

Las preguntas que se realizan a los profesionales se relacionan con lo desarrollado en los supuestos básicos y el planteo del problema, es decir, en su desempeño del sector de recursos humanos en medianas empresas/organizaciones. Cabe destacar que el medio de comunicación por el cual se realiza la entrevista en ocasiones ha dado lugar a continuar preguntando y profundizar sobre lo que menciona la entrevistada y en otras no, ya que ofrecen información escasa.

Respecto de los departamentos de recursos humanos la encuesta intentó en primer lugar indagar el conocimiento que poseen sobre la dislexia. A partir de las respuestas ofrecidas por los 11 profesionales que se desempeñan en diferentes empresas u organizaciones en el área de RRHH es posible establecer que una minoría respondió que tenía muy poca

información mientras que la gran mayoría respondió que poseía conocimiento sobre esta condición particular y la asocian a un trastorno del aprendizaje.

En relación al conocimiento del personal de las áreas de RRHH acerca de cómo impacta positivamente o negativamente la dislexia en el desempeño laboral de una persona las respuestas fueron muy variadas, la mayoría considero que impacta poco o escasas veces su condición en el ámbito laboral.

Según lo mencionado en la muestra, ninguna persona encuestada manifestó tener acceso a guías o información sobre cómo incorporar o ajustar tareas para empleados con dislexia en el entorno laboral.

En relación a lo que se indaga sobre los procesos de selección en las empresas, la totalidad mencionó realizar procesos de reclutamiento de personal con pasos similares donde incluye pruebas psicotécnicas y entrevistas. Se inicia con la detección de necesidades, creación de perfiles, publicación de vacantes, recepción de candidaturas, preselección de CVs, entrevistas con RRHH y áreas específicas, pruebas psicotécnicas si es necesario, hasta la selección final, comunicación, exámenes médicos y contratación. En pocos casos se emplean consultoras para preseleccionar candidatos, seguido de entrevistas en la empresa. La mayoría mencionó realizar diferentes tipos de entrevistas, grupos reducidos, screening telefónico, evaluaciones y se registra todo el proceso en un sistema para gestionar la información.

Al mismo tiempo, refirieron que ninguna de las empresas u organizaciones entrevistadas posee un proceso de selección donde puedan evaluar jóvenes con dislexia. El proceso es igual para todos los candidatos sin importar su condición.

En otra de las preguntas podríamos decir que la mayoría de las personas encuestadas expresaron que no se perciben casos de personas con dislexia en el entorno laboral, señalando falta de visibilidad. Solo una persona mencionó que podría considerarse al escucharlo leer en voz alta y notar la dificultad que experimenta.

Ante el protocolo N°7 Algunos mencionaron que la dislexia puede obstaculizar el desempeño en tareas que requieran precisión en la escritura, como en el caso de errores ortográficos o cambios en precios en catálogos de marketing. Sin embargo, podría facilitar el enfoque en áreas donde se destaquen las habilidades de cada persona. La mayoría de los encuestados mencionaron que la clave radica en asignar tareas acorde a estas fortalezas, adaptando el entorno laboral para favorecer la inclusión y el rendimiento de cada individuo, más allá de las posibles dificultades que puedan presentarse.

Todos los encuestados están de acuerdo en que las empresas carecen de políticas o programas de inclusión para empleados con dislexia, y además, en la siguiente pregunta mencionaron que no conocen ninguna empresa que tenga alguna política de apoyo específica para personas con dislexia.

Ante la pregunta n° 10 de dar una recomendación a la hora de presentarse en una entrevista laboral, dos de los consultantes sugieren que se muestran auténticos, resaltando sus habilidades y cualidades positivas, como la creatividad y las habilidades sociales y el resto de la población encuestada mencionaron que debería demostrar confianza en sí misma, mencionar su condición de dislexia y cómo podría ser apoyada, además de prepararse bien para la entrevista y expresar su interés genuino en el puesto.

En la última pregunta de este cuestionario se menciona que para aumentar la visibilidad de las personas con dislexia en el ámbito laboral, se proponen acciones como realizar pruebas de detección, concienciar y capacitar a los líderes para adaptar tareas, evitar roles que demanden mucha lectura, promover campañas informativas, ofrecer capacitaciones, proporcionar apoyos como auriculares con cancelación de ruido, asegurar tiempos suficientes para completar tareas y fomentar la motivación a pesar de los desafíos iniciales.

7.2 Experiencias de personas con dislexia

En la pregunta N° 1, la mayoría de los encuestados respondió que creen que la dislexia condiciona su proceso de aprendizaje, mientras que la minoría afirmó que no afecta. La generalidad señalaron que la dislexia condiciona su aprendizaje en cuanto a la lectura, escritura, interpretación de textos y ortografía. Admiten que las explicaciones en clase rara vez se adaptan a sus necesidades, ya que prefieren información visual y accesible. Experimentan dificultades con textos extensos, ruido ambiental, organización y producción escrita, sintiéndose inseguros y subestimados en su capacidad.

En el ámbito laboral, los encuestados en su mayoría perciben que la dislexia les afecta principalmente en la interpretación de instrucciones, redacción de textos e informes, y memorización de contenido extenso. Sin embargo, algunos mencionan que no sienten que su condición les limite, aunque admiten que pueden necesitar más esfuerzo para completar ciertas tareas. Algunos han elegido trabajos que les permiten fomentar habilidades orales en lugar de escritas, lo que les ha ayudado a adaptarse. Experimentan desafíos al procesar información

escrita, leer en voz alta y seguir instrucciones, lo que a veces influye en su autoestima y confianza profesional. Algunos necesitan más tiempo para completar tareas asignadas en entornos laborales formales, aunque han encontrado formas de sobrellevarlo y destacar en sus roles actuales.

A la pregunta sobre si se enfrentaron a dificultades en el proceso de selección, la mayoría manifestó que no les había resultado un obstáculo, la dislexia, en el proceso de selección. Sin embargo, dos de los encuestados, manifestaron que en los procesos psicotécnicos, sentían que la dislexia, a veces podría hacer bajar en rendimiento y no permitía evaluar la capacidades reales, esto sería que el agotamiento cognitivo del proceso de evaluación, sin las adecuaciones necesarias obtura el resultado final.

La totalidad de los encuestados coincide en que a la hora de manifestar tareas en las que pueden encontrar dificultades en el desempeño laboral, los principales obstáculos identificados son: tareas que requieren de la lecto escritura según 2 personas y las que le generan mayor inconveniente según el resto de los encuestados son la lectura de textos extensos así como redacción de informes.

Ante la pregunta N° 5 se definió que la dislexia afecta tanto en el ámbito académico como en el laboral, pero tiende a evidenciarse más en el ámbito académico debido al mayor uso de lectura y escritura. En el trabajo, puede requerir esfuerzo en tareas de lectura y escritura, con adaptaciones necesarias. Algunos resaltan la importancia del acompañamiento y las adaptaciones, mencionando que en el trabajo puede faltar ese apoyo. Algunas personas resaltan que la dislexia ha brindado una perspectiva diferente en algunos casos, aunque aún se

enfrentan desafíos en tareas que requieren precisión en el ámbito laboral.

La totalidad de los encuestados coincidió que no tuvieron experiencias de quedar fuera del proceso de selección por no cumplir con los estándares de rendimiento solicitados.

La experiencia de los encuestados al buscar empleo con dislexia ha sido variada y mayoritariamente positiva. Algunas personas mencionan que no tuvieron problemas y que la oralidad en las entrevistas les favoreció. Otros destacan la importancia de evitar empleos que requieran lectura constante. La atención en evitar faltas de ortografía en el currículum es común entre las respuestas, y la adaptación a trabajos que no dependan principalmente de la redacción o la lectura. Algunos expresan que la dislexia no ha sido un impedimento en su búsqueda laboral.

En el protocolo 8, las estrategias utilizadas por los encuestados para superar obstáculos relacionados con la dislexia en el trabajo incluyen la división de textos para una mejor comprensión, aprender de los errores rápidamente y pedir ayuda cuando sea necesario. Un 50% mencionó el uso de herramientas como el dictado por voz, correctores ortográficos, revisión detallada de textos, y realización de tareas en partes. Además, un 30% destacó el apoyo emocional, el uso de colores, la explicación verbal de tareas, toma de notas, esquemas, y el enfoque en potenciar fortalezas en presentaciones creativas. Un 20% mencionó el respaldo de profesionales especializados, como psicopedagogos y psicólogos, como fundamental en este proceso de adaptación y superación de obstáculos.

Las recomendaciones para personas con dislexia que están buscando empleo, según los encuestados, incluyen mantener la confianza en sí mismos, tomarse el tiempo necesario

para interpretar textos, no ver la dislexia como un escudo, manejarla con naturalidad, destacar habilidades en expresión oral y creatividad, mencionar la dislexia en entrevistas con confianza, confiar en las propias habilidades, tener un diagnóstico adecuado y utilizar herramientas como la tecnología para superar obstáculos, y perseverar ante desafíos laborales.

En referencia a la conciencia e información sobre la dislexia en el entorno laboral, la opinión compartida por los participantes es que actualmente existe una falta significativa de información en las empresas sobre la dislexia. Al mencionar que al revelar su condición, muchos notaron una falta de comprensión en cuanto a qué implica la dislexia y cómo afecta a quienes la padecen en su desempeño laboral. Esta falta de conocimiento puede generar dificultades adicionales para los empleados con dislexia al enfrentarse a situaciones laborales que quizás no estén adaptadas a sus necesidades específicas.

Por último y dentro de las acciones sugeridas por los encuestados para visibilizar a las personas con dislexia en el mundo laboral se destacan: la realización de pruebas para detectar la dislexia y proporcionar apoyo en la interpretación de textos e instrucciones, la concientización y capacitación de los directivos, adaptación de tareas, evitar posicionar a personas con dislexia en roles que requieran una gran carga de lectura, implementar campañas informativas en las empresas y diseñar políticas de adaptación laboral. Además, se propone ofrecer capacitaciones inclusivas, utilizar auriculares con cancelación de ruido para mejorar la concentración, proporcionar más tiempo para completar tareas y motivar a pesar de las dificultades iniciales.

8. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el marco teórico, siguiendo los supuestos básicos y los objetivos general y específicos de la investigación que pretenden “identificar y describir las dificultades que enfrentan las personas con dislexia en el ámbito laboral”, se debe considerar lo siguiente de acuerdo con los resultados que arrojó la muestra:

Que enfrentan dificultades en el ámbito laboral al interpretar instrucciones, redactar informes extensos y memorizar contenido detallado. Algunos sienten que necesitan esforzarse más que otros en tareas escritas, como leer un texto dos veces o revisar su trabajo con atención antes de entregarlo. A pesar de ello, optan por empleos donde sus habilidades orales se destacan, minimizando el impacto de la dislexia. En ocasiones, pueden requerir más tiempo para completar ciertas tareas. Además, la dislexia puede afectar la autoestima y generar inseguridad al expresarse con términos específicos, escribir informes o retener nombres, sintiéndose menos profesionales y temiendo no ser comprendidos adecuadamente en su trabajo.

En cuanto al primer objetivo específico menciona que “describir las dificultades que enfrentan las personas con dislexia en el proceso de selección de personal” hemos identificado lo siguiente:

Que pueden encontrarse con dificultades al enfrentar técnicas psicotécnicas extensas, como pruebas de memoria e inteligencia, que pueden provocar saturación y dificultar su finalización. Se plantea la preocupación de que estas pruebas no reflejan adecuadamente las

habilidades reales de las personas con dislexia, ya que pueden subestimar su potencial al no considerar otras estrategias de afrontamiento.

Según el segundo objetivo específico “identificar las dificultades que se le pudieran presentar en el desarrollo de la actividad laboral” se ha señalado lo siguiente:

Que la experiencia de enfrentar obstáculos relacionados con la dislexia en el ámbito laboral ha llevado a la adopción de diversas estrategias y recursos para superarlos. Entre las prácticas utilizadas se destacan la división de textos para facilitar la comprensión, el aprendizaje rápido de los errores, el trabajo con un profesional especializado, el uso de herramientas tecnológicas como el dictado por voz y correctores ortográficos, así como el enfoque en potenciar las fortalezas individuales.

El tercer y último objetivo específico alude a “enunciar de algunos de los recursos que desarrolla para adaptarse a las exigencias del ámbito laboral” y hemos identificado los siguientes:

Que han incorporado tácticas emocionales, como mantener la confianza y solicitar ayuda cuando sea necesario, así como la revisión meticulosa del trabajo antes de enviarlo. El apoyo en el orden y el uso de colores, las explicaciones verbales, la toma de notas, recursos visuales y auditivos, así como la presentación creativa de información han sido fundamentales para enfrentar los desafíos.

Que, en general, la combinación de estrategias personales, tecnológicas, emocionales y de apoyo profesional han sido claves para adaptarse con éxito a las exigencias del entorno laboral y académico, demostrando que, con determinación, creatividad y soporte adecuado, es

posible superar los obstáculos inherentes a la dislexia y alcanzar el éxito en estas áreas.

Como parte del objetivo general se plantea el desarrollo de una propuesta teniendo como base la identificación de las dificultades y mecanismos de adaptación que esgrimen las personas con dislexia en el ámbito laboral. Por lo tanto, se propone:

Que, aunque no se cuente con guías específicas para incluir o adaptar tareas para personas con dislexia en el trabajo, se sugiere que equipos de Recursos Humanos cuenten con formación para asignar responsabilidades de acuerdo con las habilidades de estas personas. Además, se resalta la importancia de promover la conciencia y la capacitación sobre la dislexia en el entorno laboral para favorecer la inclusión y brindar el apoyo necesario a los empleados con esta condición.

Que para visibilizar a las personas con dislexia en el mundo laboral se proponen acciones como campañas educativas en distintos ámbitos, capacitaciones sobre cómo abordar las dificultades específicas, uso de software especializado, y brindar información y herramientas para su desarrollo profesional. El objetivo es generar un entorno laboral más inclusivo, donde se reconozcan las fortalezas individuales y se promueva el trabajo en equipo y la colaboración, permitiendo a estas personas desplegar su máximo potencial en roles que se ajusten a sus capacidades.

Que, además, sería valioso investigar cómo las personas con dislexia pueden beneficiarse de programas de mentoría o tutoría especializada en el ámbito laboral, así como explorar cómo las políticas de inclusión laboral podrían adaptarse para favorecer la contratación y retención de empleados con dislexia.

Que, en resumen, futuras investigaciones podrían enfocarse en mejorar la comprensión de las necesidades específicas de las personas con dislexia en el ámbito laboral y en desarrollar estrategias innovadoras para fomentar su éxito y bienestar en el entorno laboral.

Por último y aunque excede el marco de esta investigación, también se propone una intervención específica sobre el sistema escolar, ya que:

Que la dislexia requiere, en esta etapa, atención especializada para evitar consecuencias educativas y emocionales. De acuerdo con los datos recabados el apoyo escolar especializado es limitado y en muchas oportunidades a cargo de docentes que desconocen o desestiman el tema, ya que, si bien en la escuela pueden generar una detección temprana del problema alertando a los padres, luego no hay seguimiento adecuado a la situación.

Que es necesario reforzar la comprensión del término dislexia y acentuar la divulgación de las herramientas de que dispone el docente porque, cuando se tiene el apoyo adecuado durante la escolaridad, con herramientas propias y adaptaciones autogestivas, se genera una base sólida para enfrentar el mundo universitario y/o laboral. Por lo dicho, es importante visibilizar la dislexia no solo en el ámbito académico y laboral sino también la necesidad de implementar las adaptaciones para un buen desempeño.

9. APORTES Y CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación sobre la dislexia en el contexto laboral ofrece una perspectiva

innovadora al ahondar en los aspectos menos explorados relacionados con la influencia de esta condición en el desempeño laboral de las personas. Al destacar la necesidad de mayor conciencia y comprensión sobre la dislexia en el ámbito laboral, el estudio aporta nuevos enfoques al resaltar la importancia de adaptar los procesos de reclutamiento, selección y las dinámicas laborales para garantizar la inclusión y el desarrollo profesional de las personas con dislexia.

Además, el trabajo investigativo arroja luz sobre las experiencias, los desafíos y las estrategias de adaptación de las personas con dislexia en su entorno laboral, revelando la diversidad de formas en que enfrentan obstáculos y destacan sus fortalezas en roles laborales diversos. Asimismo, resalta la falta de conocimiento y sensibilización en las empresas respecto a la dislexia, señalando la necesidad imperante de implementar políticas de inclusión efectivas y proporcionar los recursos y apoyos necesarios para favorecer la integración y el rendimiento laboral de estos individuos.

En resumen, este estudio no solo amplía el horizonte de comprensión sobre la dislexia en el ámbito laboral, sino que también ofrece una mirada detallada y fundamentada en la realidad de las personas con dislexia, contribuyendo a enriquecer el debate y la acción en torno a la promoción de entornos laborales inclusivos y respetuosos de la diversidad.

10. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Los desafíos y limitaciones metodológicas en la investigación sobre la dislexia en el

entorno laboral abarcan diversos aspectos. Uno de los retos más comunes es la dificultad para acceder a muestras representativas de personas con dislexia en entornos laborales específicos, lo que puede afectar la generalización de los resultados. Asimismo, la suposición generalizada de que la dislexia se supera al finalizar la escolaridad obligatoria a los 18 años puede sesgar la comprensión de esta condición como una dificultad que persiste a lo largo de la vida.

Otro desafío importante es la falta de protección legal y reglamentación específica que ampare a las personas con dislexia en el ámbito laboral una vez finalizada su educación formal, lo que puede contribuir a su vulnerabilidad en la transición a la vida adulta. Estas limitaciones metodológicas y legales pueden dificultar la investigación exhaustiva y el establecimiento de políticas inclusivas efectivas para apoyar a las personas con dislexia en el ámbito laboral. Es fundamental abordar estas limitaciones para garantizar que la investigación y las políticas resultantes promuevan la inclusión y el bienestar de las personas con dislexia en el mundo laboral.

11. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS

Algunas líneas de investigación futuras relevantes que podrían explorarse en el ámbito de la dislexia en el contexto laboral incluyen:

Investigar el impacto a largo plazo de la dislexia en la trayectoria laboral de las personas, incluyendo estudios longitudinales que analicen cómo esta condición afecta el desarrollo profesional, las oportunidades de empleo y el bienestar laboral a lo largo del tiempo.

Además desarrollar y evaluar programas de intervención específicos para apoyar a las personas con dislexia en el entorno laboral, centrándose en estrategias efectivas para mejorar la adaptación, el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo.

Otro aspecto clave sería explorar la efectividad de iniciativas de sensibilización y capacitación dirigidas a empleadores, colegas y profesionales de recursos humanos para fomentar un entorno laboral más inclusivo y comprensivo para las personas con dislexia.

Otra línea de investigación puede ser explorar las adaptaciones laborales más beneficiosas para las personas con dislexia, incluyendo la implementación de tecnologías de asistencia, ajustes en los procesos de trabajo y cambios en la comunicación y presentación de información dentro del entorno laboral.

Para futuras investigaciones, sería relevante profundizar en el desarrollo de estrategias más efectivas y personalizadas para apoyar a las personas con dislexia en entornos laborales. Esto podría implicar estudios sobre la implementación de tecnologías específicas, programas de capacitación para empleadores y colegas, así como el diseño de entornos de trabajo más

inclusivos.

Por último, analizar el marco legal existente y proponer recomendaciones para la inclusión y protección de las personas con dislexia en el ámbito laboral, abordando posibles vacíos legales y promoviendo la igualdad de oportunidades en el empleo.

Explorar estas líneas de investigación permitiría avanzar en la comprensión de la dislexia en el contexto laboral y en el desarrollo de estrategias efectivas para promover la inclusión, el bienestar y el éxito laboral de las personas con dislexia.

12. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en dicha investigación, surgen las siguientes propuestas de intervención:

1. **Programas de Sensibilización Laboral:** Implementar programas de sensibilización en las empresas para educar a los empleadores y colegas sobre la dislexia, su impacto en el trabajo y las mejores formas de apoyar a las personas con esta condición en el entorno laboral.

2. **Adaptaciones Laborales Personalizadas:** Diseñar adaptaciones laborales personalizadas para trabajadores con dislexia, que incluyan el uso de herramientas tecnológicas, ajustes en los procesos de trabajo y modos alternativos de presentación de información.

3. **Entrenamiento en Estrategias de Compensación:** Brindar entrenamiento a empleados con dislexia en estrategias de compensación, organización y gestión del tiempo para ayudarles a superar los desafíos específicos asociados con esta condición en el trabajo.

4. **Acceso a Recursos Tecnológicos:** Facilitar el acceso a herramientas y recursos tecnológicos especializados, como software de lectura y escritura asistida, para apoyar a las personas con dislexia en sus tareas laborales y mejorar su eficiencia.

5. **Evaluaciones de Desempeño Equitativas:** Garantizar que las evaluaciones de desempeño sean equitativas y tengan en cuenta las capacidades y esfuerzos de los empleados con dislexia, evitando sesgos y valorando su contribución de manera justa.

6. **Sistema Escolar:** Realizar una campaña para visibilizar la condición dislexica, el uso de herramientas adecuadas y las consecuencias de una deficiente implementación.

Generar estas propuestas de intervención profesional en el ámbito laboral/escolar contribuiría significativamente a crear entornos de trabajo más inclusivos, empáticos y efectivos para las personas con dislexia, promoviendo su bienestar, desarrollo profesional y éxito laboral.

13. REFERENCIAS

- ✓ Almeida Bravo, Digna Aurora, León Peralta y Jacqueline Paola, llamada. (2020) “ Factor socio emocional en el nivel de dislexia de los estudiantes”. Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- ✓ American Psychiatric Association. Diagnostic and statistical manual of mental disorders (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales) (DSM-5). American Psychiatric Pub, 2013.
- ✓ Anónimo. (2021) El periódico online de recursos humanos y empleo. “Los retos de los disléxicos en el mundo laboral. RRHH Digital”.
Los.<http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/148757/Los-retos-de-los-dislexicos-en-el-mundo-laboral>.
- ✓ Barba Tellez, María Nela, Suárez Monzón, Noemi, Jomarrón Moreira, Licet y Navas Bonillan, Carmen del Rosario (2019). Revista cubana de medicina militar. “ Tendencias actuales de la investigación en dislexia y necesidad de formación docente”.
- ✓ De Dislexia, A. A. (2010). Guía general sobre dislexia.
- ✓ Estudio Dyslexic Dynamic y ManpowerGroup.
<https://www.manpowergroup.es/estudio-dyslexic-dynamic>.
- ✓ Fundación de investigación social avanzada. “Fundamentos de la investigación social”.
<https://isdfundacion.org/2018/09/19/tecnicas-cualitativas-investigacion/>
- ✓ Gomez Velazquez, Fabiola (2022) - RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Artículo de investigación: “Rasgos residuales de la dislexia en

estudiantes universitarios”.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672021000200144&script=sci_abstract&lng=ptvic

- ✓ Gutiérrez Moronta, Marina. Universidad de Salamanca. (2018). Artículo de investigación: “El correlato morfológico y funcional de la dislexia evolutiva”.
<https://gredos.usal.es/handle/10366/138093>
- ✓ Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, R. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. Mc. Graw Hill.
- ✓ International Dyslexia Association (IDA). Definition of Dyslexia.
<https://dyslexiaida.org/definition-of-dyslexia/>
- ✓ Lopez Zamora Miguel y Sánchez Auxiliadora. (2024). “Cuestionario ATLAS-T para la detección de problemas lectoescritores en contextos laborales” Revista de Investigación en Logopedia. Universidad de Málaga, el cual fue titulado.
- ✓ Made by Dyslexia (2021) . Obtenido de <https://www.madebydyslexia.org/workplace/>
- ✓ Manzano León Ana y colaboradores (2021) - Artículo de investigación “Juega y aprende: influencia de la gamificación y aprendizaje basado en juegos en los procesos lectores”.
✓ <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1136103421000678>
- ✓ Mayring, P. (2000). “Análisis cualitativo de contenido”. *Forum: qualitative social research*. Vol.1, No. 2, Art. 20. Recuperado de
<https://es.scribd.com/document/427078430/Mayring-Analisis-Cualitativo-de-Contenido-Traduccion#>

- ✓ Pearson, Rufina. “Dislexia, una forma diferente de leer”. Editorial Paidós. (2017)
- ✓ Quintero-López Catalina, Gil-Vera Victor Daniel, Bolívar-Villamil Laura, Kelin Camila Mazo-Benítez, Mariana Serna-Jaramillo, Ciro-Graciano Laura Maria, Restrepo-Arias Kathelyn Charlot. (2022) “Memoria de trabajo en escolares con dislexia. Un análisis relacional”. Universidad Católica Luis Amigó (Medellín) y publicado en la Ocnos. Revista de estudios sobre lectura.
- ✓ Quintero López Catalina, Gil Vera Víctor Daniel, Bedoya Carreño Alejandra, Gallego Isaza Daissy Alejandra, Espinosa Yepes Juan David , Gutiérrez Zapata Catalina, Ardila Gómez Anabel (2022). “Características fonológicas en población escolar con dislexia. Un modelo de ecuaciones estructurales”. Psicogente, revista de divulgación científica de la Universidad Simón Bolívar, Colombia.
- ✓ R. Tárraga-Mínguel. Pilar Sanz-Cervera y Irene Lacruz-Pérez. (2019) “Repercusión en la autoeficacia docente de los términos dislexia y dificultad específica del aprendizaje en lectura”. Facultad de Magisterio de la Universidad de Valencia, España.
- ✓ Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Ley 27.306. (2016)
- ✓ Tufiño Gómez Brenda y Escalante Ferrer Ana Esther (2022). “Incorporación al mercado laboral de personas neurodivergentes: la necesidad de contratos especiales en la legislación laboral mexicana”. Publicado por Lan Harremanak, Revista de relaciones laborales. México.

- ✓ UBA –Noticias Hoy (2017) “Dislexia no es un problema de inteligencia”
<https://www.uba.ar/noticiasuba/nota.php?id=18181>

- ✓ Vallejo Freire y Mónica Lissette. (2021). “Dificultades del aprendizaje: Dislexia de los estudiantes de 5to “C”. Universidad técnica de Babahoyo, Ecuador de la Escuela Fausto Molina Molina.

- ✓ World Federation of Neurology (WFN). 1968. Report of research group on dyslexia and world illiteracy. Dallas: WFN.

14. ANEXO

14.1 Formulario de Consentimiento

Me ha sido explicado que los miembros de la facultad de Ciencias Sociales UFLO Universidad, desean conocer “Problemas de inserción laboral en jóvenes con dislexia, de 18 a 22 años, de nivel educativo y socioeconómico medios, en medianas empresas de la Capital Federal”. Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre “Problemas de inserción laboral en jóvenes con dislexia, de 18 a 22 años de nivel educativo y socioeconómico medio, en medianas empresas de la capital Federal”. Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán a continuación.

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

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

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la facultad de 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.

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

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

14.2 Cuestionario a referentes del área de recursos humanos de empresas/organizaciones

Hola, Soy Victoria Aicardi, estoy haciendo la tesis para recibirme de Lic. en Psicopedagogía y como parte del trabajo te pido si por favor, me ayudas, respondiendo estas preguntas con total honestidad. La tesis trata sobre **"problemas de inserción laboral en jóvenes con dislexia"**. Te agradezco mucho la colaboración.

1. ¿Qué información tenes acerca de las personas con dislexia?*
2. ¿Conoces cómo esta condición puede impactar positiva o negativamente en el trabajo?

Bastante

Algo

Poco

Nada

2.a. En caso que responda las 3 primeras, justifique su respuesta.

3. ¿Cuentan con guías o con alguna información sobre cómo incluir y/o adaptar tareas para personas con condición disléxica en el trabajo?.

Si

No

3.a. En caso afirmativo, mencionar brevemente cuales son:

4. ¿Cómo es el proceso de selección que realizan en la empresa?
5. ¿Tienen algún mecanismo en el proceso de selección donde evalúen la dislexia?

Si

No

5.a. En caso afirmativo, indicar cuales son.

6. ¿Son visibles los casos de personas con dislexia en el ámbito laboral?

Si

No

6.a. En caso afirmativo, mencionar cuales.

7. ¿En qué medida consideras que la dislexia puede obstaculizar el desempeño de algunas tareas y facilitar otras?.

8. ¿La empresa cuenta con políticas o programas de inclusión para empleados con dislexia?

Si

No

8.a En caso afirmativo, mencionar cuales son.

9. ¿Conoces empresas que tengan alguna política de acompañamiento para las personas con dislexia?

Si

No

9.a. En caso afirmativo, mencionar que políticas conoces.

10. ¿Qué recomendación le darías a una persona con dislexia a la hora de presentarse a una entrevista laboral?

11. ¿Qué acciones crees necesarias que se podrían realizar para que el mundo laboral visibilice a las personas con dislexia

14.3 Cuestionario a persona con dislexia

Hola, Soy Victoria Aicardi, estoy haciendo la tesis para recibirme de Lic. en Psicopedagogía y como parte del trabajo te pido si por favor, me ayudas, respondiendo estas preguntas con total honestidad. La tesis trata sobre "**problemas de inserción laboral en jóvenes con dislexia**". Te agradezco mucho la colaboración.

1. ¿Crees que la dislexia condiciona tu proceso de aprendizaje? *

Si

No

1.a. En caso de respuesta afirmativa, menciona cuales sería:

2. ¿Cómo percibis tu condición de disléxica en relación al trabajo dentro de una empresa/organización?

3. ¿Consideras que hay dificultades a la hora de abordar un proceso de selección de personal?

Si

No

3.a. En caso afirmativo, responde cuales.

4. ¿Con qué dificultades te encontrás a la hora de hacer una tarea en el ámbito laboral?. Elija una opción:

Tareas que implican lectura y escritura

Comprender instrucciones por escrito

Redactar informes

Transcribir información importante

Comprensión de textos extensos

Memorizar instrucciones complejas

Planificación y organización

Otras

5. ¿Para vos la dislexia te impacta en el ámbito laboral o solo en el académico? Explica por qué.

6. ¿Tuviste alguna experiencia donde quedaste fuera del proceso de selección por no cumplir con los estándares de rendimientos que se te pedían? ¿Cuáles?

7. ¿Cómo ha sido tu experiencia al buscar empleo con dislexia?

8. ¿Qué estrategias o ayudas has utilizado para superar obstáculos relacionados con la dislexia en tu trabajo?

9. ¿Qué recomendaciones darías a otras personas con dislexia que están buscando empleo? Si las darías, cuales serían.

10. ¿Consideras que existe conciencia e información suficiente sobre la dislexia en el entorno laboral?

11. ¿Qué acciones crees necesarias se pueden implementar para visibilizar a las personas con dislexia en el mundo laboral?