



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES  
Licenciatura en Psicopedagogía  
Trabajo Final de Integración

# Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en la Ciudad de Bahía Blanca

**Estudiante:** Pagella, Brisa Abigail

**Legajo:** 34695

**Director/es:** Lic. Campagna, Rosana Mariel

**Co-director/es:** Lic. Iglesias, Maria Florencia

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

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 - compartir igual 4-0 internacional y 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:**

Desde la fecha: 20/03/2026

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación:-

Otro plazo mayor detallar/justificar:-

Lugar y fecha: Bahía Blanca, Buenos Aires. 20/03/2026

Firma y aclaración del autor:

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Pagella Brisa Abigail", written over a light blue dotted line.

Pagella Brisa Abigail

|                                                                                            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Resumen.....</b>                                                                        | <b>5</b>  |
| <b>Introducción.....</b>                                                                   | <b>7</b>  |
| 1. Delimitación del Objeto de Estudio.....                                                 | 8         |
| 2. Planteo del Problema / Justificación.....                                               | 8         |
| 3. Objetivos General y Específicos.....                                                    | 9         |
| 4. Supuestos Básicos.....                                                                  | 10        |
| <b>Fundamentación.....</b>                                                                 | <b>11</b> |
| <b>Estado del Arte.....</b>                                                                | <b>13</b> |
| <b>Marco teórico.....</b>                                                                  | <b>20</b> |
| 1. Discapacidad: Conceptualización - Enfoque Actual.....                                   | 20        |
| 2. Inclusión Social y Laboral de las Personas con Discapacidad.....                        | 22        |
| 2.1. Inclusión Laboral como Derecho y como Proceso.....                                    | 23        |
| 3. Barreras Laborales en los Procesos de Inclusión de las Personas con Discapacidad.....   | 24        |
| 3.1. Conceptualización de las Barreras Laborales.....                                      | 24        |
| 3.2. Barreras Actitudinales.....                                                           | 25        |
| 3.3. Barreras Educativas y Formativas.....                                                 | 26        |
| 3.4. Barreras Institucionales y Organizacionales.....                                      | 27        |
| 3.5. Barreras Físicas y Comunicacionales.....                                              | 28        |
| 3.6. Barreras Sociales.....                                                                | 29        |
| 4. Educación y Formación para el Trabajo.....                                              | 30        |
| 5. Aportes de la Psicopedagogía a la Inclusión Laboral.....                                | 31        |
| 5.1. Acompañamiento Psicopedagógico.....                                                   | 32        |
| 5.2. La Psicopedagogía como Agente de Transformación de Contextos Laborales.....           | 34        |
| 6. Contexto Local: Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en Bahía Blanca..... | 35        |
| <b>Método.....</b>                                                                         | <b>37</b> |
| I. Diseño de Estudio.....                                                                  | 37        |
| II. Participantes.....                                                                     | 37        |
| III. Muestra.....                                                                          | 37        |
| IV. Criterios de Inclusión y Exclusión.....                                                | 38        |
| V. Instrumentos.....                                                                       | 38        |
| VI. Procedimiento.....                                                                     | 39        |
| VII. Consentimiento Informado y Consideraciones Éticas.....                                | 40        |
| <b>Resultados.....</b>                                                                     | <b>41</b> |
| <b>Discusión.....</b>                                                                      | <b>46</b> |
| I. Trayectorias Educativas y su Impacto en la Inclusión Laboral.....                       | 46        |
| II. Modalidades de Inserción Laboral.....                                                  | 47        |
| III. Barreras en los Procesos de Inclusión Laboral.....                                    | 48        |
| IV. Facilitadores en los Procesos de Inclusión Laboral.....                                | 49        |
| V. Implicancias para la Inclusión Laboral en el Contexto Local.....                        | 50        |
| VI. Intervención Psicopedagógica en los Procesos de Inclusión Laboral.....                 | 51        |
| <b>Conclusión.....</b>                                                                     | <b>54</b> |
| <b>Aportes y contribuciones de la investigación.....</b>                                   | <b>56</b> |
| <b>Limitaciones de la investigación.....</b>                                               | <b>57</b> |

|                                            |           |
|--------------------------------------------|-----------|
| <b>Líneas de investigación futura.....</b> | <b>58</b> |
| <b>Propuesta de investigación.....</b>     | <b>59</b> |
| <b>Referencias.....</b>                    | <b>62</b> |
| <b>Anexo 1.....</b>                        | <b>66</b> |
| <b>Anexo 2.....</b>                        | <b>68</b> |
| <b>Anexo 3.....</b>                        | <b>70</b> |

Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Ciudad de Bahía Blanca.

### **Resumen**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un aspecto central para favorecer su participación social y el ejercicio de derechos. En la Ciudad de Bahía Blanca, este proceso se viene desarrollando de manera progresiva en los últimos años, observándose una mayor presencia de propuestas, programas y acciones orientadas a promover el acceso al trabajo de las personas con discapacidad. Sin embargo, aún persisten diversas dificultades que influyen en el ingreso, la permanencia y las condiciones laborales de las personas con discapacidad.

El presente Trabajo Final Integrador tiene como objetivo analizar la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Ciudad de Bahía Blanca, identificando las principales barreras y facilitadores que inciden en los procesos de inserción laboral. Asimismo, se busca describir la situación actual teniendo en cuenta el nivel educativo y las trayectorias formativas, y analizar el rol de la educación y la formación para el trabajo en el acceso al empleo.

Desde el punto de vista metodológico, se desarrollará una investigación de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo-analítico, con un diseño no experimental y de corte transversal. Este enfoque permite abordar la problemática a partir del análisis y la interpretación de experiencias, percepciones y representaciones vinculadas al proceso de inclusión laboral.

Los resultados del estudio permiten dar cuenta de que la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad se encuentra en un proceso de crecimiento y mayor visibilización, aunque continúan existiendo barreras educativas, sociales e institucionales que condicionan las trayectorias laborales. En este sentido, el trabajo busca

aportar elementos que contribuyan a la reflexión y al fortalecimiento de prácticas inclusivas, desde una perspectiva psicopedagógica que valore la educación, la formación y el acompañamiento como aspectos fundamentales en los procesos de inclusión sociolaboral.

**Palabras clave:** Inclusión laboral; Personas con discapacidad; Formación para el trabajo; Psicopedagogía.

## Introducción

La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye en la actualidad un eje central en la agenda de derechos humanos y políticas públicas, en tanto el trabajo representa una dimensión fundamental para el desarrollo personal, la autonomía y la participación social. El acceso al empleo no solo implica la obtención de un ingreso económico, sino que también habilita procesos de reconocimiento social, construcción de la identidad y proyección de un proyecto de vida significativo.

En las últimas décadas, el cambio de paradigma en torno a la discapacidad ha permitido replantear las condiciones de acceso a distintos ámbitos de la vida social, entre ellos el mundo del trabajo. En este marco, la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad (ONU, 2006) reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, promoviendo entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles.

En la República Argentina, si bien existe un marco normativo que respalda la inclusión laboral, la Ley N° 22.431, la implementación efectiva de estas disposiciones representa aún desafíos significativos. Las oportunidades laborales para las personas con discapacidad continúan viéndose condicionadas por barreras educativas, sociales, institucionales y actitudinales que inciden tanto en el acceso como en la permanencia y en las condiciones laborales.

Especialmente en la ciudad de Bahía Blanca, la temática de la inclusión laboral ha adquirido mayor visibilización en los últimos años, observándose la presencia de programas y dispositivos orientados a favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, estos avances aún conviven con dificultades estructurales y contextuales que requieren ser analizadas desde una perspectiva situada y contextualizada.

Desde el campo de la psicopedagogía, resulta pertinente abordar esta problemática teniendo en cuenta el papel de las trayectorias educativas y la formación para el trabajo en los procesos de inclusión sociolaboral. La educación entendida como un proceso continuo a lo largo de la vida, constituye un factor clave para el desarrollo de competencias laborales,

habilidades sociales y estrategias adaptativas necesarias para la participación de las personas en el mundo laboral.

En este marco, el presente trabajo de investigación se propone analizar las condiciones actuales de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Bahía Blanca. De este modo, se busca contribuir a la producción de conocimiento situado que favorezcan el diseño de estrategias orientadas a una inclusión laboral efectiva y sostenible.

## **1. Delimitación del Objeto de Estudio**

El objeto de estudio de la presente investigación se inscribe en el análisis de la inclusión laboral de las personas adultas con discapacidad en la Ciudad de Bahía Blanca, poniendo especial énfasis en la relación entre educación, formación para el trabajo e inserción laboral, es decir, en los proceso de acceso y permanencia en el ámbito laboral.

En este marco, la inclusión se concibe como un proceso orientado a identificar y eliminar las barreras que limitan su presencia y participación de las personas en los distintos ámbitos sociales (Echeita, 2013); en este sentido, la Convenios sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derechos de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, en entornos laborales abiertos inclusivos y accesibles (ONU, 2006).

## **2. Planteo del Problema / Justificación**

Si bien en las últimas décadas se han producido avances normativos y una mayor visibilización de los derechos de las personas con discapacidad, la inclusión laboral continúa presentando dificultades en su concreción efectiva. La existencia de marcos legales no garantiza por sí misma el acceso real y efectivo al empleo ni a la permanencia en



condiciones equitativas, especialmente cuando persisten barreras educativas, sociales e institucionales que condicionan la trayectoria educativa.

En la Ciudad de Bahía Blanca, la inclusión laboral de las personas con discapacidad se viene desarrollando de manera progresiva en los últimos años. Se observa una mayor visibilización de la temática, así como la presencia de programas, iniciativas y espacios que buscan favorecer la inserción laboral de este grupo de sujetos, tanto desde el ámbito público como privado. No obstante, este proceso no se produce de manera homogénea, y persisten dificultades vinculadas al acceso al empleo formal, a la continuidad laboral y a las condiciones en las que se desarrollan las actividades de trabajo.

En este sentido, la relevancia del estudio radica en el aporte al campo de la psicopedagogía, que permite comprender la articulación entre educación y trabajo desde una perspectiva contextualizada, identificando barreras y facilitadores que orienten futuras intervenciones y prácticas inclusivas en el ámbito local.

En este marco, el problema de investigación se expresa en el siguiente interrogante: ¿Cuál es la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Bahía Blanca y cómo inciden las trayectorias educativas y formativas en los procesos de acceso y permanencia en el puesto de trabajo?.

### **3. Objetivos General y Específicos**

#### **Objetivo General**

Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Ciudad de Bahía Blanca, identificando las barreras y facilitadores existentes en el acceso, la permanencia y las condiciones de empleo, así como la incidencia de las trayectorias educativas y formativas en dichos procesos.

### **Objetivos Específicos**

- ❖ Describir la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Ciudad de Bahía Blanca, considerando sus niveles educativos y trayectorias formativas.
- ❖ Analizar la incidencia de la trayectoria educativa y de la formación para el trabajo en el acceso y permanencia en el empleo de las personas con discapacidad.
- ❖ Identificar las principales barreras y facilitadores que influyen en los procesos de inserción y sostenimiento laboral de personas con discapacidad en la ciudad.

### **4. Supuestos Básicos**

El presente Trabajo Final Integrador se orienta por una serie de supuestos básicos que permiten guiar el análisis y la interpretación de la información recabada. Estos supuestos no buscan establecer relaciones causales, sino ofrecer un marco de referencia para comprender la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el contexto estudiado.

- La inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Ciudad de Bahía Blanca se encuentra en un proceso de desarrollo progresivo, aunque persisten desigualdades en el acceso y la permanencia en el empleo.
- Las trayectorias educativas y la formación para el trabajo influyen de manera significativa en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad.
- La presencia de barreras educativas, sociales e institucionales continúa condicionando las oportunidades laborales de las personas con discapacidad.

## **Fundamentación**

La elección del presente Trabajo Final Integrador se fundamenta en la relevancia social y educativa de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, entendida como un derecho y como un proceso que favorece la participación social, la autonomía y la construcción de proyectos de vida. El acceso al empleo constituye un aspecto central en la vida adulta, ya que permite no solo la obtención de un ingreso económico, sino también el desarrollo personal y social. Tal como sostiene Echeita (2013), la inclusión supone la eliminación de barreras que limitan la participación plena de las personas en los distintos ámbitos sociales. No obstante, las personas con discapacidad continúan enfrentando diversas dificultades que condicionan su inserción y permanencia en el ámbito laboral.

En la Ciudad de Bahía Blanca, la inclusión laboral de las personas con discapacidad se viene desarrollando de manera progresiva en los últimos años, con una mayor visibilización de la temática y la implementación de distintas iniciativas orientadas a promover el acceso al trabajo. Sin embargo, este proceso no se presenta de manera homogénea, dado que persisten barreras educativas, sociales e institucionales que influyen negativamente en las trayectorias laborales de este colectivo. Desde el modelo social de la discapacidad, se entiende que dichas barreras no residen exclusivamente en la persona sino en las condiciones del entorno que restringen su participación (Palacios, 2008).

Desde el campo de la Psicopedagogía, abordar la inclusión laboral implica reconocer la importancia de las trayectorias educativas y de la formación para el trabajo como aspectos centrales en los procesos de inserción sociolaboral. Siguiendo esta línea, Ainscow (2001) señala que los procesos inclusivos requieren transformar las culturas, políticas y prácticas institucionales para dar respuesta a la diversidad. El rol del psicopedagogo resulta clave en el acompañamiento de los procesos de aprendizaje a lo largo de la vida, en la orientación vocacional y ocupacional, y en la construcción de estrategias que favorezcan la transición entre los espacios educativos y el mundo laboral. Asimismo, la intervención

psicopedagógica puede contribuir a la detección y superación de barreras que dificultan la inclusión, promoviendo prácticas educativas y laborales más inclusivas.

En este sentido, el presente trabajo busca aportar conocimientos que fortalezcan la intervención psicopedagógica en el ámbito de la inclusión laboral, ofreciendo herramientas para la reflexión profesional y para el diseño de estrategias de acompañamiento que contemplen la diversidad de trayectorias y necesidades de las personas con discapacidad. De este modo, se pretende contribuir a la construcción de prácticas orientadas a una inclusión sociolaboral más equitativa, desde una perspectiva que valore la educación, la formación y el acompañamiento como ejes fundamentales.

## Estado del Arte

Muñoz (2025) desarrolló una investigación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre los Obstáculos en la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad. El estudio de enfoque empírico y cualitativo, con alcance descriptivo, tuvo como objetivo analizar las vivencias y las principales barreras que enfrentan jóvenes con discapacidad al acceso al mundo laboral. La investigación se realizó con una muestra de diez personas de entre 20 y 35 años que participan en talleres de Capacitación Laboral de la Fundación DISCAR, utilizando entrevistas semiestructuradas como técnica de recolección de datos. En los resultados expuestos en el trabajo de investigación se evidenció la presencia de diversas barreras estructurales y actitudinales que limitan la inclusión laboral en el mercado formal. No obstante, se identificó que determinados entornos laborales, cuando cuentan con apoyos personalizados y modalidades de gestión inclusiva, pueden funcionar como facilitadores, promoviendo oportunidades de inserción, autonomía y participación laboral sostenida en el tiempo.

Desde una perspectiva educativa, Jaureguialzo (2024) llevó a cabo una investigación denominada Obstáculos en la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, desde un enfoque cualitativo de alcance descriptivo, con el objetivo de analizar los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad en los procesos de inclusión laboral, particularmente en la transición de la escuela secundaria a la vida adulta. El estudio se desarrolló en la Modalidad Especial del Instituto Privado Dalmacio Vélez Sarsfield, en la localidad de Justiniano Posse, provincia de Córdoba, e incluyó entrevistas semiestructuradas a profesionales de la institución educativa y a empleadores de empresas locales. Los resultados evidenciaron que la inclusión laboral se ve limitada principalmente por estigmas sociales, prejuicios, desconocimiento del marco legal vigente y bajas expectativas respecto de las capacidades laborales de las personas con discapacidad. Asimismo, se destacó el rol central de la escuela especial en la formación de hábitos laborales y en la generación de vínculos con el ámbito laboral, aunque aquellas

experiencias suelen no sostenerse tras el egreso escolar. El trabajo de investigación destaca la importancia del acompañamiento psicopedagógico continuo, así como también la articulación entre escuela, familia y entorno social, como factores claves para favorecer procesos de inclusión laboral y prevenir situaciones futuras de exclusión social.

Por su parte, Roitigui (2024) desarrolló una investigación titulada Capacitación Laboral y Discapacidad Intelectual: Aportes de la Psicopedagogía. Situada en un Centro de Formación Integral de la localidad de Marcos Paz, provincia de Buenos Aires. El estudio, de enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo, no experimental y de corte transversal, tuvo como objetivo indagar los aportes de la psicopedagogía en la capacitación laboral de las personas con discapacidad intelectual que asisten a un Centro de Formación Integral (CFI). La investigación se llevó a cabo a partir de entrevistas semiestructuradas a miembros del equipo directivo, el equipo de orientación escolar y los docentes de la institución, orientadas a relevar el funcionamiento institucional, los objetivos y las propuestas de formación laboral. Los resultados señalan que la capacitación laboral constituye un eje central para favorecer la inclusión sociolaboral y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, destacándose el trabajo articulado entre docentes y psicopedagogos como un factor clave para el diseño de propuestas educativas inclusivas. Al mismo tiempo, el estudio resalta la importancia de promover experiencias educativas que favorezcan la autonomía, la independencia y el desarrollo de competencias laborales, sociales y personales, posicionando a la psicopedagogía como un actor fundamental en los procesos de formación laboral y transición de la vida adulta.

En la misma línea, Olivares (2024) en Jóvenes adultos con discapacidad y la inclusión laboral en la ciudad de Mendoza, desarrolló una investigación de enfoque cualitativo centrado en el estudio de caso de la empresa Café Posible. El objetivo del estudio fue describir los ajustes razonables implementados en el proceso de contratación de personas con discapacidad, y analizar los factores que favorecen la adopción de prácticas inclusivas, a partir de entrevistas realizadas al empleador y a tres empleados, lo que

permitió relevar las experiencias de inclusión desde distintas perspectivas. Los resultados evidenciaron la implementación de ajustes razonables, entre ellos físicos, comunicacionales, sociales y actitudinales, los cuales favorecieron la inserción y permanencia de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Sin embargo, en el trabajo se advierte que a pesar de las instancias formativas, persisten dificultades en el acceso efectivo al empleo. En este sentido, se destaca el rol de los organismos gubernamentales de la provincia en la formación para el trabajo de personas adultas con discapacidad, mediante propuestas de capacitación y acompañamiento que tengan en cuenta tanto los aspectos técnicos como aspectos emocionales y personales. Este trabajo constituye un antecedente relevante al destacar la inclusión laboral como un derecho fundamental y la importancia de generar entornos laborales accesibles y equitativos, a través de ajustes razonables y prácticas inclusivas.

Por otra parte, Maluf (2023) desarrolló un trabajo de investigación titulado Ley N°22.431 cupo 4 % de Empleabilidad de Personas en Situación de Discapacidad, la autora realizó la investigación de tipo jurídico-social con un enfoque descriptivo-analítico. El objetivo principal del estudio fue analizar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad de Argentina, particularmente en el empleo público, partiendo del análisis del marco normativo vigente, con especial énfasis en la Ley N° 23.431 y su reglamentación mediante el decreto 312/2010, que establece el cupo laboral del 4% para personas con discapacidad en el ámbito estatal, así como los mecanismos de control implementados por los organismos competentes para su cumplimiento. Los resultados evidenciaron que, a pesar del desarrollo normativo existente, la inserción laboral de las personas con discapacidad continúa siendo baja, lo que pone en manifiesto una brecha entre la legislación vigente y su aplicación efectiva. En este sentido, el estudio destaca la necesidad de fortalecer las políticas públicas y las prácticas institucionales para promover una inclusión laboral real y sostenida.

Asimismo, Risiglione (2023) desarrolló una investigación titulada *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Propuestas para su Implementación en Empresas en Argentina*. Dicho estudio se inscribe en un enfoque mixto, de carácter descriptivo y exploratorio, orientado a analizar la situación de inclusión laboral de las personas con discapacidad en diferentes empresas argentinas, así como también, generar propuestas para su implementación, desde una perspectiva de derechos humanos y responsabilidad social empresarial, con un trabajo de campo que incluyó encuestas a profesionales que se desempeñan en empresas del país, entrevistas a informantes y análisis de un estudio de caso en una PyME. Los resultados evidenciaron que, a pesar de la existencia de un marco normativo y conceptual que respalda la inclusión laboral de las personas con discapacidad en empresas argentinas, continúan aún siendo limitada. El estudio identifica prejuicios, desconocimiento y temores como principales obstáculos para la adopción de prácticas inclusivas. No obstante, se observa que las empresas que avanzan en estos procesos registran impactos positivos en el clima laboral, el compromiso de los equipos y la valorización de talentos y competencias. La investigación propone estrategias de acción orientadas a promover procesos de inclusión laboral sostenibles, con beneficios para las personas con discapacidad, las organizaciones y la comunidad.

El estudio llevado a cabo por Rached (2023) titulado *Acceso de las Personas con Discapacidad al Campo Laboral*, se inscribe en el marco del modelo social de la discapacidad desde un enfoque cualitativo, y se desarrolla a partir del diálogo con instituciones públicas y con personas con discapacidad de la localidad de Viedma. El objetivo principal del estudio fue comprender las barreras que enfrentan los sujetos con discapacidad en los procesos de inclusión laboral en el ámbito público, caracterizando dichos procesos e identificando los factores que facilitan u obstaculizan la inclusión, así como el rol de los y las trabajadores/as sociales en ese contexto. Entre los principales resultados expuestos en el trabajo investigativo, se evidenció que las barreras de la inclusión laboral se vinculan principalmente con factores sociales, organizacionales y



actitudinales más que con las características individuales de las personas. Asimismo, se destaca la importancia de concebir la discapacidad desde una perspectiva dinámica, entendida como una interacción constante entre la personas con discapacidad y el entorno laboral, lo que permite visibilizar la necesidad de transformar las prácticas institucionales para favorecer procesos de inclusión laboral efectivos y sostenidos en el tiempo.

Siguiendo esta línea, Espinal-Loor (2022) desarrolló una revista científica titulada *La Inclusión Laboral Basada en las Experiencias de las Personas con Discapacidad Visual de Manabí en Ecuador*. El estudio se llevó a cabo desde un enfoque cualitativo con alcance fenomenológico empírico, con el objetivo de comprender las vivencias de inclusión laboral de este colectivo de sujetos en distintos ámbitos de trabajo. La investigación consideró como participantes a miembros de asociaciones de personas con discapacidad, empleadores que han trabajado con este grupo de sujetos y profesionales del Servicio de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (SIL). La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas y del análisis de historias de vida, lo que permitió conocer percepciones sobre las oportunidades de inclusión, el reconocimiento de habilidades y la participación en condiciones de igualdad dentro del ámbito laboral. Los resultados evidencian que, si bien existen experiencias de inserción laboral tanto en instituciones públicas como privadas, persisten desafíos vinculados al reconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad visual y la necesidad de fortalecer estrategias que promuevan una inclusión laboral efectiva y sostenida.

En este marco, Vargas - Merino y Sanchez - Esli (2022) desarrollaron una investigación titulada *Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: una revisión sistemática entre los años 2010-2020*. El estudio tuvo como objetivo analizar los aportes teóricos y empíricos sobre el emprendimiento como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad en el contexto latinoamericano, especialmente en la última década. Para ello, se llevó a cabo una revisión sistemática de artículos académicos publicados en diferentes bases de datos,

entre ellas Dialnet, ProQuest, Redalyc, Scielo y EBSCO, complementadas con aportes de Scopus. En una primera instancia se identificaron 724 artículos vinculados a la temática, los cuales fueron posteriormente depurados hasta seleccionar 41 artículos y un libro por la relevancia de sus aportes. Los resultados evidencian que aún existe una producción científica limitada respecto del emprendimiento como alternativa de inclusión laboral, así como también persistentes dificultades para acceder al empleo formal, a pesar de la existencia de normativas orientadas a promover la igualdad de oportunidades. Asimismo, los autores señalan la necesidad de desarrollar nuevas investigaciones empíricas de carácter cuantitativo y multivariado, que permitan analizar con mayor profundidad los factores que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Por su parte, Carrasco Lara (2022) investigadora de la Universidad Estatal de Bolívar, ubicada en Guaranda (Ecuador) publicó su entrevista científica titulada Importancia de la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, en la cual se analiza el proceso histórico de exclusión social y laboral que han atravesado las personas con discapacidad y la relevancia de promover su inclusión en el ámbito laboral. El trabajo se enmarca en una perspectiva teórica que recupera aportes del modelo social de la discapacidad, destacando la necesidad de garantizar condiciones equitativas de participación en los distintos ámbitos de la vida social. Asimismo, el estudio aborda diferentes dimensiones vinculadas a la inclusión de las personas con discapacidad, tales como el rol de la familia, el acceso al empleo, la integración social, el marco legal vigente y el papel de las organizaciones y fundaciones que trabajan en la promoción de sus derechos. Entre los principales aportes, la revista resalta la importancia de fortalecer políticas públicas, prácticas institucionales y redes de apoyo que favorezcan la inclusión laboral y contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

En conjunto, los antecedentes analizados permiten comprender que la inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa enfrentando múltiples barreras de carácter estructural, social, institucional y actitudinal, a pesar de los avances normativos y

las experiencias inclusivas existentes. Los estudios revisados coinciden en señalar la importancia de la formación para el trabajo, el acompañamiento profesional y la articulación entre los distintos actores sociales como factores clave para favorecer trayectorias laborales significativas y sostenidas.

## **Marco teórico**

### **1. Discapacidad: Conceptualización - Enfoque Actual**

La concepción de la discapacidad ha ido atravesando diversas transformaciones a lo largo del tiempo, las cuales han impactado significativamente en las prácticas sociales, educativas y laborales, así como en las oportunidades y condiciones de participación de las personas con discapacidad. Estas transformaciones responden a cambios históricos, sociales y culturales que han dado lugar a distintos modos de comprender la discapacidad y de intervenir en relación con ella. En este sentido, los modelos de conceptualizar la discapacidad influyen directamente en las políticas públicas y en las prácticas institucionales (Palacios, 2008).

A lo largo del tiempo la discapacidad ha sido explicada mediante distintos modelos teóricos, los cuales han influido directamente en dichas prácticas sociales, educativas, laborales, así como también en las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad. Estos modelos teóricos no suceden de manera lineal ni excluyente, sino que han coexistido y se han superpuestos uno con otros, reflejando las distintas formas de concebir a las personas con discapacidad según el contexto histórico, social y cultural (Palacios, 2008).

En primer lugar, Palacios (2008) reconoce el modelo de prescindencia, como una de las primeras formas de concebir a la discapacidad. Este modelo se desarrolló principalmente en la Edad Media hasta fines del Siglo XIX aproximadamente. Desde esta perspectiva, se vinculaba a la discapacidad con castigos divinos, desgracias o anormalidades, las cuales justificaban las prácticas de exclusión social. En este contexto, las personas con discapacidad eran consideradas improductivas para la sociedad, y no eran reconocidas como sujetos de derechos, hecho que legitimaba su marginación y segregación. Este modelo es descrito como una etapa histórica en la que predominaban

explicaciones religiosas o morales que derivan en exclusión y negación rotunda de los derechos.

Posteriormente, surge el denominado modelo médico o rehabilitador, consolidándose a fines del XIX, adquiriendo mayor relevancia alrededor de 1960 (Palacios, 2008). Este enfoque concibe la discapacidad como un problema individual, resultado de una deficiencia, enfermedad o una alteración del funcionamiento físico o mental, que debe ser tratada y corregida mediante intervenciones médicas. En síntesis, este modelo tiene como objetivo principal la rehabilitación y la normalización de la persona, dándole un rol central al saber del profesional en medicina. Si bien este enfoque permitió avances en el acceso a tratamientos y apoyos técnicos, resultó ampliamente cuestionada por centrar la atención en el déficit de las personas con discapacidad. Desde el enfoque de derechos, este modelo es criticado por focalizar en la deficiencia individual sin considerar las barreras del entorno (ONU, 2006).

En contraposición, el modelo social de la discapacidad surge en la década de 1970, impulsado por movimientos sociales de personas con discapacidad. Este enfoque hace hincapié en que la discapacidad no reside en la persona, sino que es el resultado de la interacción entre las características individuales de los sujetos y las barreras físicas, comunicacionales, actitudinales y sociales que provee el entorno (Palacios, 2008). Desde esta perspectiva, el eje se desplaza del déficit individual a la responsabilidad y la participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social. Este posicionamiento se encuentra plasmado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que reconoce a la discapacidad como un concepto en evolución resultante de la interacción con barreras del entorno (ONU, 2006).

En la actualidad, predomina una perspectiva que reconoce y entiende a la discapacidad no como una condición exclusivamente individual, sino que se refiere al resultado de la interacción entre las características de las personas y las condiciones del

entorno. Desde este enfoque, se promueve la inclusión, la accesibilidad y el respeto por la diversidad humana, priorizando la dignidad, la igualdad de oportunidades y la participación plena de todas las personas. En el ámbito educativo argentino, esta perspectiva se encuentra reflejada en la Resolución CFE N° 311/16, que promueve un enfoque inclusivo basado en la eliminación de barreras y en el reconocimiento de las configuraciones de apoyo.

En consonancia con esta mirada actual, es decir, desde una perspectiva biopsicosocial, la Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad como un término genérico que abarca las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación. En este sentido, la discapacidad es entendida como el resultado de la interacción entre las condiciones de salud de una persona y los factores contextuales, tanto personales como ambientales (OMS, 2001).

## **2. Inclusión Social y Laboral de las Personas con Discapacidad**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) plantea que tanto la inclusión social como la inclusión laboral de las personas con discapacidad implica la eliminación de barreras y la creación de oportunidades equitativas, con el objetivo de garantizar una participación plena en la sociedad.

En este sentido, la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad no solo implica garantizar el acceso a espacios físicos, sino también a promover un cambio cultural que valore la diversidad, y en la cual se respeten las diferencias. En la actualidad, persisten barreras de diversos tipos, entre ellas, actitudinales, comunicacionales y estructurales, que en cierto punto limitan el desarrollo personal, educativo y profesional de los sujetos (Palacios, 2008).

En relación con el mundo laboral, Castel (1997) destaca que el empleo constituye un factor central en los procesos de inclusión social, en tanto favorece la autonomía, fortalece

la autoestima y la participación activa en la sociedad. En este sentido, el acceso a un empleo digno no solo posibilita la independencia económica, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y reconocimiento social. Para ello, es fundamental que las organizaciones adopten políticas inclusivas, realicen ajustes razonables y brinden oportunidades reales de formación y crecimiento.

Por su parte, Ainscow (2001) señala que la inclusión social implica generar entornos accesibles, redes de apoyo y acciones que promuevan la igualdad de derechos. Desde esta perspectiva la sociedad cumple un rol fundamental, ya que la verdadera inclusión se construye cuando se eliminan los prejuicios y se les brinda reconocimiento a las personas con diversidad funcional como sujetos activos, capaces y con potencialidades para aportar valor en distintos ámbitos.

En este sentido, promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad requiere un abordaje integral, teniendo en cuenta que todas las personas son sujetos de derechos. Garantizar la igualdad de oportunidades requiere el compromiso sostenido del Estado, las instituciones y la sociedad en su conjunto, así como la implementación de políticas públicas y estrategias que promuevan la accesibilidad, la eliminación de barreras y la participación plena. De este modo, la inclusión se consolida como un proceso dinámico y continuo, sumamente necesario para la construcción de una sociedad más justa, equitativa y que respete la diversidad (Broyna, 2009).

## **2.1. Inclusión Laboral como Derecho y como Proceso**

La inclusión laboral constituye un eje central en la inclusión social, en tanto el trabajo favorece la autonomía personal, la independencia económica, la construcción de la identidad y el sentido de pertenencia social. Tal como señala Castel (1997), el trabajo no solo cumple una función económica, sino también simbólica y social, en tanto que organiza la vida cotidiana y habilita espacios de reconocimiento e inclusión social.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra reconocido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), específicamente en el artículo 27, el cual establece la obligación de garantizar condiciones laborales justas, favorables y accesibles, en entornos abiertos e inclusivos. Este derecho se ve reforzado por la Ley N° 22.431, la cual promueve la protección integral de las personas con discapacidad y establece medidas orientadas a favorecer la inserción laboral particularmente en el sector público.

Sin embargo, como advierte Brogna (2009), la inclusión laboral no debe entenderse como un hecho aislado ni reducirse únicamente a la incorporación al mercado de trabajo. Se trata de un proceso complejo que requiere el compromiso activo de las organizaciones para implementar políticas inclusivas, realizar ajustes razonables y generar entornos laborales accesibles y libres de discriminación.

En este sentido, concebir la inclusión laboral como un proceso continuo permite garantizar no solo el acceso al empleo, sino también la permanencia y el crecimiento profesional de las personas con discapacidad, promoviendo trayectorias laborales significativas que reconozcan sus capacidades, sus capacidades, saberes y potencialidades (Palacios, 2008).

### **3. Barreras Laborales en los Procesos de Inclusión de las Personas con Discapacidad**

#### **3.1. Conceptualización de las Barreras Laborales**

Las barreras laborales pueden definirse como aquellos obstáculos de diversa índole que dificultan o impiden el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad. En esta línea, Brogna (2009) plantea que estos obstáculos no responden únicamente a características individuales, sino que se vinculan a las condiciones sociales, organizacionales y culturales que limitan la participación plena en el ámbito del trabajo. Asimismo, estas barreras pueden manifestarse de múltiples



formas, tales como actitudinales, educativas, institucionales, físicas, comunicacionales y sociales, que interactúan entre sí.

Desde el enfoque actual en que se concibe a la discapacidad, se explican a las barreras laborales, no por las características individuales de las personas, sino que se comprenden como el resultado de la interacción entre los sujetos y los entornos laborales, sociales e institucionales en los que se insertan (OMS, 2001).

En este sentido, el modelo social de la discapacidad permite visibilizar que las barreras laborales se construyen socialmente y se sostienen a partir de prácticas, normas, representaciones y estructuras que no contemplan la diversidad humana. Tal como sostiene Palacios (2008), la expulsión laboral de las personas con discapacidad no es consecuencia de la discapacidad en sí misma, sino de una falta de adecuaciones y oportunidades reales en el mercado laboral.

### **3.2. Barreras Actitudinales**

Las barreras actitudinales constituyen uno de los principales obstáculos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estas barreras se expresan a través de prejuicios, estigmas, estereotipos y creencias negativas acerca de las capacidades laborales de este colectivo de sujetos. Tal como señala Palacios (2008) estas barreras no se vinculan con limitaciones funcionales de los sujetos, sino con las representaciones sociales que se construyen en torno a la discapacidad, y que influyen directamente en las prácticas de selección, contratación y permanencia en el empleo.

Diversos autores señalan que las personas con discapacidad suelen ser percibidas como sujetos menos productivos, dependientes o incapaces de asumir responsabilidades, lo cual impacta negativamente en sus oportunidades de acceso a empleos formales y de calidad (Broyna, 2009). Estas concepciones se sostienen desde un enfoque asistencialista o médico - rehabilitador de la discapacidad, que tienden a focalizarse en el déficit individual,

y al mismo tiempo subestimar las potencialidades, competencias y saberes de las personas (OMS, 2001).

Asimismo, las barreras actitudinales pueden manifestarse tanto de manera explícita como implícita. En algunos casos se expresan en prácticas discriminatorias abiertas, mientras en otros casos suelen ser más sutiles, demostrando en situaciones de sobreprotección, asignación de tareas de menor jerarquía o en la expulsión de instancias de capacitación y promoción laboral (INADI, 2016). Estas situaciones limitan las posibilidades de desarrollo profesional y refuerzan procesos de segregación y exclusión dentro de los espacios laborales.

Desde el modelo actual en que se contempla a la discapacidad, se sostiene que la transformación de estas barreras requiere no solo cambios normativos, sino también la revisión crítica de las prácticas institucionales y de las representaciones sociales que sostienen la desigualdad. Por su parte, Ainscow (2001) plantea que los procesos inclusivos implican modificar culturas, políticas y prácticas de las instituciones para favorecer la participación de todos los sujetos. En este sentido, la sensibilización, la formación en diversidad y la promoción de entornos laborales favorables e inclusivos resultan ser estrategias fundamentales para garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad para las personas con discapacidad.

### **3.3. Barreras Educativas y Formativas**

Las barreras educativas y formativas se vinculan con las trayectorias educativas fragmentadas o discontinuadas que muchas personas con discapacidad han atravesado a lo largo de su vida escolar. Las dificultades en el acceso a una educación inclusiva y de calidad impactan directamente en las oportunidades de formación para el trabajo en el desarrollo de competencias laborales necesarias para la inserción en el mercado laboral (Ainscow, 2012).

Müller (2010) sostiene que cuando los sistemas educativos no logran alojar la diversidad de modos de aprender, se generan interrupciones, derivaciones a circuitos segregados o experiencias escolares marcadas por el fracaso, que afectan la construcción de la subjetividad y los proyectos de vida. Estas experiencias inciden posteriormente en el acceso a instancias de formación profesional, limitando las posibilidades de inserción laboral y reforzando trayectorias de exclusión.

Desde una perspectiva crítica, Skliar (2011) advierte que muchas prácticas educativas se sostienen en una lógica de la normalidad que define qué aprendizajes son válidos y qué sujetos son considerados “aptos”. En el caso de las personas con discapacidad, esta mirada produce expectativas reducidas respecto de sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo lo cual se traduce en propuestas formativas muy precarias o directamente inexistentes. De este modo, la exclusión educativa no se explica por las características de los sujetos, sino por la incapacidad de las instituciones en revisar sus modos de enseñar y evaluar.

Desde la psicopedagogía, estas barreras adquieren especial relevancia, ya que inciden en la construcción de proyectos de vida, en el fortalecimiento de la autonomía, y en la posibilidad de acceder a empleos dignos y sostenidos en el tiempo. Por su parte, Baquero (2001) sostiene que las trayectorias educativas no pueden comprenderse de manera lineal ni homogénea, sino como recorridos singulares configurados en interacción con los contextos institucionales y sociales. En este sentido, el desafío no radica en adaptar a los sujetos a sistemas rígidos, sino en construir dispositivos educativos y formativos que reconozcan la diversidad y habiliten trayectorias laborales posibles.

### **3.4. Barreras Institucionales y Organizacionales**

Las barreras institucionales y organizacionales se relacionan con las políticas, normas y prácticas que regulan el funcionamiento del Estado y las organizaciones laborales. Si bien existen marcos normativos que promueven la inclusión laboral de las personas con

discapacidad, su aplicación suele ser parcial o insuficiente, lo que limita el ejercicio efectivamente del derecho al acceso a un trabajo digno (Eroles et al., 2005).

En el ámbito organizacional, estas barreras se manifiestan en la ausencia de políticas inclusivas, la falta de ajustes razonables, la rigidez de los perfiles laborales y la escasa formación de los equipos de trabajo en materia de discapacidad. Brogan (2009) advierte que muchas instituciones continúan sosteniendo lógicas homogeneizantes que excluyen a quienes no se ajustan a modelos estandarizados de productividad.

Desde una perspectiva socio - laboral, Castel (1997) señala que la segmentación y precarización del mercado de trabajo profundizan las desigualdades sociales afectando especialmente a los colectivos históricamente vulnerados, entre ellos las personas con discapacidad.

Asimismo, la débil articulación entre organismos estatales, instituciones educativas y sector productivo constituye una barrera significativa para la construcción de trayectorias laborales continuas, generando inserciones intermitentes o informales que dificultan la estabilidad y el buen desarrollo laboral. Desde una perspectiva institucional, Schlemenson (2005) señala que las organizaciones configuran espacios de producción de sentidos, normas y modos de participación que inciden directamente en las oportunidades de integración y desarrollo de los sujetos dentro del ámbito laboral, lo cual pone énfasis en la importancia de fortalecer vínculos institucionales que favorezcan procesos de inclusión sostenidos.

### **3.5. Barreras Físicas y Comunicacionales**

La Organización Mundial de la Salud (2001) plantea que los factores ambientales pueden construirse en las barreras físicas y comunicacionales que limitan la participación de las personas. En este marco, las barreras físicas y comunicacionales en el ámbito laboral refieren a aquellas limitaciones presentes en los entornos laborales que obstaculizan el

acceso, la permanencia y la participación plena de las personas con discapacidad. Estas barreras se manifiestan en la falta de accesibilidad edilicia, la ausencia de señalización adecuada, la inexistencia de tecnologías de apoyo y la utilización de formatos comunicacionales que no contemplan la diversidad de modos de comunicación.

Desde una perspectiva de derechos, la accesibilidad constituye una condición básica para el ejercicio de otros derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo digno. Brogna (2009) plantea que cuando los entornos no están diseñados desde criterios de accesibilidad universal, se produce una exclusión indirecta que restringe la autonomía y limita las posibilidades de desempeño laboral, independientemente de las capacidades de los sujetos.

Siguiendo esta línea, la Organización Mundial de la Salud (2001) sostiene que las barreras físicas y comunicacionales no son inherentes a la discapacidad, sino al modo en que los entornos están contruidos y organizados. La falta de adecuaciones razonables en los espacios laborales, y en los sistemas de comunicación impactan negativamente en la participación, la productividad y la integración de personas con discapacidad en el ámbito de trabajo.

Diversos organismos nacionales, tales como el INADI (2016) advierten que la accesibilidad no puede reducirse únicamente a la eliminación de obstáculos arquitectónicos, sino que debe incluirse el acceso a la información, la comunicación y las tecnologías, en formatos comprensibles y utilizables por todas las personas. De este modo, la persistencia de barreras físicas y comunicacionales constituye una forma de discriminación estructural que limita el acceso efectivo al empleo en condiciones de igualdad.

### **3.6. Barreras Sociales**

Las barreras sociales y contextuales se relacionan con las condiciones socioeconómicas, culturales y familiares que atraviesan las trayectorias de vida de las

personas con discapacidad. La pobreza, la falta de redes de apoyo, la dependencia económica y la sobreprotección familiar pueden limitar las oportunidades de inserción laboral y el acceso a experiencias laborales significativas, configurando situaciones de vulnerabilidad que condicionan la participación social y laboral de las personas con discapacidad (Castel, 1997).

Desde la perspectiva de Kaplan (2016) se sostiene que las desigualdades sociales no sólo condicionan el acceso a bienes materiales, sino también a las expectativas y las oportunidades de los sujetos. En el caso de las personas con discapacidades, estas desigualdades sociales suelen verse reflejadas en trayectorias laborales frágiles, marcadas especialmente por la dependencia económica, la informalidad o la exclusión en sí misma.

En este sentido, las barreras sociales y contextuales no actúan de manera aislada, sino que se articulan con otras barreras en el ámbito laboral, profundizando las desigualdades y condicionando las posibilidades de acceso, permanencia y desarrollo en el trabajo. Superar estas barreras requiere de intervenciones que contemplan no solo las condiciones individuales, sino también los contextos sociales y comunitarios en lo que se inscriben las trayectorias laborales de las personas con discapacidad, lo que pone en foco la necesidad de abordajes integrales orientados a promover procesos de inclusión sostenidos en el tiempo (Broyna, 2009).

#### **4. Educación y Formación para el Trabajo**

La educación y la formación laboral son ejes fundamentales para los procesos de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, ya que favorecen el desarrollo de competencias, saberes y habilidades necesarias para la participación activa en el mundo laboral. Desde una perspectiva de derechos, el acceso a instancias de formación resulta central para garantizar la igualdad de oportunidades y la construcción de trayectorias laborales significativas, reconociéndose a la educación como un factor clave para el acceso al empleo en condiciones de equidad (ONU, 2006).

Desde el enfoque actual en que concibe a la discapacidad, la educación y la formación laboral deben pensarse desde la articulación con el entorno, considerando la necesidad de generar contextos accesibles y apoyos adecuados que favorezcan el aprendizaje y la participación. Tal como sostiene Hernández (2014), la educación inclusiva implica revisar las prácticas institucionales y formativas, de tal modo que se garantice la participación de todos los sujetos, reconociendo sus potencialidades y promoviendo aprendizajes significativos.

La educación para el trabajo debe orientarse a la preparación para la vida adulta y laboral, promoviendo el desarrollo de habilidades vinculadas a la organización de tareas, la resolución de problemas, la comunicación y el trabajo colaborativo, siendo competencias sumamente necesarias para facilitar la inserción y permanencia en el ámbito laboral. Por su parte, Baquero (2001) destaca la importancia de generar propuestas educativas que acompañen trayectorias diversas y que favorezcan la construcción de proyectos de vida.

En síntesis, la articulación entre el sistema educativo, las instancias de formación profesional y el ámbito laboral constituyen un aspecto clave para la construcción de trayectorias formativas inclusivas, teniendo en cuenta apoyos personalizados, ajustes razonables y estrategias pedagógicas que posibiliten a las personas con discapacidad acceder a oportunidades reales tanto de formación profesional como de empleo, en condiciones de equidad y de respeto por la diversidad funcional (Broyna, 2009).

## **5. Aportes de la Psicopedagogía a la Inclusión Laboral**

La psicopedagogía realiza aportes significativos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en tanto se caracteriza por ser una disciplina que aborda los procesos de aprendizaje a lo largo de toda la vida de los sujetos, y en diversos contextos. Es decir, la psicopedagogía no solo se limita al ámbito educativo formal, sino que se extiende a los espacios de formación profesional y laboral, acompañando a las trayectorias de los sujetos desde un enfoque integral y centrado en la singularidad de cada uno,

reconociendo que dichas trayectorias de aprendizajes se configuran de manera singular a partir de las experiencias educativas, sociales e institucionales que atraviesan los sujetos a lo largo de la vida (Müller, 2010).

Entre los principales aportes se destaca la identificación de fortalezas intereses y necesidades de apoyo de cada persona, lo que permite orientar procesos de formación y capacitación acordes a posibilidades y proyecto de vida. Tal como señala D' Anna (2011) la intervención psicopedagógica debe contemplar la diversidad de trayectorias y condiciones, evitando enfoques homogeneizantes que produzcan situaciones de exclusión. Este posicionamiento se vincula con el modelo social de la discapacidad, que pone el énfasis en la interacción entre el sujeto y el entorno, no exclusivamente en las limitaciones individuales.

En este sentido, el profesional en psicopedagogía contribuye a la detección de barreras actitudinales, comunicacionales y organizacionales que dificultan la inserción y permanencia en el ámbito laboral, proponiendo estrategias de intervención y ajustes razonables que favorezcan el aprendizaje y el desempeño en los puestos de trabajo. Por su parte, Hernández (2014) sostiene que la inclusión implica revisar las prácticas institucionales y laborales, proponiendo condiciones que garanticen la participación y el aprendizaje significativo.

### **5.1. Acompañamiento Psicopedagógico**

La intervención psicopedagógica promueve el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales, sociales y adaptativas necesarias para el buen desempeño laboral, tales como la planificación, la resolución de problemas, la comunicación y la autonomía. Estas competencias son fundamentales para favorecer procesos de inclusión laboral sostenidos y significativos, generando un impacto positivo en la calidad de vida y en la participación social de las personas con discapacidad, en tanto el acompañamiento de los procesos de aprendizaje y desarrollo de competencias contribuye a la construcción de trayectorias formativas laborales posibles (Müller, 2010).



Desde esta perspectiva el acompañamiento psicopedagógico adquiere un rol fundamental en la construcción y el sostenimiento de las trayectorias educativas y laborales. Tal como sostiene Baquero (2001) dichas trayectorias no pueden pensarse de manera lineal ni homogénea, sino como recorridos singulares que configuran en interacción con los contextos institucionales y sociales.

Asimismo, Bleichmar (2005) señala que los procesos de aprendizajes y de construcción de proyectos de vida se encuentran profundamente atravesados por las condiciones de reconocimiento social. El trabajo, en tanto espacio de reconocimiento simbólico, contribuye a la consolidación de la identidad, al fortalecimiento de la autoestima y al desarrollo de la autonomía. Desde este enfoque, el acompañamiento psicopedagógico no se limita al desarrollo de habilidades técnicas, sino que también contempla la dimensión subjetiva, promoviendo el deseo de aprender, de participar y de proyectarse en el mundo laboral.

La psicopedagogía cumple un rol fundamental en el trabajo interdisciplinario, articulando acciones con otros profesionales, instituciones educativas y organizaciones laborales. Desde esta perspectiva, D' Anna (2011) hace hincapié en la importancia de construir intervenciones que no solo acompañan al sujeto, sino que también interpelen y transformen los contextos.

En este sentido, los aportes de Skliar (2005) resultan relevantes al advertir que muchas prácticas inclusivas continúan produciendo miradas normalizadoras sobre la diferencia. El acompañamiento psicopedagógico permite cuestionar estas lógicas, promoviendo entornos laborales accesibles, flexibles y respetuosos con la diversidad. De este modo los aportes de la psicopedagogía se orientan a la construcción de entornos laborales accesibles, inclusivos y respetuosos de los derechos, tal como se establece en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).

## **5.2. La Psicopedagogía como Agente de Transformación de Contextos**

### **Laborales**

La psicopedagogía se posiciona como un actor relevante en la transformación de los contextos laborales al comprender a las organizaciones como espacios de aprendizaje, producción de subjetividad y construcción de sentidos en torno al trabajo. Desde esta perspectiva, la inclusión laboral de personas con discapacidad no puede pensarse únicamente como un proceso de adaptación individual, sino como una dinámica que involucra las lógicas institucionales, los modos de organización del trabajo y las condiciones simbólicas y materiales que configuran la experiencia laboral, lo cual resulta relevante si se considera que los contextos institucionales inciden en la construcción de la identidad y en las posibilidades de reconocimiento de los sujetos (Bleichmar, 2005)

Schlemenson (2005) sostiene que las organizaciones no son estructuras neutras, sino escenarios complejos donde se articulan normas, valores, expectativas y vínculos, que inciden directamente en los procesos de aprendizaje y desempeño de los sujetos. En este sentido, la psicopedagogía laboral aporta herramientas para analizar cómo se construyen las demandas laborales, que tipo de aprendizajes se privilegian y de qué manera se habilita la participación de las personas con discapacidad en los contextos laborales.

En este sentido, la psicopedagogía aporta a la construcción de entornos laborales que reconozcan la diversidad de trayectorias, ritmos y modos de aprender, desplazando enfoques centrados exclusivamente en la productividad estandarizadas. Tal como señala Baquero (2001) los procesos de aprendizaje se configuran en interacción con el contexto, lo que vuelve imprescindible intervenir sobre las condiciones institucionales para garantizar la participación plena. Desde este lugar, la psicopedagogía actúa como mediadora entre los sujetos y las organizaciones, promoviendo la revisión de prácticas, la adecuación de los puestos de trabajo y la implementación de apoyos y ajustes razonables, favoreciendo no

solo el acceso sino también la permanencia y el desarrollo laboral de las personas con discapacidad, en consonancia con un enfoque de derechos (ONU, 2006).

## **6. Contexto Local: Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en Bahía Blanca**

La problemática de la inclusión laboral de las personas con discapacidad requiere ser situada en un contexto territorial específico, dado que las políticas públicas, las prácticas institucionales y las dinámicas del mercado de trabajo adquieren configuraciones específicas en cada localidad, lo que se refleja en los marcos normativos y dispositivos de intervención desarrollados a nivel municipal (Municipio de Bahía Blanca, s. f.). En este sentido, en el contexto de Bahía Blanca, resulta pertinente analizar cómo los lineamientos normativos y conceptuales se traducen en prácticas concretas, así como también identificar los desafíos que aún existen en relación con el acceso y permanencia en el mundo laboral.

Bahía Blanca, en tanto ciudad ubicada al sur de la provincia de Buenos Aires, presenta una estructura productiva vinculada al sector portuario, el polo petroquímico, el comercio y los servicios, lo que configura en cierto modo a un entramado laboral con demandas específicas en términos de formación y perfiles ocupacionales. Sin embargo, estas configuraciones no garantizan por sí mismas condiciones de igualdad en el acceso al empleo para las personas con discapacidad, ya que la inclusión no depende únicamente de la existencia de puestos laborales, sino de la eliminación de barreras y de la implementación de políticas públicas que promuevan oportunidades reales (Broyna, 2009).

Resulta relevante considerar que las condiciones del mercado laboral en la ciudad puede favorecer procesos de inclusión en determinados sectores, mientras que en otros pueden reproducirse dinámicas de exclusión vinculadas a prejuicios, desconocimiento sobre la discapacidad o exigencias laborales que no contemplan la diversidad de trayectorias. Estas situaciones ponen de manifiesto la necesidad de generar estrategias específicas que

acompañen la transición de las personas con discapacidad desde los espacios educativos y formativos hacia el mundo del trabajo.

En este sentido, el rol del Municipio de Bahía Blanca adquiere especial relevancia en la promoción de políticas orientadas a la inclusión laboral de las personas. En consonancia con la normativa vigente, el gobierno local tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento del cupo laboral en el sector público, así como de impulsar acciones que favorezcan la inserción en el ámbito privado (Ley N.º 22.431). En este sentido, las áreas municipales vinculadas a discapacidad y empleo desarrollan dispositivos de orientación, acompañamiento y articulación con instituciones y organizaciones de la comunidad, buscando generar condiciones que faciliten el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades.

Asimismo, la articulación entre el Estado local y las organizaciones de la comunidad se presenta como un factor clave para la promoción de prácticas inclusivas. La participación de instituciones educativas, centros de formación profesional y dispositivos que contemplen la inclusión posibilita el acompañamiento de las personas con discapacidad en los procesos de adquisición de competencias laborales y sociales necesarias para su inserción en el mercado laboral.

En este marco, analizar la inclusión laboral en Bahía Blanca desde una perspectiva territorial permite visibilizar la distancia entre los avances normativos y las condiciones reales de acceso y permanencia en los empleos. Si bien se reconocen esfuerzos institucionales orientados a la promoción de derechos, persisten barreras estructurales, actitudinales y organizacionales que condicionan las trayectorias laborales de las personas con discapacidad (ONU, 2006). Siguiendo esta línea, resulta fundamental fortalecer estrategias que articulen entre el Estado, el sistema educativo y el sector productivo, promoviendo no solo el acceso a trabajos dignos, sino también la construcción de recorridos laborales sostenidos y significativos, en consonancia con el enfoque social y de derecho.

## **Método**

### **I. Diseño de Estudio**

El presente trabajo se enmarca en un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo - analítico y no experimental, con un diseño transversal. Este diseño, es el más adecuado cuando se busca explorar y comprender fenómenos desde la perspectiva de los propios actores involucrados, atendiendo sus experiencias, percepciones y significados construidos en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Bahía Blanca.

### **II. Participantes**

Los participantes del presente estudio están conformados por personas adultas con discapacidad que residen en la ciudad de Bahía Blanca, y que hayan transitado experiencias vinculadas a procesos de búsqueda, acceso o permanencia en el ámbito laboral. La selección se orienta a incluir sujetos que puedan aportar información relevante respecto a las barreras y facilitadores presentes en sus trayectorias laborales.

Se considerará la participación de personas con diferentes tipos de discapacidad y diversos recorridos educativos y laborales, con el fin de contemplar la heterogeneidad de experiencias y enriquecer el análisis desde una perspectiva integral y situada.

### **III. Muestra**

Se utilizará un muestreo no probabilístico, de tipo intencional, seleccionando participantes que cumplan con los criterios de inclusión establecidos. La muestra estará conformada por trece personas adultas con discapacidad residentes de la ciudad de Bahía Blanca.

Se considerarán datos sociodemográficos tales como edad, género, nivel educativo y tipo de discapacidad, a fin de contextualizar la información obtenida.

#### **IV. Criterios de Inclusión y Exclusión**

##### **Criterios de inclusión:**

- Ser mayor de 18 años.
- Residir en Bahía Blanca.
- Haber transitado experiencias de búsqueda o inserción laboral.
- Poseer algún tipo de discapacidad o contar con Certificado Único de

Discapacidad (CUD).

##### **Criterios de exclusión:**

- No brindar el consentimiento informado de manera voluntaria.
- Presentar dificultades significativas que imposibiliten realizar la

entrevista/encuesta, y para las cuales no cuente con los apoyos necesarios al momento de la participación.

#### **V. Instrumentos**

Se utilizará una entrevista semiestructurada para el presente estudio. La misma estará compuesta por aproximadamente 15 preguntas abiertas, organizadas en torno a distintos ejes temáticos: datos demográficos, trayectoria educativa y formativa, búsqueda e inserción laboral, experiencias laborales y percepciones sobre la inclusión laboral en la ciudad de Bahía Blanca.

Las preguntas estarán orientadas a explorar experiencias laborales, barreras percibidas, apoyos recibidos y trayectorias educativas de los participantes.

La modalidad de aplicación será presencial o virtual, según disponibilidad, favoreciendo un espacio de intercambio que permita profundizar en los relatos y significados contruidos por los entrevistados.

## **VI. Procedimiento**

Los participantes serán contactados a través de redes comunitarias e institucionales vinculadas a discapacidad en la ciudad de Bahía Blanca. Se les brindará información sobre los objetivos del estudio y las condiciones de participación.

Previo a la entrevista, se solicitará el consentimiento informado, garantizando el carácter voluntario de la participación, la confidencialidad de datos y su utilización exclusivamente con fines académicos.

Las entrevistas semiestructuradas se realizarán de manera presencial o virtual, tendrá una duración aproximada de 40 minutos, y serán grabadas para su posterior transcripción.

El tiempo estimado total del trabajo de cambio será de aproximadamente tres semanas, incluyendo la etapa de contexto con los participantes, la realización de las entrevistas y la organización del material obtenido de las mismas.

Las grabaciones por su parte, serán almacenadas en un dispositivo digital, resguardadas en una carpeta digital privada, a la cual solo tendrá acceso la responsable del trabajo de investigación presente.

El análisis de los datos recabados se llevará a cabo mediante un análisis temático, identificando categorías y patrones recurrentes en articulación con el marco teórico desarrollado.

La codificación de los datos se realizará de manera manual utilizando el programa Microsoft Word, mediante la identificación y organización de la información recogida. Este procedimiento permitirá sistematizar la información y favorecer la interpretación en profundidad del material obtenido.

## **VII. Consentimiento Informado y Consideraciones Éticas**

Se garantizará la participación voluntaria, la confidencialidad de la información y el anonimato de los participantes. El consentimiento informado explicita los objetivos del estudio, el carácter voluntario de la participación, el derecho a retirarse en cualquier momento y el resguardo de datos personales.

Asimismo, se asegurará la protección de la identidad de los participantes mediante la utilización de seudónimos y la omisión de cualquier dato que dé cuenta de su identificación, garantizando que la información obtenida sea utilizada exclusivamente con fines académicos.



## **Resultados**

A partir del análisis de las trece entrevistas realizadas a personas adultas con discapacidad residentes en la ciudad de Bahía Blanca, se identificaron diferentes aspectos vinculados a los procesos de inclusión laboral, teniendo en cuenta especialmente las trayectorias educativas y formativas, las experiencias de inserción laboral, así como las barreras y facilitadores presentes en dichos procesos.

Los resultados obtenidos permiten reconocer que la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad se presenta como un proceso heterogéneo, atravesado por múltiples factores personales, sociales e institucionales. Asimismo, se observa que dichos procesos no se desarrollan de manera lineal, sino que se encuentran atravesados por avances, retrocesos, interrupciones y reconfiguraciones que inciden directamente en las posibilidades de acceso y permanencia en el empleo. En este sentido, las trayectorias laborales de los entrevistados evidencian experiencias diversas, que incluyen desde empleos formales en el ámbito público y privado, hasta trabajos informales, emprendimientos familiares o espacios de trabajo protegidos. Estas modalidades reflejan la coexistencia de oportunidades inclusivas con contextos que aún presentan limitaciones estructurales para garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

### **I. Trayectorias Educativas y Formación para el Trabajo**

En relación a la formación educativa, se observa que los participantes de las entrevistas presentan trayectorias educativas diversas. Esta diversidad se manifiesta tanto en espacios educativos transitados como en los tiempos requeridos para completar cada nivel educativo, evidenciando recorridos que no siempre responden a la trayectoria educativa esperada. En algunos casos lograron completar el nivel secundario obligatorio en instituciones educativas comunes, y en otros casos necesitaron de adaptaciones o apoyos específicos. Entre estos apoyos se mencionan acompañamiento docente, adecuaciones en las actividades o instancias de seguimiento institucional que permitieron sostener la

continuidad educativa. Otros participantes realizaron su escolaridad en escuelas especiales o no lograron finalizar sus estudios debido a la falta de apoyos adecuados durante su trayectoria educativa. También se identificaron trayectorias con acompañamiento institucional o recorridos educativos discontinuos en el nivel superior, caracterizado por ingresos, egresos, cambios de carreras o dificultades al sostener la regularidad académica.

Asimismo, en varios casos se identificó la presencia de instancias de formación laboral posteriores a la educación obligatoria, tales como cursos de capacitación, talleres o formaciones técnicas vinculadas a áreas específicas. Estas propuestas fueron desarrolladas tanto en instituciones educativas como en espacios comunitarios o programas de formación laboral. En particular, algunos entrevistados mencionaron la realización de cursos de informática, cocina, reparación técnica o costura, los cuales favorecieron el desarrollo de competencias específicas que posteriormente facilitaron su inserción en el mundo laboral.

No obstante, también se identificaron casos en los cuales las oportunidades de formación fueron limitadas o inexistentes, lo que incidió directamente en las posibilidades de acceso al empleo formal. En estos casos específicos, las trayectorias laborales se vinculan con actividades informales o emprendimientos familiares, evidenciando la importancia que adquiere el acceso a la educación y a la capacitación laboral en dichos procesos de inclusión. Estas alternativas aparecen como opciones posibles frente a la falta de oportunidades laborales formales o de dispositivos de acompañamiento sostenido en la transición entre la educación y el trabajo.

## **II. Experiencias de Inserción Laboral**

En relación a las experiencias laborales, los entrevistados manifestaron haber transitado diferentes modalidades de inserción laboral. Algunos de ellos lograron insertarse en empleos formales dentro de instituciones públicas o privadas, desarrollando tareas administrativas, técnicas o de atención al público. En estos casos, los participantes refieren desempeñarse en puestos con funciones específicas y horarios establecidos, lo cual implicó

la organización de rutinas laborales y adaptación a dinámicas institucionales propias de cada espacio de trabajo.

En otros casos, la inserción laboral se vincula con emprendimientos familiares, trabajos autogestionados o espacios de empleo protegido. Por otro lado, se identificaron experiencias de trabajo informal o trayectorias laborales con dificultades para sostener los puestos laborales en el tiempo. Entre las situaciones señaladas se incluyen cambios frecuentes de empleo, interrupciones en la actividad laboral o periodos prolongados de búsqueda sin resultados concretos. Estas modalidades aparecen como alternativas frente a las dificultades que muchas personas con discapacidad encuentran para acceder al empleo formal en el mercado laboral, destacándose como una oportunidad clave para estos sujetos.

Asimismo, en varias experiencias se observa la importancia de las redes de apoyo, especialmente para facilitar el acceso al trabajo. En términos generales, los entrevistados valoran positivamente la posibilidad de trabajar, destacando que el empleo favorece la autonomía, la independencia, el desarrollo personal y por sobre todo la participación social.

### **III. Barreras en los Procesos de Inclusión Laboral**

El análisis de las entrevistas permitió identificar diversas barreras que dificultan el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de las personas con discapacidad. Entre las más mencionadas se encuentran los prejuicios y representaciones sociales sobre la discapacidad, que influyen en los procesos de selección laboral.

Varios entrevistados señalaron que durante las entrevistas o la búsqueda de empleo, la atención suele centrarse en la discapacidad y no en las capacidades que poseen los sujetos. Estas percepciones generan dudas en los empleadores y limitan las oportunidades de acceso al empleo formal.

También se identificaron barreras vinculadas a la accesibilidad física y tecnológica en los espacios laborales, así como dificultades en la comunicación o interacción social en algunos contextos de trabajo. En algunos casos, las barreras se relacionan con la escasa comprensión de determinadas condiciones o diagnósticos dentro del ámbito laboral. Estas

condiciones pueden afectar las posibilidades de inserción y desarrollo laboral de las personas con discapacidad.

#### **IV. Facilitadores de la Inclusión Laboral**

A partir del análisis de las entrevistas también se identificaron diversos factores que favorecen los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estos facilitadores se relacionan tanto con apoyos del entorno cercano como con condiciones presentes en los espacios de formación y trabajo.

El apoyo familiar aparece como un elemento central en las trayectorias de muchos de los participantes de las entrevistas. Las familias cumplen un rol de acompañamiento emocional, brindando motivación y sostén durante los procesos educativos, formativos y laborales, lo cual resulta fundamental para favorecer la confianza y la continuidad en la búsqueda de oportunidades laborales.

Otro facilitador relevante se vincula con el acceso a instancias de formación laboral. La realización de cursos, capacitación o trayectorias educativas orientadas al trabajo contribuye al desarrollo de habilidades específicas y amplía las posibilidades de inserción laboral, permitiendo a las personas adquirir herramientas necesarias para desempeñarse en distintos ámbitos de trabajo.

Finalmente, las adaptaciones en los entornos laborales y la existencia de oportunidades inclusivas también se presentan como un agente facilitador clave. Estas adaptaciones pueden incluir ajustes en las herramientas o en la organización de las tareas, así como la predisposición de empleadores e instituciones que promueven la inclusión laboral y generan espacios de trabajo más accesibles.

#### **V. Percepciones sobre la Inclusión Laboral**

En relación con la situación de la inclusión laboral en la ciudad de Bahía Blanca, los entrevistados coinciden en señalar que en los últimos años se han producido avances en términos de visibilización de la temática y generación de oportunidades laborales para

personas con discapacidad. Es decir, estos avances son vinculados por algunos participantes a la mayor presencia de programas, propuestas institucionales y acciones de difusión orientadas a promover el acceso al empleo. Asimismo, mencionan que en determinados ámbitos se observa también mayor apertura para la participación laboral en sí misma de las personas con discapacidad.

Sin embargo, los participantes también mencionan que persisten diversas dificultades que continúan limitando el acceso al empleo. Entre las principales problemáticas identificadas se encuentran la presencia de prejuicios sociales, la falta de información sobre discapacidad y las escasas oportunidades de empleo formal.

En este sentido, varios de los entrevistados consideran necesario fortalecer las políticas y acciones orientadas a promover la inclusión laboral. También mencionan la importancia de que estas acciones se sostengan en el tiempo, y que al mismo tiempo se contemplen las diferentes necesidades que poseen las personas con discapacidad. Asimismo, destacan la importancia de generar mayor sensibilización en el ámbito empresarial y mejorar las condiciones de accesibilidad en los espacios de trabajo. Estas mejoras son percibidas como aspectos que podrían ampliar las oportunidades de participación laboral en distintos sectores.

Finalmente, se resalta la necesidad de promover instancias de capacitación y formación, tanto para las personas con discapacidad como para los equipos de trabajo, con el objetivo claro de favorecer entornos laborales inclusivos y accesibles.

## **Discusión**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Bahía Blanca, considerando especialmente la incidencia de las trayectorias educativas y formativas, así como la presencia de barreras y facilitadores en dichos procesos. A partir del análisis de las entrevistas realizadas, fue posible identificar diversos factores que influyen en las posibilidades de acceso, permanencia y desarrollo laboral de las personas con discapacidad.

Los resultados obtenidos permiten reconocer que la inclusión laboral no constituye un proceso lineal ni homogéneo, sino que se encuentra atravesado por múltiples dimensiones que incluyen aspectos educativos, sociales, familiares e institucionales. En este sentido, las experiencias relatadas por los participantes evidencian trayectorias laborales diversas, en las que se combinan oportunidades de inserción laboral con la presencia de barreras que aún en la actualidad limitan el acceso al empleo en condiciones de igualdad.

A continuación, se desarrollarán los principales ejes de análisis surgidos a partir de la interpretación de los resultados obtenidos.

### **I. Trayectorias Educativas y su Impacto en la Inclusión Laboral**

Los resultados obtenidos evidencian que las trayectorias educativas de las personas entrevistadas son diversas, y en muchos casos, se encuentran atravesadas por experiencias de escolarización con apoyos específicos o adaptaciones curriculares. En algunos casos, los participantes lograron completar la educación secundaria en instituciones educativas comunes, mientras que otros de los entrevistados realizaron su recorrido educativo en escuelas especiales o no lograron finalizar sus estudios debido a la falta de acompañamiento adecuado.

En este sentido, los hallazgos del presente estudio coinciden con lo planteado por Ainscow (2012), quien sostiene que el acceso a una educación inclusiva constituye un factor clave para garantizar oportunidades de participación social y laboral en la vida adulta. Cuando los sistemas educativos no logran ofrecer apoyos adecuados o trayectorias flexibles, las posibilidades de desarrollo formativo y de inserción laboral se ven significativamente limitadas.

Asimismo, se observa que los participantes que accedieron a instancias de formación laboral o capacitaciones posteriores a la educación obligatoria lograron desarrollar mayores oportunidades de inserción laboral. Esto permite reforzar la idea de que la formación es un herramienta central para la adquisición de competencias laborales y el fortalecimiento de la autonomía laboral.

Desde esta perspectiva, la educación no solo cumple una función de transmisión de conocimientos, sino que también actúa como un espacio de construcción de oportunidades futuras. Tal como señala Hernández (2014), los procesos educativos inclusivos contribuyen a ampliar las posibilidades de participación social y laboral de las personas con discapacidad.

## **II. Modalidades de Inserción Laboral**

Otro aspecto relevante que surge del análisis de las entrevistas se vincula con la diversidad de modalidades de inserción laboral presentes en las experiencias de los participantes. Los resultados demuestran que las trayectorias laborales incluyen diferentes formas de participación en el mundo del trabajo, tales como empleo formal en organizaciones públicas o privadas, trabajos informales, emprendimientos o espacios de empleo protegidos.

Estos hallazgos reflejan que la inclusión laboral de las personas con discapacidad no se desarrolla de manera homogénea, sino que depende de múltiples factores relacionados con las oportunidades disponibles, las redes de apoyo y las características de cada trayectoria personal. En este sentido, diversos autores han demostrado que las personas

con discapacidad suelen enfrentar mayores dificultades para acceder al empleo formal, lo que genera en muchos casos que los sujetos accedan a trabajos informales.

De acuerdo con Brogna (2009), esta situación se encuentra estrechamente vinculada con las desigualdades estructurales presentes en el mercado laboral, donde las oportunidades de acceso al empleo se ven condicionadas por representaciones sociales y barreras institucionales que afectan especialmente a los sujetos en situación de vulnerabilidad.

En síntesis, los relatos narrados por los entrevistados evidencian que el acceso al empleo no siempre depende exclusivamente de las competencias individuales, sino también de las oportunidades brindadas por los empleadores y por el entorno social. En varios casos, se destaca la importancia de las redes de apoyo y el acompañamiento familiar, como determinantes para facilitar el acceso a un puesto de trabajo digno. En términos generales, los participantes valoran positivamente la posibilidad de acceder a un empleo, destacando que el trabajo representa un espacio de desarrollo personal, autonomía e integración social. El acceso al trabajo no solo implica la obtención de ingresos económicos, sino también la posibilidad de participar activamente en la vida social y construir proyectos de vida más autónomos.

### **III. Barreras en los Procesos de Inclusión Laboral**

Uno de los hallazgos más significativos que surgieron a lo largo del análisis de las entrevistas se vincula con la identificación de diversas barreras que continúan dificultando los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Entre las barreras más mencionadas por los participantes se destacan las barreras actitudinales relacionadas con prejuicios y representaciones sociales negativas en torno a la discapacidad. En varios de los relatos se evidencia que, durante los procesos de selección laboral, los empleadores tienden a centrar la atención en la discapacidad de las personas y no tanto en las capacidades o habilidades laborales que el mismo portaba.



Estos resultados obtenidos coinciden con lo planteado por Palacios (2008) quien sostiene que las barreras actitudinales constituyen uno de los principales obstáculos para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Desde el modelo social de la discapacidad, estas dificultades no se explican por las características individuales de las personas, sino por las condiciones del entorno que limitan su participación ciudadana plena.

También se identificaron barreras vinculadas a la accesibilidad física en espacios laborales, y en algunos casos, se identificó la falta de herramientas tecnológicas accesibles y las dificultades en la comunicación o interacción social dentro de determinados contextos laborales. En este sentido, la inclusión laboral requiere la transformación de los entornos laborales para que resulten accesibles y participativos para todos los sujetos.

#### **IV. Facilitadores en los Procesos de Inclusión Laboral**

Pese a las dificultades identificadas y argumentadas en el apartado anterior, el análisis de las entrevistas también permitieron reconocer diversos factores que favorecen los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Entre los principales facilitadores se destaca el apoyo familiar, el cual aparece como un elemento central en muchas de las trayectorias analizadas. Las familias como agente primario de socialización cumplen un rol fundamental en el acompañamiento emocional, en la motivación y en el sostenimiento de los procesos educativos y laborales.

En este sentido, Kaplan (2016) señala que los contextos sociales y familiares influyen de manera significativa en la construcción de trayectorias tanto educativas como laborales, especialmente durante los procesos de transición hacia la vida adulta.

Otro facilitador relevante que surge del análisis se vincula con el acceso a instancias de formación laboral. Es decir, la realización de cursos, capacitación o trayectorias educativas orientadas al trabajo que contribuye de manera positiva al desarrollo de habilidades específicas, y por sobre todo amplía las oportunidades de inserción laboral.

Asimismo, la presencia de adaptaciones o ajustes razonables en los entornos laborales constituye un factor clave para favorecer el desempeño laboral de las personas

con discapacidad. Estas adaptaciones podrían incluir modificaciones en las herramientas de trabajo, reorganización de tareas o adecuaciones en el espacio físico.

En este sentido, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) establece la importancia de garantizar condiciones laborales accesibles y equitativas que permitan la participación plena de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo (ONU, 2006).

## **V. Implicancias para la Inclusión Laboral en el Contexto Local**

A partir del análisis realizado en el presente trabajo de investigación, es posible identificar algunas implicancias relevantes para la comprensión de los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el contexto local de la ciudad de Bahía Blanca. Los resultados obtenidos permiten reconocer que si bien existen avances en términos de visibilización de la temática y en la generación de algunas oportunidades laborales, aún persisten múltiples desafíos que dificultan el acceso pleno al empleo en condiciones de igualdad.

En este sentido, uno de los aspectos que se desprende del estudio se vincula con la necesidad de fortalecer las políticas públicas y estrategias orientadas a promover la inclusión laboral. Si bien algunos participantes de las entrevistas lograron acceder en la actualidad a empleos formales dentro de instituciones públicas o privadas, muchas de las trayectorias laborales analizadas evidencian la presencia de trabajos informales, emprendimientos familiares o espacios de empleo protegido. Esta situación, deja entrever que el acceso al empleo formal continúa siendo limitado para muchas personas con discapacidad, lo que pone de manifiesto la importancia de desarrollar políticas públicas que garanticen mayores oportunidades de inserción laboral.

Los resultados permitieron reconocer la importancia de generar instancias de sensibilización y formación en discapacidad dentro de los ámbitos laborales. Tal como se evidencia en varios relatos, los prejuicios y la falta de información sobre discapacidad continúan influyendo en las decisiones de contratación y en las oportunidades de desarrollo

laboral. En este sentido, promover espacios de formación dirigidos a empleadores, equipos de trabajo e instituciones puede contribuir a construir entornos laborales más inclusivos y accesibles en toda la ciudad.

Por otra parte, resulta fundamental continuar avanzando en el desarrollo de entornos laborales que contemplen las necesidades y posibilidades de las personas con discapacidad. La implementación de ajustes razonables, la mejora de las condiciones de accesibilidad tanto física como tecnológica, así como también generar estrategias de acompañamiento, constituyen aspectos claves para garantizar la permanencia y el desarrollo laboral de los sujetos.

En este marco, los resultados permiten reconocer que los procesos de inclusión laboral requieren del compromiso de múltiples actores sociales. Las instituciones educativas, los organismos públicos, las empresas privadas y las organizaciones sociales cumplen un rol fundamental en la generación de oportunidades laborales y en la construcción de entornos de trabajo más inclusivos.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad no debe entenderse únicamente como una política de acceso al empleo, sino como un proceso más amplio, el cual involucra la garantía de derechos, la participación social y el reconocimiento de la diversidad en el ámbito laboral. En este sentido, orientarse y dirigirse a entornos laborales más inclusivos implica no solo generar oportunidades de empleo, sino también promover transformaciones culturales que permitan valorar y contemplar las capacidades y aportes que podían realizar las personas con discapacidad dentro de la sociedad.

## **VI. Intervención Psicopedagógica en los Procesos de Inclusión Laboral**

Partiendo de los resultados obtenidos en la presente investigación, resulta pertinente reflexionar acerca del rol que puede desempeñar la psicopedagogía en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Tal como se evidenció a partir del análisis de las entrevistas realizadas, las trayectorias educativas, los procesos formativos y

las condiciones del entorno social influyen de manera significativa en las posibilidades de acceso y permanencia en el mundo del trabajo.

Si bien tradicionalmente la intervención psicopedagógica ha estado vinculada principalmente al ámbito educativo, en los últimos años el campo de acción se ha ampliado hacia otros espacios de la vida social, incluyendo los procesos de formación laboral y de inserción en el mundo laboral, lo que actualmente se reconoce como psicopedagogía laboral. En este sentido, la psicopedagogía puede contribuir al acompañamiento de las trayectorias educativas y formativas de las personas con discapacidad, favoreciendo el desarrollo de habilidades necesarias para la participación en distintos ámbitos sociales.

El acompañamiento psicopedagógico permite identificar necesidades de apoyo, diseñar estrategias de aprendizaje adecuadas y promover procesos educativos más inclusivos. Así como también, puede desempeñar un rol relevante en los procesos de orientación vocacional y ocupacional, acompañando a las personas en el reconocimiento de sus intereses, habilidades y potencialidades, y favoreciendo la construcción de proyectos laborales acordes a sus características y expectativas.

De esta manera, la orientación vocacional se destaca como una herramienta fundamental para facilitar la transición entre la etapa educativa y el mundo del trabajo, especialmente aquellos casos en los que las trayectorias educativas han estado atravesadas por dificultades o discontinuidades. Tal como señala Kaplan (2016) los procesos de transición hacia la vida adulta se encuentran profundamente influenciados por las oportunidades educativas, sociales y laborales disponibles en el entorno.

Por otra parte, el rol del psicopedagogo también puede extenderse al trabajo con instituciones y organizaciones laborales. Desde esta perspectiva, la psicopedagogía puede contribuir a la sensibilización de los equipos de trabajo, promoviendo una mirada más inclusiva sobre la discapacidad y favoreciendo la construcción de entornos laborales más accesibles.

El acompañamiento psicopedagógico puede resultar valioso durante la inserción laboral inicial, ya que puede brindar apoyo tanto a las personas que poseen alguna

discapacidad como a los equipos de trabajo. Este acompañamiento puede facilitar la adaptación a nuevas tareas, promover la organización del trabajo y favorecer la construcción de vínculos laborales positivos dentro del entorno laboral.

En síntesis, la psicopedagogía cuenta con herramientas que permiten contribuir al fortalecimiento de los procesos de inclusión social y laboral. A través del acompañamiento y las orientaciones el psicopedagogo puede cumplir un rol muy importante en la construcción de entornos más inclusivos que favorezcan la participación plena de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

## **Conclusión**

El presente trabajo final integrador tuvo como objetivo central analizar los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Bahía Blanca, considerando especialmente la incidencia de las trayectorias educativa y formativas, así como la presencia de barreras y facilitadores en dichos procesos. A partir de un enfoque cualitativo y del análisis de las entrevistas realizadas a personas adultas con discapacidad, fue posible recuperar diversas experiencias vinculadas al acceso, la permanencia y desarrollo dentro del mundo laboral. Este abordaje permitió comprender la inclusión laboral no como un hecho aislado o puntual, sino como un proceso dinámico, situado y atravesado por múltiples dimensiones que inciden en las trayectorias de vida de las personas con discapacidad.

Los resultados obtenidos permiten reconocer que la inclusión laboral de las personas con discapacidad se configura actualmente como un proceso complejo y heterogéneo, atravesado por múltiples factores personales, sociales e institucionales. Las trayectorias educativas de los participantes evidencian recorridos diversos, en algunos casos caracterizados por experiencias educativas inclusivas con apoyos y adaptaciones, y en otros por trayectorias educativas interrumpidas con limitadas oportunidades de formación. En este sentido, el acceso a instancias de educación y capacitación laboral aparece como un elemento relevante para el desarrollo de habilidades y competencias que favorecen la participación en el mundo del trabajo. Esta diversidad de recorridos pone de manifiesto que las experiencias educativas no se desarrollan de manera homogénea, sino que se configuran a partir de las condiciones institucionales disponibles, los apoyos recibidos y las posibilidades de sostener la continuidad en el sistema educativo. En este sentido, las trayectorias educativas adquieren un carácter singular, reflejando tanto oportunidades de inclusión como situaciones de discontinuidades que pueden incidir posteriormente en los procesos de inserción laboral.

Asimismo, las experiencias laborales relatadas por los entrevistados dan cuenta de las diferentes modalidades de inserción laboral, que incluyen tanto empleos formales como organizaciones públicas y privadas, así como también trabajos informales, emprendimientos familiares o espacios de empleo protegido. Esta diversidad de modalidades evidencia que las trayectorias laborales de las personas con discapacidad se construyen en contextos variados, donde las oportunidades de acceso al empleo formal no siempre se presentan de manera sostenida. Estas experiencias nos permiten entender que el acceso al trabajo no depende exclusivamente de las capacidades individuales de las personas, sino también de las oportunidades disponibles en el entorno y de las condiciones que ofrecen los espacios laborales para favorecer la inclusión. De este modo, se pone en evidencia la relevancia de las condiciones institucionales, organizaciones y sociales que configuran el mundo del trabajo, en tanto pueden facilitar o dificultar la participación laboral de las personas con discapacidad. Asimismo, la existencia de entornos laborales accesibles, con apoyos y adaptaciones adecuadas contribuye no solo al ingreso al empleo, sino también a la permanencia y al desarrollo de trayectorias laborales significativas.

Desde el campo de la psicopedagogía se reconoce la importancia del acompañamiento en las trayectorias educativas, formativas y vocacionales de las personas con discapacidad, contribuyendo a fortalecer los procesos de inclusión laboral - social y a promover mayores oportunidades de participación en el mundo del trabajo. La intervención psicopedagógica adquiere relevancia tanto en el acompañamiento individual de los sujetos como en la transformación de los contextos institucionales, favoreciendo la identificación de barreras, la implementación de apoyos y la construcción de estrategias que posibiliten el aprendizaje y el desempeño laboral. De este modo, la psicopedagogía se posiciona como un campo profesional con potencial para contribuir al desarrollo de prácticas inclusivas que reconozcan la diversidad de trayectorias y promuevan condiciones laborales más equitativas.

En síntesis, los resultados del estudio permiten reconocer que, si bien en los últimos años se han producido avances en la visibilización de la inclusión laboral de las personas

con discapacidad en el contexto local, aún persisten diversas barreras que continúan limitando el acceso al empleo en condiciones de igualdad. Entre ellas se destacan principalmente los prejuicios sociales y las dificultades de accesibilidad presente en algunos entornos laborales. Estas situaciones evidencian que la inclusión laboral continúa configurándose como un proceso en construcción, que requiere condiciones sostenidas para favorecer la participación efectiva en el mundo del trabajo. No obstante, también se identificaron factores que favorecen estos procesos, tales como el apoyo familiar, el acceso a instancias de formación laboral y la implementación de adaptaciones en los espacios de trabajo. La presencia de estos facilitadores pone de manifiesto la importancia de generar oportunidades formativas y entornos laborales accesibles que acompañen las trayectorias de las personas con discapacidad. En este sentido, resulta fundamental continuar promoviendo políticas, prácticas institucionales y acciones de sensibilización que favorezcan entornos laborales más inclusivos.

En este marco, comprender la inclusión laboral desde una perspectiva contextual permite reconocer que los procesos de inserción y sostenimiento en el empleo se encuentran atravesados por múltiples factores que exceden las características individuales de los sujetos. Esta mirada favorece la construcción de enfoques más integrales, orientados a generar condiciones que posibiliten una participación laboral efectiva y sostenida en el tiempo.

### **Aportes y contribuciones de la investigación**

El presente trabajo de investigación aporta conocimientos relevantes en relación a los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el contexto local de la ciudad de Bahía Blanca. A partir del análisis de las entrevistas realizadas fue posible recuperar experiencias vinculadas a las trayectorias educativas, las modalidades de inserción laboral y los factores que influyen en las oportunidades de acceso al empleo. En este sentido, el estudio permite visibilizar las percepciones y experiencias de las propias personas con discapacidad respecto de su participación en el mundo del trabajo.



Asimismo, la investigación permite identificar diversas barreras que continúan aún presentes en los procesos de inclusión laboral, entre las que se destacan los prejuicios sociales, las dificultades de accesibilidad en los entornos laborales y las limitadas oportunidades de empleo formal. Al mismo tiempo, el estudio reconoce la presencia de factores que actúan como facilitadores, tales como el apoyo familiar, el acceso a instancias de formación laboral y la implementación de adaptaciones en los espacios de trabajo, lo que pone de manifiesto la importancia de promover entornos laborales más accesibles e inclusivos.

Finalmente, el trabajo de investigación nos permite reflexionar sobre el rol que puede desempeñar la psicopedagogía en los procesos de inclusión sociolaboral. En este sentido, se destaca el potencial de la intervención psicopedagógica para acompañar las trayectorias educativas, formativas y vocacionales de las personas con discapacidad, así como contribuir a la construcción de prácticas institucionales orientadas a favorecer su participación en el mundo del trabajo.

### **Limitaciones de la investigación**

Como toda investigación, el presente estudio presenta ciertas limitaciones que son importantes de considerar al momento de interpretar los resultados obtenidos de las entrevistas. En primer lugar, una de las principales limitaciones se relaciona con el tamaño de la muestra, la investigación se desarrolló a partir de trece entrevistas realizadas a personas adultas con discapacidad residentes en la ciudad de Bahía Blanca, por lo que los resultados no pueden ser generalizados a la totalidad de la población con discapacidad.

Por otro lado, es importante considerar que las trayectorias educativas y laborales de las personas con discapacidad pueden variar significativamente en función de diversos factores, tales como el tipo de discapacidad, las oportunidades educativas, el contexto socioeconómico o las redes de apoyos con las que cuentan. En este sentido, las experiencias recogidas en el estudio representan solo una parte de la diversidad de situaciones que pueden presentarse en los procesos de inclusión laboral.

Otra limitación identificada en la investigación se vincula con el hecho de que la investigación se centró principalmente en la perspectiva de las personas que poseen una discapacidad, sin incluir miradas relevantes como la de empleadores, profesionales de instituciones educativas o responsables de programas de inclusión laboral. La incorporación de estos agentes podría enriquecer el análisis y permitir una comprensión más amplia de la problemática.

### **Líneas de investigación futura**

A partir de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se identifican diversas líneas de estudio que podrían profundizarse en futuras investigaciones vinculadas a los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En primer lugar, resulta pertinente desarrollar estudios que analicen el rol de las empresas y organizaciones laborales en los procesos de inclusión laboral. Las prácticas institucionales, las políticas de contratación y las experiencias de los empleadores podrían aportar información relevante para comprender cuales son los factores que facilitan o dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por otro lado, resulta relevante investigar los procesos de transición entre la educación / formación y el mundo laboral, especialmente en jóvenes con discapacidad con el objetivo de identificar estrategias que favorezcan las trayectorias tanto educativas como laborales.

Finalmente, sería pertinente desarrollar investigaciones que aborden específicamente el rol de los profesionales de la educación y de la psicopedagogía en los procesos de inclusión sociolaboral. El análisis de las experiencias de intervención profesional podría contribuir a fortalecer las prácticas orientadas a acompañar las trayectorias educativas y laborales de las personas con discapacidad.

### **Propuesta de investigación**

A partir de las conclusiones obtenidas en el presente trabajo investigativo, es posible formular una serie de propuestas de intervención orientadas a favorecer los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estas propuestas se fundamentan en la necesidad de promover entornos laborales accesibles, inclusivos y respetuosos de la diversidad, considerando que la inclusión laboral constituye un derecho fundamental y un aspecto central para la participación social, el desarrollo personal y la autonomía de las personas con discapacidad. Siguiendo esta línea, el acceso al empleo no solo implica la posibilidad de obtener un ingreso económico, sino también la oportunidad de participar activamente en la sociedad, construir vínculos sociales y desarrollar proyectos de vida.

En este sentido, las propuestas que se presentan a continuación buscan contribuir al diseño de estrategias de intervención que puedan ser implementadas desde distintos ámbitos, tales como, instituciones educativas, organizaciones laborales, organismos públicos y equipos interdisciplinarios. Asimismo, se plantea la importancia de considerar el rol de la psicopedagogía en el acompañamiento de los procesos de inclusión sociolaboral, promoviendo prácticas que contemplen la diversidad de trayectorias educativas y laborales. Desde esta perspectiva, la intervención psicopedagógica puede contribuir a la identificación de barreras presentes en los contextos formativos y laborales.

En primer lugar, se considera fundamental promover acciones de sensibilización y capacitaciones dirigidas a empleadores y equipos enteros de trabajo. Siendo instancias que podrían contribuir a la disminución de prejuicios y representaciones sociales negativas en torno a la discapacidad, favoreciendo la construcción de entornos laborales inclusivos. En muchos casos, las barreras que dificultan la inclusión laboral no se encuentran únicamente a condiciones físicas o estructurales, sino también a creencias, estereotipos o falta de información sobre la discapacidad. Es por esto que instancias de formación y sensibilización son un punto clave para promover cambios en las prácticas laborales diarias, y en las formas de comprender la diversidad dentro de las organizaciones.

En segundo lugar, resulta importante fortalecer instancias de formación laboral y capacitaciones destinadas a las personas con discapacidad, promoviendo propuestas educativas orientadas al desarrollo de habilidades y a la ampliación de oportunidades de inserción en el mundo laboral. El acceso a espacios de formación profesional permite adquirir competencias y habilidades sociales y técnicas, favoreciendo a la autonomía y la confianza en los propios sujetos. Resulta fundamental, promover programas que contemplen la diversidad de trayectorias educativas y las necesidades de apoyos.

En tercer lugar, se propone fomentar la implementación de adaptaciones y ajustes razonables en entornos laborales, tales como adecuaciones de las herramientas de trabajo, reorganización de tareas o mejoras en la accesibilidad a espacios físicos. La implementación de estos ajustes constituye una condición fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y la permanencia en el empleo.

En cuarto lugar, resulta importante promover y ofrecer espacios de orientación vocacional y ocupacional dirigidos a personas con discapacidad, que acompañen los procesos de construcción de proyectos laborales. Estos espacios permiten a los sujetos reflexionar acerca de sus intereses, habilidades, expectativas y posibilidades de desarrollo profesional, favoreciendo la toma de decisiones. En este sentido, el acompañamiento psicopedagógico puede contribuir a la identificación de fortalezas personales, intereses y motivaciones, facilitando la exploración de diferentes alternativas de formación y empleo que se ajusten a las características y deseos de cada persona.

Finalmente, se considera relevante fortalecer el trabajo articulado entre instituciones, con el objetivo de generar redes de apoyo que favorezcan el desarrollo de oportunidades laborales inclusivas. La inclusión laboral de las personas con discapacidad requiere la participación y el compromiso de múltiples actores sociales, entre ellos el sistema educativo, los organismos estatales, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones privadas. En este sentido, construir redes de trabajo colaborativo permite articular recursos, conocimientos y experiencias que contribuyan a generar mayores oportunidades de inserción laboral.

De este modo, el presente trabajo de investigación permitió dar cumplimiento al objetivo general propuesto, al analizar los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Bahía Blanca, identificando la incidencia de las trayectorias educativas y formativas, as como las principales barreras y facilitadores que intervienen en dichos procesos.

## Referencias

- Ainscow, M. (2012). *Haciendo escuelas inclusivas: desarrollar sistemas educativos inclusivos*. Madrid: Narcea.
- Baquero, R. (2001). *La educabilidad bajo sospecha*. Paidós.
- Bleichmar, S. (2005). *La subjetividad en riesgo*. Buenos Aires: Topía.
- Broyna, P. (2009). *Visiones y revisiones de la discapacidad*. Fondo de Cultura Económica.
- Carrasco Lara, G. P. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3569](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569)
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.  
<https://catedracoi2.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/05/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuestion-social.pdf>
- Congreso de la Nación Argentina. (1981). *Ley N.º 22.431. Sistema de protección integral de las personas con discapacidad*.  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-710>
- Congreso de la Nación Argentina. (2008). *Ley N.º 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*.  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26378-141317>
- Consejo Federal de Educación. (2016). *Resolución CFE N.º 311/16*.
- D'Anna, S. (2011). *Psicopedagogía e inclusión: prácticas y desafíos en contextos diversos*. Noveduc.
- Echeita, G. (2013). *Inclusión y exclusión educativa: De nuevo, "voz y quebranto"*. Narcea.

Eroles, C., Fiamberti, H., y Bagnato, M. J. (2005). *Los derechos de las personas con discapacidad*. Buenos Aires: EUDEBA.

Espinal-Loor, J. E. (2022). *LA INCLUSIÓN LABORAL BASADA EN LAS EXPERIENCIAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE MANABÍ*. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora*. ISSN: 2697-3626, 5(10), 144–155. <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>

Hernández, A. (2014). *Educación inclusiva y atención a la diversidad*. Editorial Homo Sapiens.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). (2016) *La discriminación en el ámbito laboral: personas con discapacidad*.

Jaureguialzo, A. (2024). *Obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad* [Trabajo final integrador, Universidad de Flores].  
<https://repositorio.uflo.edu.ar/entities/trabajo%20final%20integrador/0537208a-ebfc-4a32-8d37-eb65155b9972>

Kaplan, C. V. (2016). *La condición estudiantil: experiencias y sentidos en la escuela secundaria*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Maluf, N. G. (2023). *Ley N.º 22.431: Cupo 4 % de empleabilidad de personas en situación de discapacidad* [Trabajo final de grado, Universidad Empresarial Siglo 21].  
<https://repositorio.21.edu.ar/items/93388f69-05e3-4f66-95d3-f22cdd68e16c>

Municipio de Bahía Blanca. (s. f.). *Normativas sobre discapacidad*. Consultado el 17 de febrero de 2026. <https://www.bahia.gob.ar/discapacidad/normativas/>

- Muñoz, M. S. (2025). *Obstáculos en la empleabilidad de las personas con discapacidad* [Trabajo final integrador, Universidad de Flores].  
<https://repositorio.uflo.edu.ar/entities/trabajo%20final%20integrador/a3415b8b-1f79-48e5-906e-ac54d8ea2017>
- Müller, M. (2010). *Trayectorias educativas y construcción de proyectos de vida*. Buenos Aires: Noveduc.
- Olivares, L. V. (2024). *Jóvenes adultos con discapacidad y la inclusión laboral en la ciudad de Mendoza* [Trabajo final de grado, Pontificia Universidad Católica Argentina].  
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/19871>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.  
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- OIT. (2015). *Empresa Inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad*. Argentina: Buenos Aires. Innovacom.  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_452866.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_452866.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF)*. OMS. <https://www.who.int/>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Cinca.  
<https://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/32232/1/el-modelo-social-de-discapacidad.pdf>



- Rached, L. A. (2023). *Acceso de las personas con discapacidad al campo laboral* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional de Río Negro].  
<http://rid.unrn.edu.ar:8080/handle/20.500.12049/11340>
- Risiglione, M. L. (2023). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: Propuestas para su implementación en empresas en Argentina* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Luján]. <https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/handle/rediunlu/2346>
- Roitigui, M. B. (2024). *Capacitación laboral y discapacidad intelectual: aportes de la psicopedagogía. Centro de Formación Integral, Marcos Paz, provincia de Buenos Aires* [Trabajo Final Integrador, Universidad de Flores].  
<https://repositorio.uflo.edu.ar/entities/trabajo%20final%20integrador/d6a7cbbb-44e1-4c7c-adde-9612b74395c4/full>
- Schlemenson, S. (2005). *El aprendizaje: Un encuentro de sentidos*. Paidós.
- Skliar, C. (2011). *Lo dicho, lo escrito y lo ignorado sobre la discapacidad*. Noveduc.
- Vargas-Merino, J.A., y Sánchez-Esli, W. (2021). *Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020*. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>

## **Anexo 1**

### ***Entrevista realizada a personas adultas con discapacidad residentes de la ciudad de Bahía Blanca.***

**Fecha:**    /    /    .

#### **Datos generales:**

1. Edad
2. Género
3. Nivel educativo
4. Tipo de discapacidad
5. ¿Cuenta con CUD?
6. Situación laboral actual

#### **Trayectoria formativa**

1. ¿Cómo fue el recorrido educativo y formativo?

#### **Búsqueda e inserción laboral**

1. ¿Ha buscado trabajo formal? ¿Cómo fue esa experiencia?
2. ¿Qué dificultades o barreras encontraste durante dicha búsqueda o ingreso a algún empleo?
3. ¿Sentiste que tu discapacidad influyó en el proceso? ¿De qué manera?
4. ¿Cómo influye tu entorno familiar o social en tu búsqueda y permanencia laboral?

#### **Experiencia laboral**

1. ¿Tuviste experiencias laborales concretas? ¿Cómo la describirías?
2. ¿Recibiste apoyos o adaptaciones en el ámbito laboral en el que te desempeñaste?
3. ¿Qué factores facilitaron o dificultaron tu permanencia en el trabajo?

**Inclusión**

1. ¿Qué opinas sobre las oportunidades de inclusión laboral que hay en la ciudad de Bahía Blanca?
2. ¿Qué crees que debería mejorar para favorecer el acceso y la permanencia laboral de las personas que poseen una discapacidad?
3. ¿Qué tipo de empleo consideras más accesible o adecuado para personas con tu perfil?
4. ¿Qué mensaje le darías a empresas o instituciones para mejorar la inclusión laboral?

## Anexo 2

### *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 trayectorias vinculadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Bahía Blanca.**

Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre **los procesos de inserción laboral, las barreras y facilitadores presentes en el acceso y la permanencia en el empleo, y las estrategias de acompañamiento vinculadas a dichas trayectorias.**

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 de UFLO Universidad** 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](mailto:sinvestydes@uflo.edu.ar).

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

**Firma:**

**Firma Profesional Informante:**

**Aclaración:**

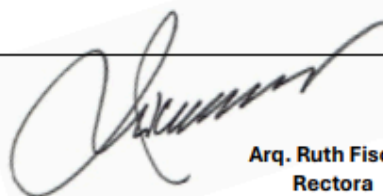
**Aclaración:**

**DNI:**

**DNI:**

**Fecha:**

**Protocolo N°:**



**Arq. Ruth Fische  
Rectora  
UFLO**

## Anexo 3

- **Análisis de entrevistas.**

| Entrevista | Datos generales                             | Tipo de discapacidad                                         | Educación - formación profesional                                                                                                                                                        | Experiencia laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Inclusión en Bahía Blanca                                                                                                                                                                                                                 |
|------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E1         | -Edad: 28 años.<br>-Género: M.<br>-CUD: Si. | Discapacidad intelectual leve.                               | Escolaridad realizada en escuela especial. Posteriormente cursó talleres de formación laboral en cocina y panadería. Realizó prácticas formativas en un taller vinculado a panificación. | Actualmente se desempeña desde hace dos años en un taller protegido asociado a una panificadora en Bahía Blanca.<br><u>Experiencia previa:</u> Tuvo intentos previos de inserción laboral sin respuestas favorables.<br><u>Barreras laborales:</u> Identifica como barreras la falta de oportunidades y los prejuicios en torno a la discapacidad. | Percibe oportunidades limitadas, y escasa inclusión en empresas convencionales. Señala la necesidad de mayor concientización y acompañamiento laboral.                                                                                    |
| E 2        | -Edad: 40 años.<br>-Género: F.<br>-CUD: Si. | Discapacidad visual (ceguera adquirida en la adolescencia)   | Secundario completo en escuela común con adaptaciones. Tecnicatura en Administración pública. Formación en informática adaptada y uso de lectores de pantallas.                          | Actualmente es empleada administrativa en una dependencia municipal, ingreso mediante el cupo laboral.<br><u>Experiencias previas:</u> Trabajo en empleos administrativos temporales.<br><u>Barreras laborales:</u> Identifica barreras actitudinales, tecnológicas y de acompañamiento institucional.                                             | Percibe avances en el sector público por la implementación del cupo laboral, pero aún existe un menor compromiso en el ámbito privado. Señala la necesidad de accesibilidad digital y sensibilización empresarial.                        |
| E 3        | -Edad: 32 años.<br>-Género: F.<br>-CUD: Si. | Discapacidad motriz adquirida (amputación de pierna derecha) | Secundario completo. Interrupción de trayectoria educativa y formativa posterior a perder la extremidad, a causa del proceso de rehabilitación.                                          | Actualmente trabaja de cajera en un supermercado.<br><u>Experiencia previa:</u> Atención al público.<br><u>Barreras laborales:</u> Refiere barreras actitudinales y físicas de los espacios de trabajo.                                                                                                                                            | Considera que hay mayor conciencia social sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Señala la dependencia de la voluntad del empleador, necesidad de mayor control del cupo laboral y mejoras en accesibilidad física. |

| Entrevista | Datos generales                             | Tipo de discapacidad                                       | Educación - formación profesional                                                                                                                                          | Experiencia laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Inclusión en Bahía Blanca                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E 4        | -Edad: 21 años.<br>-Género: M.<br>-CUD: Si. | Trastorno del Espectro Autista (TEA)                       | Secundario completo en escuela técnica con apoyos externos. Cursos de reparaciones de PC y sistemas operativos.                                                            | Actualmente trabaja en un local familiar de reparaciones de computadoras. Desempeña tareas técnicas.<br><u>Experiencias previas:</u> Envío curriculums a diferentes lugares pero se le dificulta en lo vincular - comunicacional.<br><u>Barreras laborales:</u> Afirma que las principales barreras están en la actitud de las personas.                      | Afirma que las oportunidades dependen del tipo de discapacidad que el sujeto posea. Señala, particularmente que la gente necesita mayor información sobre TEA en adultos y entornos laborales que valoren habilidades específicas.                                              |
| E 5        | -Edad: 24 años.<br>-Género: F.<br>-CUD: Si. | Discapacidad motriz congénita (ausencia de mano izquierda) | Secundario completo en escuela común. Actualmente es estudiante avanzada en Administración de Empresas. No necesito adaptaciones significativas en su trayectoria escolar. | Actualmente es auxiliar administrativa, realiza tareas de carga de datos, facturación y atención telefónica.<br><u>Experiencias previas:</u> No tuvo, está transitando su primer trabajo formal.<br><u>Barreras laborales:</u> Refiere actitud prejuiciosa en las entrevistas.                                                                                | Percibe avances en temas de inclusión en la ciudad, aunque sostiene que persisten prejuicios sociales. Señala la necesidad de una mayor sensibilización empresarial, y valoración de competencias sobre la apariencia física.                                                   |
| E6         | -Edad: 35 años.<br>-Género: F.<br>-CUD: Si. | Discapacidad motriz (dismetria en miembros inferiores)     | Secundario completo en escuela normal (con orientación en administración). Formación laboral adquirida mediante capacitaciones internas en el ámbito administrativo.       | Actualmente trabaja en el área administrativa de una obra social.<br><u>Experiencia previa:</u> Trabajo como recepcionista y en tareas administrativas en otra obra social.<br><u>Barreras laborales:</u> Realiza observaciones sobre las barreras de accesibilidad edilicia en algunos casos, más allá de que su condición no necesita grandes adaptaciones. | Manifiesta que en la ciudad hay apertura laboral aunque sostiene que depende de la predisposición del empleador. Señala la necesidad de mejora en la accesibilidad en infraestructura y mayor concientización sobre las capacidades laborales de las personas con discapacidad. |

| Entrevista | Datos generales                             | Tipo de discapacidad                 | Educación - formación profesional                                                                                                                                                 | Experiencia laboral                                                                                                                                                                                                                  | Inclusión en Bahía Blanca                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------|---------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E7         | -Edad: 20 años.<br>-Género: M.<br>-CUD: Si. | Síndrome de Down                     | Secundario completo con adaptaciones curriculares. Actualmente cursa capacitaciones en cocina en un Centro de Formación Profesional al que asiste con un acompañante terapéutico. | No cuenta con experiencia laboral formal. Señala que llevó su curriculum vitae a varios lugares, sin embargo de ningún lugar lo convocaron.<br><u>Barreras laborales</u> : Señala que hay mucho prejuicio, y falta de oportunidades. | Particularmente señala que hay escasa oportunidades de inserción laboral y una gran presencia de prejuicios que condicionan a las personas con discapacidad a desarrollarse en un puesto laboral. Destaca la importancia de generar más oportunidades de capacitación e inclusión laboral. |
| E8         | -Edad: 26 años.<br>-Género: F.<br>-CUD: Si. | Discapacidad intelectual leve.       | Curso su trayectoria educativa en escuela común con dificultades. No finalizó el nivel secundario debido a la falta de apoyos educativos adecuados.                               | Es parte de un emprendimiento familiar en un local de regalería. Realiza tareas de organización de productos y atención al público. No se trata de un empleo formal.                                                                 | Señala dificultades en el acceso al empleo formal, y argumentan escasas oportunidades laborales.                                                                                                                                                                                           |
| E9         | -Edad: 30 años.<br>-Género: M.<br>-CUD: Si. | Trastorno del Espectro Autista (TEA) | No finalizó la educación secundaria. Su mayor formación es de manera autodidacta en reparación y armado de bicicletas.                                                            | Desde muy joven se dedicó al armado y reparación de bicicleta, tratándose de un empleo informal.                                                                                                                                     | Percibe limitadas oportunidades de empleo formal. Señala la importancia de valorar habilidades técnicas específicas y generar entornos laborales adecuados.                                                                                                                                |
| E 10       | -Edad: 23 años.<br>-Género: F.<br>-CUD: Si. | Discapacidad auditiva (hipoacusia).  | Secundario completo en escuela común con apoyos en la comunicación. Realizó formaciones en                                                                                        | Trabaja de manera independiente registrada en ARCA realizando trabajos de diseños gráficos y manejo de redes sociales para pequeños emprendimientos.                                                                                 | Considera que existen pocas adaptaciones comunicacionales en espacios laborales. Hace hincapié en la necesidad de mayor                                                                                                                                                                    |



| Entrevista | Datos generales                                      | Tipo de discapacidad                                      | Educación - formación profesional                                                                                                                                                                                                                         | Experiencia laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Inclusión en Bahía Blanca                                                                                                                                                                                               |
|------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |                                                      |                                                           | <p>cursos de diseño gráfico y manejo de herramientas digitales. Actualmente se encuentra cursando la carrera de Marketing.</p>                                                                                                                            | <p><u>Barreras laborales</u>: Refieren dificultades en la comunicación.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>accesibilidad y sensibilización sobre la discapacidad auditiva.</p>                                                                                                                                                  |
| E 11       | <p>-Edad: 25 años.<br/>-Género: F.<br/>-CUD: Si.</p> | Síndrome de Down.                                         | <p>Secundario con adaptaciones curriculares. Formación en cursos de costuras y confección de prendas de vestir.</p>                                                                                                                                       | <p>Trabaja en una casa de bordados realizando tareas con máquinas de bordar. Experiencia previa: No tuvo, ya que habría enviado curriculums a varios lugares y de ninguno fue convocada.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Señala que mejoró mucho la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero aún hace falta más.</p>                                                                                                          |
| E 12       | <p>-Edad: 25 años.<br/>-Género: F.<br/>-CUD: No.</p> | TDAH (Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad) | <p>Secundario completo con ajustes curriculares y acompañamiento de instituciones. Inició sus estudios en el Profesorado de Educación Inicial y Psicopedagogía, los cuales no logró sostener. Actualmente cursa el Profesorado de Educación Primaria.</p> | <p>Trabaja cuidando niños de manera informal.<br/><u>Experiencias previas</u>: Refiere haber buscado empleo en otros ámbitos, como el de empleada de comercio, y comenta haber participado en entrevistas laborales, aunque señala dificultades para sostener puestos de trabajo, y acceder a nuevas oportunidades laborales.<br/><u>Barreras laborales</u>: Sostiene que la principal barrera reside en que existe una falta de comprensión de su diagnóstico.</p> | <p>Percibe dificultades para acceder y sostener empleos formales. Sin embargo considera que hay un reconocimiento actualmente sobre la inclusión laboral. Sostiene que faltan ajustes por parte de los empleadores.</p> |
| E 13       | <p>-Edad: 31 años.<br/>-Género: M.<br/>-CUD: Si.</p> | Discapacidad auditiva leve.                               | <p>Secundario completo. Realizo curso de auxiliar contable.</p>                                                                                                                                                                                           | <p>Trabaja como empleado administrativo en un pequeño estudio contable, realizando tareas de archivo, carga de datos y organización de documentación importante. Experiencias previas: Señala que anteriormente tuvo algunas dificultades en entrevistas laborales debido a su condición auditiva.</p>                                                                                                                                                              | <p>Sostiene que existen oportunidades laborales, aunque menciona que muchas veces tiene que ver con la falta de información y comprensión sobre las necesidades de las personas con discapacidad.</p>                   |

- **Principales barreras laborales identificadas en las entrevistas.**

| <b>Tipo de barrera</b>                        | <b>Descripción breve</b>                                                                                         | <b>Entrevista en la que es identificada</b> |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Barreras actitudinales</b>                 | Prejuicios, estereotipos o dudas sobre las capacidades laborales de las personas con discapacidad.               | 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11 y 13                |
| <b>Barreras de accesibilidad física</b>       | Espacios laborales con limitaciones en la infraestructura o condiciones que dificultan la movilidad o el acceso. | 3 y 6                                       |
| <b>Barreras tecnológicas</b>                  | Falta de herramientas tecnológicas accesibles o sistemas adaptados para el desempeño laboral.                    | 2                                           |
| <b>Barreras comunicacionales</b>              | Dificultad en la comunicación o interacción social dentro del ámbito laboral.                                    | 4 y 10                                      |
| <b>Barreras en el acceso al empleo formal</b> | Dificultad para acceder a puestos laborales en empresas o instituciones formales.                                | 1, 7, 8, 9 y 12                             |

- **Principales facilitadores de la inclusión laboral identificados en las entrevistas.**

| <b>Facilitador</b>       | <b>Descripción breve</b>                                                                                         | <b>Entrevistas en la que se manifiestan</b> |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Apoyo familiar</b>    | Acompañamiento emocional, motivación y sostén durante los procesos educativos, formativos y de búsqueda laboral. | 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9 y 12                    |
| <b>Formación laboral</b> | Acceso a educación, cursos y capacitaciones que favorecen el desarrollo de habilidades laborales.                | 1, 2, 4, 5, 7, 10, 11 y 12.                 |

|                                 |                                                                                                               |                      |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>Adaptaciones laborales</b>   | Ajustes en las tareas, herramientas o condiciones de trabajo que faciliten el desempeño laboral.              | 2, 3, 4 y 6.         |
| <b>Oportunidades inclusivas</b> | Predisposición de empleadores o políticas que permitan la inserción laboral de las personas con discapacidad. | 2, 3, 5, 6, 11 y 13. |