

UFLO
UNIVERSIDAD

FACULTAD DE PSICOLOGIA Y CS SOCIALES
LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGIA

El derecho a decidir:

Configuraciones de apoyo en los procesos
de acompañamiento hacia la inclusión
laboral de jóvenes con discapacidad
intelectual

Estudiante: Saraullo, Daniela Michelle.

Legajo: 29924

Director/es: Diaz, Cinthia Natali

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciada en
Psicopedagogia

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 []

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación []

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha:

Firma y aclaración del autor:

Índice

Resumen	Pág. 5
Introducción	Pág. 6
Delimitación del objeto de estudio	Pág. 6
Planteo del problema	Pág. 6
Objetivos	Pág. 8
Supuestos básicos	Pág. 8
Estado del arte	Pág. 9
Marco teórico	Pág. 14
Metodología	Pág. 26
Diseño.....	Pág. 26
Participantes.....	Pág. 26
Instrumentos.....	Pág. 26
Procedimiento.....	Pág. 27
Análisis de datos	Pág. 28
Resultados	Pág. 28
Discusión	Pág. 31
Conclusión	Pág. 33
Aportes de la investigación	Pág. 35

Limitaciones de la investigación	Pág. 36
Líneas de investigación futuras	Pág. 37
Propuestas de intervención	Pág. 38
Referencias.....	Pág. 40
Anexo 1.....	Pág. 44
Anexo 2	Pág. 43

Resumen

La presente investigación analiza las configuraciones de apoyo realizadas por profesionales de un equipo de orientación de una institución de formación laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el acompañamiento de jóvenes con discapacidad intelectual durante sus trayectorias de formación laboral, las cuales concluyen en prácticas educativas laborales orientadas a favorecer experiencias significativas de aprendizaje en el ámbito laboral. El estudio se centró en identificar las estrategias implementadas por profesionales de la institución, así como los factores que obstaculizan los procesos de inclusión laboral, destacando la importancia de la implementación de las mismas para el desarrollo de la autonomía y la toma de decisiones en el ámbito laboral y vocacional. Desde un enfoque cualitativo, se relevaron experiencias del trabajo de los profesionales en los procesos de acompañamientos, lo que permitió reconocer la importancia del trabajo interdisciplinario y de la creación de procesos centrados en la persona, evidenciando como resultado que si bien, tanto el equipo profesional como los jóvenes que atraviesan dicha experiencia se enfrentan a diversas barreras del entorno, resulta fundamental continuar promoviendo estrategias que fortalezcan la autonomía como derecho de las personas con discapacidad intelectual.

Palabras clave: Discapacidad intelectual, inclusión laboral, configuraciones de apoyos, autonomía, formación laboral.

Introducción

Delimitación del Objeto de Estudio

El presente estudio se centrará en explorar y analizar las estrategias metodológicas en tanto configuraciones de apoyo que implementan los profesionales de una institución de formación laboral ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el proceso de acompañamiento y búsqueda vocacional de jóvenes de 13 a 25 años con discapacidad intelectual

Se buscará explorar, desde una perspectiva psicopedagógica y basada en acceso a derechos, el tipo de adecuación que dichos profesionales proporcionan en el proceso y si estos, son promotores y facilitadores de elecciones autónomas laborales y que tipos de barreras aparecen. Asimismo, las influencias que posee el contexto sobre dichos jóvenes al momento de iniciarse en un proyecto de vida laboral.

La investigación será de tipo empírico cualitativo con el fin de dar respuesta a los interrogantes que este estudio plantea. Como indica Hernández Sampieri et al. (2014), el estudio cualitativo se utiliza para que el investigador forme creencias propias sobre el fenómeno estudiado.

Planteo del Problema o Justificación

Para todo joven, iniciarse en el mundo laboral resulta ser un completo desafío. Algunos transitan espacios educativos que tienden a brindar un aproximación y orientación para este futuro, otros poseen referentes familiares y/o institucionales que posibilitan un acompañamiento en dicha búsqueda, también están aquellos que con convicción eligen y deciden su propia vocación laboral, iniciándose de forma autónoma en dicho camino, y

existen aquellos que ante la incertidumbre, que tienen la posibilidad de transitar un proceso de acompañamiento laboral que guíe y facilite la búsqueda de un proyecto laboral acompañado por profesionales que despliegan diversas herramientas para que surja la motivación y la elección de forma autónoma. Si bien, estas opciones podrían no ser únicas, todas ellas pueden verse condicionadas por múltiples barreras y limitaciones que se interponen en el proceso de algunos jóvenes.

En el caso de las personas con discapacidad, suelen enfrentarse a mayores obstáculos al momento de elegir de forma autónoma decisiones respecto a iniciar un proyecto de vida en torno a lo laboral, incluso cuando participan de procesos de acompañamientos orientados a facilitar dicha búsqueda

Y si bien, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce, en su artículo 27, que la toma de decisiones para la elección de un trabajo y a la obtención de apoyo para la búsqueda del mismo es un derecho de todas las personas con discapacidad, aún en un contexto en el que promete ser inclusivo, existen múltiples barreras que obstaculizan la participación plena en el ejercicio de este derecho.

Las representaciones sociales que se construyen en torno a estos jóvenes en proyección para un futuro en el mercado laboral podrían influir en la propia decisión y deseo de proyecto de cada uno de ellos y con ello. Y de esta forma, sus elecciones laborales podrían no reflejar intereses autónomos, y verse condicionadas por la mirada de profesionales y familiares que podrían asignar a estos jóvenes, roles específicos acordes a las limitaciones percibidas, opacando así su propia voz y deseo de proyectar un futuro que permita ser fiel a sus intereses.

Es por ello que la presente investigación se propone explorar e identificar ¿Cuáles son las configuraciones de apoyo que se implementan en los procesos de acompañamiento hacia

la formación e inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual? ¿Y qué tipo de barreras se presentan como obstáculo para la toma de decisiones autónomas vinculadas a su proyecto de vida laboral?

Las variables a investigar serán: Autonomía en la toma de decisiones, barreras, configuraciones de apoyo, metodología del proceso de acompañamiento e intervenciones profesionales.

Objetivo General

Analizar las estrategias de apoyo que implementan los profesionales en el acompañamiento hacia la formación e inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en una institución de formación laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, desde una perspectiva psicopedagógica basada en el acceso a derechos, identificando barreras y facilitadores presentes en el contexto.

Objetivos Específicos

Identificar las diferentes barreras que repercuten en la búsqueda laboral y decisiones vocacionales de jóvenes con discapacidad intelectual.

Definir las estrategias de apoyo que son implementadas en procesos de acompañamiento para la búsqueda laboral y vocacional en una institución especial de formación laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Hipótesis y/o Supuestos Básicos de Investigación

Las estrategias de apoyo implementadas por profesionales en los procesos de acompañamiento para la construcción de un proyecto laboral en jóvenes con discapacidad

intelectual pensadas desde un enfoque centrado en la persona favorecen la toma de decisiones autónomas.

La ausencia o limitación de estrategias de apoyo en los procesos de acompañamiento laboral pueden ser barreras para la toma de decisiones autónomas vinculadas al proyecto de vida laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.

Estado del Arte

Se utilizarán los siguientes antecedentes para desarrollar el contenido de la investigación: En Colombia, Bogotá, Manjarres Carrizalez, Dora en "Estilos educativos parentales y discapacidad: Influencias en la construcción de un proyecto de vida autónomo" (2021) presenta una investigación que se enmarca en el paradigma interpretativo con un enfoque prioritariamente cualitativo y con un diseño mixto. Plantea como desafío, demostrar la influencia de las familias como primeros educadores en la crianza y la prioridad en la intervención, apoyo y acompañamiento por parte de los profesionales siendo un motivador para aumentar el nivel parental de confianza en la capacidad del hijo en edades tempranas. Aquí, es importante tener en cuenta que la autora, plantea a la familia como agente educativo ya que poseen responsabilidades asignadas en funciones claves para el desarrollo de ese sujeto y los preparan para la convivencia y el desenvolvimiento en la sociedad.

En Argentina, Carmona Diego en "La autonomía en la discapacidad desde la perspectiva de la ética del cuidado" (2021) propone una análisis reflexivo acerca de la autonomía en el campo de la discapacidad abordando una distinción de conceptos entre la autonomía de decisión y autonomía de ejecución, aludiendo a diversas perspectivas que constituyen bases ontológicas en la concepción de la autonomía. Aquí, es pertinente rescatar que el autor cree necesario desarrollar su análisis no solo desde una perspectiva mecanicista centrada en el individualismo sino también en una ética del cuidado e interdependencia. En

él, enmarca la importancia fundamental de apelar a una proyección de autonomía para que nadie quede excluido. Parafraseando al autor en el final de su escrito, resulta importante considerar que las decisiones propias no son propiedad privada sino que florecen de una singularidad en el cultivo mutuo de los encuentros con el otro.

En Chile, Vega Córdova, Álvarez Aguado, González Carrasco, Spencer González, Jarpa Azagr y Exss Cid en "Experiencias de personas adultas con discapacidad intelectual sobre el derecho a la vida independiente: Un estudio de caso" (2023) se analiza mediante un estudio de caso, los significados que posee un grupo de ocho personas con discapacidad intelectual respecto a la construcción de una vida laboral autónoma. Se destaca la utilización de moodboards como facilitador de respuestas al momento de realizar las entrevistas. Los resultados, según el estudio, mostraron que el desempeño de una actividad laboral remunerada o establecer relaciones afectivas sólidas, son elementos imprescindibles para la independencia personal y que la dificultad de conseguir la independencia económica y la falta de accesibilidad en entornos laborales son barreras claras para las personas con discapacidad.

En España, Coñoman Garay, Carmona Rodríguez y Ávila Clemente en "Eficacia de un programa de formación laboral para jóvenes con diversidad funcional intelectual. El autoconocimiento como factor (2024) evalúa la eficacia de un módulo de habilidades laborales en un programa de formación para el empleo promovido por la Universidad de Valencia y la Fundación ONCE, con un estudio cuasi experimental a dieciséis jóvenes con discapacidad intelectual. En el mismo, realizan mediciones del perfil laboral y las habilidades de cada joven para conseguir y mantener un empleo además de otros factores influyentes en la elección de un proyecto laboral tales como el conocimiento del mundo laboral, la indecisión vocacional, entre otros. De dicho estudio, concluyeron que aquellos jóvenes que

participaban del programa aumentaban su motivación laboral, al tener mayor conocimiento respecto a los aspectos laborales, la orientación en la tarea y adaptación al trabajo, mientras que la indecisión vocacional disminuye significativamente, en palabras de las autoras, marcada por el aumento de la certeza y la disminución del estilo dependiente en la toma de decisiones. Este artículo resulta pertinente a dicha investigación dado que es una muestra de un programa orientado específicamente y adaptado a personas con discapacidad intelectual centrado en elementos clave de la orientación profesional.

En Argentina, De Luca, Liliana en su proyecto de investigación universitario: "La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual: el empleo con apoyo como una alternativa para el cumplimiento de los derechos" (2024) se promueve analizar la implementación de los empleos con apoyos como herramienta favorecedora para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a partir del año 2008 hasta el año 2023. Enmarcado en una perspectiva de derecho que tienen las personas con discapacidad de ser aceptadas en diversos espacios laborales, manejarse de forma autónoma y beneficiarse del producto de su trabajo, apela al cumplimiento de los mismos a través de los apoyos y servicios que estas personas requieran. Asimismo, considera a la discapacidad como problema social cuestionando la vulneración de derechos que afecta a todo el grupo poblacional la cual requiere de intervención de otras personas para la superación.

En España, Sánchez y Arribas en "El respeto a la voluntad, deseos y preferencias de la persona discapacitada como manifestación de su derecho a la dignidad personal" (2024) centra su estudio en el principio del respeto a la voluntad, deseos y preferencias de las personas con discapacidad aludiendo a la importancia de las mismas para la construcción de la dignidad. Impulsa conceptos relacionados a la capacidad jurídica de las personas en tanto

situación de igualdad, analizando el alcance de diferentes facetas en las que puede manifestarse la voluntad de una persona con discapacidad. Entre ellas, medidas de apoyos voluntarias, proceso de toma de decisiones, decisiones adoptadas por representación y adopción de medidas judiciales de apoyo.

En Argentina, Karina Garcia, Katerin Arias-Ortega en "Orientación vocacional con estudiantes en situación de discapacidad: voces de profesionales acompañantes" (2025) exponen los desafíos que enfrentan profesionales de un programa de acompañamiento en Chile, en el marco de la orientación vocacional en personas en situación de discapacidad. En el mismo, hacen hincapié en la urgencia de avanzar con la formación y capacitación de los profesionales a fin de contextualizar el acompañamiento y disminuir diversas barreras que aparecen en el momento de intentar fortalecer las competencias y habilidades de las personas para construir un proyecto de vida laboral.

También en Argentina, en la ciudad de La Plata, Sánchez Vázquez, María José "La dignidad en la elección vocacional: el caso de jóvenes con discapacidades" (2025) proclaman la desventaja social que enfrentan las personas con discapacidad aludiendo a los estigmas y prejuicios sociales centrandose su análisis en la idea de dignidad y su relación con la igualdad y no discriminación relevando la importancia de las mediaciones profesionales en el marco de derecho a la libre elección. La autora, expone una reflexión crítica que aporte elementos a la configuración de una ética ciudadana en consideración y reconocimiento del potencial que cada persona puede ofrecer. Hablar de dignidad en la elección laboral, propone repensar que las barreras son determinantes para la construcción de un sujeto que posee sueños y anhelos respecto a un proyecto de vida.

Continuando con antecedentes de tipo internacional, en Irlanda, Sheerin, Larkin y Dockray en "Perceptions of people with intellectual disabilities on autonomy and

decision-making in daily life: A systematic review and synthesis of qualitative studies. *Journal of Intellectual Disability Research*” (2025) evalúan la calidad de estudios cualitativos publicados entre 2012 y 2024, que pretendían explorar las percepciones de las personas con discapacidad intelectual mayores de 18 años sobre la autonomía y la toma de decisiones en sus vidas, según criterios de un Programa de Habilidades de Evaluación Crítica. Un total de 15 estudios, que incluyeron a 246 personas con discapacidad intelectual, cumplieron los criterios de inclusión según mencionan los autores. Este estudio resulta relevante para esta investigación dado que interpone como prioridad la percepción en primera persona de las personas con discapacidad con una perspectiva de derecho a la autodeterminación y libre elección. Del mismo modo, surge que las personas con discapacidad intelectual sienten que su autonomía no se prioriza y que las decisiones se toman por ellas sin su participación poniendo en valor la importancia de enfoques centrados en la persona.

Por último, nuevamente en España, Ortega Marrero, Ángel en "Diseño de un programa de orientación profesional para personas con discapacidad intelectual (2025) promueve la implementación de un programa de orientación profesional destinado al colectivo de personas con discapacidad intelectual con el fin de ofrecer habilidades y competencias básicas para la inserción laboral y facilitar la adaptación a los cambios que surgen en mercado laboral. La siguiente investigación es impulsada, según el autor, por la ausencia de competencias sociales y conocimientos sobre aspectos básicos de las nuevas tecnologías de comunicación e inteligencia artificial que se encuentran en el mercado laboral actual. Explica Ortega que, dicho programa, pretende abordar el desarrollo personal y profesional poniendo foco en el crecimiento emocional, autoconocimiento y la autoestima fomentando el trabajo en equipo para potenciar habilidades comunicativas y digitales.

Marco Teórico

El Contexto en Discapacidad

A lo largo de la historia, la percepción que la sociedad posee de las personas con discapacidad ha estado estrechamente ligada a los cambios de paradigmas sociales que han modificado nuestra forma de ver el mundo. Este cambio, refiere a la transición del modelo médico al modelo social.

En el primero, indica Castro (2024) “la discapacidad se percibe como un problema del individuo que necesita ser curado, mientras que en el modelo social se entiende a la misma como un resultado de las barreras que la sociedad crea”.

En palabras de Victoria Maldonado,

A diferencia del *modelo médico*, el cual pone énfasis en el tratamiento de la discapacidad, orientado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona, o un cambio en su conducta, situando el problema de la discapacidad dentro del individuo, considerándose que las causas de dicho problema son el resultado exclusivo de las limitaciones funcionales o pérdidas psicológicas, que son asumidas como originadas por la deficiencia; el *modelo social* pone énfasis en la rehabilitación de una sociedad, que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas, gestionando las diferencias e integrando la diversidad (Victoria Maldonado, 2015 p.56)

En efecto, este modelo, basado en derechos humanos, se centrará en la dignidad del individuo en primera instancia y sólo en caso de ser necesario en las características médicas de la persona. “El problema de la discapacidad no está en el individuo sino en la sociedad que lo rodea, en el contexto que lo acoge o lo rechaza” (Muñoz Borja, 2006, p.69)

Ningún niño o niña, tenga discapacidad o no, tiene su futuro predeterminado. Sin embargo, las personas con discapacidad desde su niñez, se ven atravesadas por diversas barreras de tipo social, institucional y hasta familiar que limitan la capacidad para pensar en un futuro en el que puedan manejarse con autonomía y determinación.

Si se les da la oportunidad de prosperar como a los demás niños, aquellos que tienen discapacidades, poseen el potencial para llevar vidas plenas y contribuir a la vitalidad social, cultural y económica de sus comunidades (UNICEF, 2013)

El entorno se convierte así, en un factor determinante para la calidad de vida de las personas. En palabras de Barnes (2009), las raíces del problema serán las limitaciones de la propia sociedad para prestar los servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social.

Es decir que, cada espacio institucional y cultural que ese niño o niña transita, las adecuaciones pertinentes en estos espacios, las ideas capacitistas que poseen las personas que lo rodean, el abordaje de los profesionales para fomentar habilidades y potenciar la autonomía, la estimulación a temprana edad, el pleno acceso a espacios terapéuticos, entre otros, son cuestiones claves para la construcción de un sujeto libre y capaz de tomar decisiones impulsadas por un deseo genuino de armar un proyecto de vida laboral.

Cada ámbito involucrado en acompañar ese desarrollo, enfrenta el gran desafío de propiciar un acompañamiento sostenido y continuo para el niño o niña y su entorno, así como también, procurar que cada intervención sea realizada desde un posicionamiento acorde a las leyes actuales que favorezcan la concepción de que las personas con discapacidad son sujetos plenos de derechos.

Familia e Instituciones como Contextos de Influencia

Si bien el contexto juega un papel fundamental en la construcción de un sujeto pleno de derechos y oportunidades, es el entorno familiar quien, desde la infancia hasta la vida adulta, acompaña el desarrollo integral de la persona con discapacidad.

Indica Núñez (2003) que las familias que tienen un hijo con discapacidad constituyen una población en riesgo ya que de ellos dependerá la capacidad de adaptación o no a esa nueva realidad y de resolver en pos de ello. Pensar a la familia de este modo, permite valorar con mayor énfasis el proceso que conlleva esclarecer un diagnóstico y la importancia de recibir acompañamiento de todo tipo ya que serán los primeros encargados de habilitar espacios terapéuticos de influencia para el futuro de ese niño o niña.

Recibir un diagnóstico con discapacidad, se convierte en una etapa crítica para los padres, donde se vive una serie de inquietudes sociales como rechazo, disminución de oportunidades laborales, sociales y educativas, entre otras (Torres et al., 2008).

Y si bien es necesario tener en cuenta el proceso que transita cada familia al recibir un diagnóstico por discapacidad de un familiar, es en ese mismo momento en donde se crearán supuestos, expectativas, e ideas de la persona que, en palabras de Victoria Maldonado (2013) “podrá entorpecer o facilitar el desarrollo de habilidades y capacidades que intervendrán de manera directa en la integración a su entorno”.

Unicef (2013) alega que los niños y niñas que padecen discapacidad son, al igual que el resto de los niños y niñas, los adultos del mañana, y por lo tanto, cualquier privación en su infancia podría tener efectos duraderos en el tiempo. Por ejemplo, menores oportunidades para acceder a un empleo remunerado. Mientras que, el acceso a servicios y tecnología de

apoyo, y su utilización, pueden hacer que un niño con discapacidad asuma su lugar en la comunidad y contribuya a ella.

Si bien, resulta sumamente importante, que las familias de un niño con discapacidad promuevan el acceso a diversos espacios que favorezcan el desarrollo y el trabajo de su autonomía en pos de formar aquellos adultos del mañana que participen plenamente en la comunidad como sujetos de derechos, las familias no pueden solas.

De ellos, dependerá ese primer encuentro con profesionales, educadores y terapeutas, quienes serán los encargados, entre otras cosas, de potenciar las habilidades de ese niño o niña a fin de desarrollar la confianza que será clave para la toma de decisiones en un futuro autónomo. Por lo tanto, es de gran importancia que quienes intervengan en dicho proceso, no acompañen solo a la persona con discapacidad, sino también a todo su entorno, ya que serán quienes habilitan el ejercicio pleno de esa autonomía en el desarrollo.

Es así que, Martin (2001) propone una intervención basada en reflexionar sobre la situación real actual juntos, la familia con todos sus componentes y el o los profesionales: qué es lo que sucede, qué puede ocurrir, y qué se puede hacer. Además de trabajar en pos de incrementar el nivel de expectativas a través del apoyo y la información adecuada.

De esta forma, se garantiza que aquello que se inició, independientemente de encontrarse atravesado por factores emocionales provenientes del entorno del niño, sea efectivo y logre tener efecto en el adulto del mañana. El elemento central de la intervención va a ser el proceso de adaptación que experimentan las familias con un hijo con necesidades especiales (Martin, 2001)

Discapacidad Intelectual y Enfoque de Derechos

Concepto de Discapacidad

Como ya se ha mencionado, el concepto de discapacidad ha ido variando a lo largo de la historia. Siendo la Organización Mundial de la Salud, el organismo de las Naciones Unidas que vela por promover el derecho a la salud de todas las personas, se tomará la definición de dicho organismo a fin de establecer un concepto enmarcado en un enfoque de derechos.

Indica la OMS, las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás (Organización Panamericana de la Salud, s. f.)

En este marco, la discapacidad no es vista desde la individualidad del sujeto, sino que también, se encuentra condicionada por diversos factores sociales y ambientales. Es así, que para comprender en profundidad como facilitar barreras sociales, dicho organismo propone una categorización de los tipos de a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF). La discapacidad, entonces, se caracteriza por ser: motriz, mental, sensorial e intelectual.

Asimismo, resulta pertinente hacer una distinción entre lo que comúnmente se denomina deficiencia y lo que se entiende por discapacidad.

Palacios (2008) explica que la discapacidad es algo que se emplaza sobre las deficiencias, por el modo en que las personas con discapacidad son innecesariamente aisladas y excluidas de una participación plena en sociedad. Asimismo, agrega que

- Deficiencia es la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo.
- Discapacidad es la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad

En este sentido, la discapacidad estaría compuesta por los factores sociales que restringen, limitan o impiden a las personas con diversidad funcional, vivir una vida en sociedad.

Discapacidad Intelectual

En esta investigación, nos centraremos en el concepto de la discapacidad intelectual para destacar la singularidad de dicha categoría.

Continuando con la definición que aportan los estudios realizados por la OMS, la discapacidad intelectual implica una variedad de limitaciones significativas en el aprendizaje, la comprensión y la adquisición de habilidades para la vida diaria y la interacción social.

Desde un enfoque bio- psico- social, es un estado particular de funcionamiento que comienza en la infancia y en el que coexisten limitaciones en el funcionamiento intelectual (razonamiento, resolución de problemas, pensamiento abstracto, entre otros), con limitaciones en las habilidades adaptativas tales como ciertos desafíos en actividades de la vida diaria (Luckasson et al., 2002). Y según el DSM-V, basado en el CI y las habilidades adaptativas, se pueden clasificar en leve, moderada, grave y profunda.

Resaltar definiciones y clasificaciones en la discapacidad, parte de un compromiso social de planificar los apoyos necesarios, en función de las habilidades que posee la persona, en pos de desarrollar estrategias adaptadas que posibiliten su plena inclusión en todos los

aspectos de su vida y a lo largo de su desarrollo, ya que como se mencionó anteriormente el contexto debería ser acorde a las posibilidades de cada habitante.

Sin embargo, aquello que se crea para facilitar accesos puede generar tensiones, personales o sociales, por sostener un diagnóstico que clasifica y encasilla los modos de vida, inclusive en el momento de pensarse en un entorno laboral el cual promueve un camino lineal a la independencia y la autonomía.

En esta línea, construir un proyecto laboral a largo plazo se vuelve un proceso atravesado por las exigencias del entorno el cual repercute directamente en demandas propias pudiendo establecer limitaciones para construir dicho proyecto.

Autonomía y Toma de Decisiones

El camino hacia la autonomía constituye una de las bases fundamentales del desarrollo de cada individuo. Desde edades tempranas, los apoyos propiciados por el entorno operan como puente de acceso a la construcción de la misma. Ahora bien, pensar en la autonomía como sinónimo de individualidad o de acción en soledad promueve una versión reduccionista del concepto.

Según el diccionario de la Real Academia Española, la autonomía se refiere a la capacidad de los sujetos de derecho para establecer reglas de conducta para sí mismos y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley señala. En este marco, al hablar de sujetos de derechos, atribuye igualdad de condiciones y oportunidades para todas las personas.

La autonomía no debe ser concebida en el sentido de autosuficiencia como pretendía Kant (1993), sino en el de no dominación, esto significa que nadie tenga capacidad efectiva para decidir por nosotros o para coaccionarlos sin bases que se justifican en los derechos humanos (Nieto & Moraña, 2016)

Somos sujetos de dignidad porque tenemos capacidad de autonomía, y construimos nuestra identidad cuando actuamos autónomamente, aun cuando dicha acción se realice o no con apoyos para lograrlo.

En el campo de las elecciones laborales en personas con discapacidad, actuar de forma autónoma para la elección de un trabajo como proyecto de vida puede verse afectado por diversos mandatos, expectativas, ya sean familiares, propias y/o del entorno, y por modelos de productividad laboral actuales en el mercado que podrían poner en tensión la libre elección de una decisión que sea fiel a los deseos, intereses y expectativas de la persona.

Al hablar de la importancia de los apoyos de profesionales durante el desarrollo de la persona con discapacidad, no queda exento de la misma el acompañamiento en el ámbito laboral en la etapa adulta.

Resulta sumamente necesaria la acción de dispositivos que orienten y acompañen como parte de un proceso para lograr el camino a la construcción de autonomía. Entendimiento a la misma, como el derecho a decidir que tienen todas las personas con los apoyos adecuados que las mismas requieran, respetando su voluntad y preferencia.

Tal es así, que la Convención de personas con discapacidad alienta a la promoción de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad

Posibles Barreras en los Procesos de Elección Laboral

Cabe destacar las múltiples barreras que enfrentan las personas con discapacidad a lo largo de su vida, especialmente al momento de iniciar procesos para la elección laboral.

En este sentido, resulta pertinente analizar de qué modo dichas barreras impactan específicamente en las personas con discapacidad intelectual y condicionan sus posibilidades de decisión y proyección laboral.

Barreras Familiares

Como ya se ha expuesto en dicha investigación, muchas de las familias de personas con discapacidad intelectual enfrentan temores al momento de acompañar en el proceso de autonomía de la persona. Temores que presentan relación con el modo en el que se construyó la historia del grupo familiar y su contexto.

Todo grupo familiar, debe pasar por distintas etapas en las cuales se producen incertidumbres y cambios. Estas incertidumbres se agravan más y se suelen presentar difíciles al tener que tomar distintas decisiones con un hijo con discapacidad (Martin, 2001).

En este sentido, Núñez (2003) señala que las familias no solo acompañan el desarrollo de la persona con discapacidad, sino que también median las posibilidades de autonomía que se habilitan a lo largo de la vida. Las actitudes familiares, las expectativas construidas en torno a las capacidades y los temores frente al futuro pueden derivar, en algunos casos, en prácticas de sobreprotección que terminan limitando las oportunidades de exploración, elección y toma de decisiones propias.

Barreras Educativas

La falta de apoyos adecuados durante la trayectoria escolar de niños y niñas con discapacidad intelectual repercuten directamente en la proyección para el mercado laboral en la vida adulta. La educación con apoyos de habilidades tales como las cognitivas, sociales y adaptativas en este contexto son el puente a la adquisición de estrategias para desarrollarse en el mundo laboral.

Según un estudio cualitativo basado en educación inclusiva de personas con discapacidad intelectual realizado por Nieto Carmona y Moriña Diez (2025) muchos de los entrevistados alegaron que durante su trayectoria educativa, las barreras relacionadas en el contenido, las cuales tienen relación con la ausencia de contenidos relacionados a las habilidades sociales o contenidos funcionales, repercuten como obstaculizador de su inserción laboral e inclusión social en un futuro.

Asimismo, organismos internacionales como UNICEF (2013) advierten que muchos niños y niñas que no acceden a una educación inclusiva, tendrán menores probabilidades de finalizar sus estudios y en consecuencia, de acceder al mercado laboral. En la misma línea, dicho organismo destaca el deber de dotarlos de aptitudes educativas y de enseñanza para la vida práctica que les preparen para sus años como adultos.

Barreras Laborales

Diversos prejuicios y estereotipos sobre la improductividad de las personas con discapacidad intelectual se hacen presentes en el mercado laboral influyendo así en decisiones para la contratación. Palacios (2008) señala que estos prejuicios parten de un modelo médico - rehabilitador en donde la mirada está centrada en la diversidad funcional —a las actividades que la persona no puede realizar— por lo que se produce una enorme subestimación con relación a las aptitudes de las personas con discapacidad.

En el mismo sentido, la presencia de entrevistas y evaluaciones no adaptadas, con uso de lenguaje técnico, frases complejas o información poco accesible dificultan que las personas con discapacidad intelectual puedan demostrar sus habilidades y competencias reales. Para Palacios (2008) las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de obtener y mantener un empleo se deben más al modo en que el

trabajo está estructurado y organizado, que a la discapacidad en sí misma, y que esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas.

Barreras Actitudinales:

Cabe destacar, que dicha barrera tiene relación con la existencia de las anteriores mencionadas, dado que el temor al estigma y discriminación en un entorno laboral posee estrecha relación con los estigmas sociales que atreviesan las personas con discapacidad a lo largo de su vida.

El impacto de las barreras sociales y ambientales, junto con las actitudes discriminatorias y los estereotipos culturales negativos, “discapacitan” a las personas con discapacidad (Palacios 2008)

Asimismo, Ferrante (2014) plantea que el cuerpo de las personas con discapacidad, construido como estigma físico, tensiona todas aquellas disposiciones corporales exigidas por el proceso de trabajo capitalista: la independencia, la flexibilidad y la utilidad de acuerdo a criterios de productividad.

Estrategias de apoyo para la formación laboral

El empleo con apoyo constituye actualmente una de las estrategias más prometedoras para la inserción laboral de las personas con discapacidad. (Egido Gálvez et al., 2009)

Brindar la posibilidad de pensarse “más allá” de las incertidumbres que se enfrentan en el momento de iniciar un proyecto de vida laboral y lograr desarmar temores y estigmas forma parte de un proceso necesario para brindar seguridad en un mundo que, por falta de información y desconocimiento de las leyes existentes, puede resultar hostil ante las diferencias.

En un marco legal nacional, la Ley N^o. 26378 sancionada en el año 2008, aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de las Naciones Unidas. En particular, el artículo 27 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un empleo en igualdad de condiciones promoviendo, entre otros aspectos, el acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, oportunidades de empleo tanto empresariales como independientes y el acceso a programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Por tanto, acompañar un proceso de búsqueda laboral y proyecto de vida, implica no solo brindar orientación vocacional y apoyos personalizados que contemplen las singularidades de cada persona sino también, asesorar sobre oportunidades reales de empleo que respeten la dignidad humana, la autonomía individual y la posibilidad de desarrollar un proyecto de vida propio.

Método

Diseño de Estudio

Esta investigación utiliza el método no experimental transversal (descriptivo), correspondiente al diseño de tipo cualitativo, con el objetivo de comprender a las personas desde su propia perspectiva, y analizar la información obtenida de ellas. Se busca comprender los fenómenos explorándolos desde el punto de vista del participante en su entorno natural y en relación con su contexto (Hernández Sampieri et al., 2010)

Participantes

Se lleva a cabo un tipo de muestreo no probabilístico en el que participan de manera voluntaria tres profesionales del área de educación especial y psicopedagogía de la institución, quienes ejercen sus actividades profesionales en un instituto primario con formación laboral para personas con discapacidad intelectual. Dichos profesionales trabajan con jóvenes a partir de los 13 años de edad hasta la edad adulta e impulsan y acompañan a dichos jóvenes en la construcción de un proyecto de vida para la inserción laboral mediante diversas estrategias de apoyo.

Instrumentos

La recopilación de datos se lleva a cabo mediante la técnica de la entrevista semiestructurada, la cual es utilizada para profundizar en el objeto de estudio desde un enfoque cualitativo. Las entrevistas semiestructuradas son guías para obtener información, permitiendo libremente agregar más preguntas si el entrevistador lo requiriera para lograr más información. (Hernández Sampieri et al., 2010)

Procedimiento

Se estableció contacto, en primera instancia, con una profesional del equipo de orientación de la institución elegida para realizar la presente investigación. La misma comentó acerca de la metodología de trabajo que poseen respecto al acompañamiento en la orientación laboral e impulsó el contacto con el equipo directivo a fin de establecer un primer encuentro presencial para realizar las entrevistas. Dicho encuentro se llevó a cabo en la institución ubicada en el barrio de Caballito, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la cual permitió conocer el establecimiento en profundidad y la dinámica institucional para el trabajo que los profesionales realizan con los jóvenes en el proceso de acompañamiento en su proyecto de vida.

Previamente, se notifica que se entregará un consentimiento emitido por la Universidad de Flores que autoriza y garantiza la confidencialidad de sus aportes y que se habilita la elección del método de entrevista presencial. Aquellos que lo firmen de manera voluntaria proceden a participar en el acto.

La entrevistadora, por su parte, tomará las notas realizadas de cada entrevista una vez finalizada a fin de recopilar la información proporcionada por cada participante para su posterior estudio. Dicha entrevista se realizó en conjunto con el equipo, por lo que cada uno aportó desde sus conocimientos y de forma interdisciplinaria aportes a cada respuesta.

Análisis de Datos

Resultados

Teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis planteadas, se detallan los resultados encontrados a partir de la entrevista realizada al equipo de orientación de la institución

Barreras para la Toma de Decisiones

A partir del análisis obtenido se identifican diversas barreras que repercuten de forma directa en la toma de decisiones autónomas para la construcción de un proyecto de vida en torno al ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Entre las principales barreras se destacan la de tipo social, relacionando a las personas con discapacidad intelectual con prejuicios generados por el desconocimiento que se tiene de las mismas y que impacta directamente sobre las posibilidades de inserción laboral dejándolas frecuentemente por fuera del mercado de trabajo. Esta representación social repercute, no solo en instancias previas de acceso al empleo como los procesos de selección y contratación, sino también dentro de los espacios laborales enfrentado prácticas discriminatorias, subestimación de sus capacidades y escasas oportunidades de desarrollo.

En la misma línea, se evidencian barreras institucionales respecto a la posibilidades del entorno laboral al cual acceden las personas con discapacidad intelectual. En muchos casos, estas se encuentran afectadas por la asignación de funciones o tareas laborales que limitan sus verdaderas capacidades, lo que dificulta que puedan llevar adelante un empleo con condiciones de trabajo acordes al perfil para el que es contratado.

Por otro lado, las barreras de tipo familiar se encuentran afectadas por la sobreprotección y el temor ante la posibilidad de que las personas con discapacidad intelectual sean sujetos autónomos, limitando así la posibilidad de acceder a nuevas

experiencias para la formación laboral. Esta última, se ve condicionada por factores emocionales relacionados a la historia y trayectoria familiar.

Estrategias de Apoyo en los Procesos de Acompañamiento

Respecto a las estrategias de apoyo realizadas por los profesionales de la institución se evidencia un trabajo interdisciplinario en el cual se acciona desde la singularidad de cada joven a fin de construir un camino hacia la autonomía y autodeterminación en la toma de decisiones respecto a sus intereses.

Se evidencian herramientas que parten desde la orientación vocacional adaptada a las posibilidades que posee la institución para aplicarlas y un trabajo de tipo artesanal, según mencionan, para cada uno de los perfiles. Entre las más destacadas se incluyen los formularios de interés con adaptaciones para cada uno, instancias de anticipación sobre la propuesta y las modalidades de trabajo, simulaciones de entrevistas laborales para el desarrollo del perfil y acompañamiento en la construcción de un currículum que proporcione información del mismo acorde a la propuesta laboral.

Asimismo, desde la institución se propone fomentar el interés a través de información válida y real respecto al mundo del trabajo y respetar los tiempos de cada joven para que surja dicho interés.

Las prácticas educativas laborales se presentan como una experiencia significativa para los jóvenes que transitan por la institución dado que les permiten aproximarse al mundo del trabajo utilizando los apoyos necesarios para fortalecer su autonomía en la realización de las tareas.

Estrategias de Apoyo en un Contexto de Barreras

Las estrategias de apoyo implementadas por los profesionales de la institución son promotoras para un desarrollo de autonomía en la toma de decisiones de estos jóvenes. Sin embargo, el ejercicio de la misma se ve condicionada por diversas barreras que se encuentran asociadas a la representación social que se tiene de las personas con discapacidad intelectual. Esto produce una tensión entre el trabajo sostenido de los profesionales, los cuales elaboran dichas estrategias a fin de construir diversas oportunidades para la inserción al mundo laboral, y la variedad de limitaciones y obstáculos que existen en el entorno de prácticas y empleos para las personas con discapacidad.

En ese sentido, si bien existe un trabajo para la autodeterminación, muchas veces debe ajustarse a las oportunidades reales, lo que implica una mediación constante por parte de los profesionales.

Discusión

A partir del análisis de los resultados obtenidos, recabados a través de la entrevista semiestructurada realizada a los profesionales del equipo de orientación de la institución, y en articulación con la información previamente desarrollada en la presente investigación, fue posible analizar las estrategias de apoyo que dichos profesionales utilizan en pos de fomentar decisiones laborales y vocacionales autónomas en jóvenes con discapacidad intelectual que asisten a la institución. Asimismo, este análisis permitió relacionar dichas estrategias con las barreras que se hacen presentes en el entorno y que inciden en los procesos de inclusión y elección laboral.

En primer lugar, dicha institución despliega estrategias y configuraciones de apoyo centradas en la singularidad de cada joven, y advierten que dicha modalidad es necesaria dado que cada experiencia es distinta y por esto, requiere de un apoyo focalizado en la persona. De esta forma, se proponen construir trayectorias personalizadas adaptadas al perfil de cada joven, identificar sus intereses y buscar espacios que permitan realizar prácticas educativas laborales en contextos reales con el acompañamiento de la institución para una primera experiencia laboral. Esta modalidad de trabajo, se encuentra alineada con los fundamentos del modelo social de la discapacidad, en el cual es responsabilidad de la sociedad gestionar las diferencias e integrar las diversidades (Perez Bueno, 2010) sosteniendo la idea de que es necesario brindar apoyos que logren ajustarse a las características, posibilidades y elecciones de la persona con discapacidad a fin de favorecer su autonomía y autodeterminación para la participación activa en sociedad.

Asimismo, se destaca la importancia del trabajo interdisciplinario para la planificación de apoyos individualizados a fin de desarrollar procesos adaptados a cada experiencia de trabajo ofrecida y que surja el interés vocacional. Esta intervención coincide

con investigaciones previas mencionadas en el estado del arte, las cuales demuestran que el apoyo individualizado centrado en la persona y el acceso a una información válida respecto al mercado laboral favorece el desarrollo de interés y permite que las personas implicadas puedan pensarse en un espacio laboral disminuyendo así, la indecisión laboral. En la misma línea, la posibilidad de obtener un empleo con apoyos y/o brindar información a los espacios laborales por los que transitan las personas con discapacidad posibilita un ambiente seguro y libre de prejuicios.

Sin embargo, del análisis obtenido se despliegan múltiples barreras que enfrentan las personas con discapacidad en este ámbito, las cuales limitan o, en ocasiones, dejan sin efecto el trabajo realizado tanto por los profesionales como por la persona implicada.

Los prejuicios, el desconocimiento sobre las capacidades, la carente presencia de experiencias reales en contextos laborales se relacionan con las investigaciones de autores expuestos en el presente trabajo en tanto son obstaculizadores para la construcción de la autonomía repercutiendo en la dignidad de la persona aun en contextos donde se encuentra vigente la ley de cupo laboral de la persona con discapacidad (Ley N° 22.431). En este sentido, el trabajo interdisciplinario se encuentra frecuentemente obstaculizado generando mayores niveles de esfuerzo y la necesidad de aumentar las estrategias para sostener los procesos de acompañamiento y el interés de la persona.

Conclusión

El camino hacia la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral presenta múltiples desafíos. Los hallazgos de esta investigación, permiten conocer que si bien existen prácticas adaptadas orientadas a fortalecer la autonomía para cumplir un rol activo laboral y para que surja el interés vocacional de la persona con discapacidad intelectual, aún persisten barreras que condicionan las trayectorias laborales limitando así el acceso a dicho sistema.

De acuerdo a los objetivos planteados de la presente investigación fue posible conocer qué los profesionales entrevistados despliegan diversas estrategias en tanto configuraciones de apoyo orientadas a favorecer la participación activa de los jóvenes para la construcción de trayectorias laborales favorables. Estas estrategias se organizan de forma interdisciplinar y son pensadas desde un enfoque centrado en la persona promoviendo instancias de escucha, reconocimiento de interés, anticipaciones y adecuaciones en las propuestas formativas siendo de extrema importancia que favorezcan el desarrollo en la autonomía de la persona respecto a la elección laboral.

Asimismo en relación a los objetivos específicos fue posible identificar que dichas estrategias se ven afectadas por barreras de tipo social e institucional que obstaculizan el camino hacia una proyección en un ambiente laboral libre de prejuicios y el desarrollo del interés laboral y vocacional. Entre ellas se destacan las representaciones sociales que limiten anticipadamente la capacidad de la persona con discapacidad, la falta de acceso al empleo formal con actividades y tareas acordes a un perfil elaborado y seleccionado, la exigencia y temores familiares respecto a fomentar la autonomía en la elección y dificultades para articular con instituciones. Esto repercute directamente en la reducción y limitación de las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad intelectual. Sin embargo, este

escenario no limita la búsqueda de estrategias desarrolladas por el equipo quien se plantea cada propuesta adaptada el desafío de continuar generando alternativas para ampliar las experiencias formativas de los jóvenes de la institución como parte del proceso de vida de cada persona.

Sin embargo, y en relación con los supuestos de investigación del presente trabajo, la presencia de las configuraciones de apoyo en los procesos de acompañamiento para la formación laboral reivindica el derecho de las personas con discapacidad a tener un rol activo en la sociedad, incluyendo su participación en mercado laboral con los apoyos requeridos aún en un contexto en donde se presentan múltiples barreras.

Continuar sosteniendo apoyos adaptados a pesar del contexto desfavorecedor y obstaculizante desde un enfoque centrado en la persona permite el despliegue de la toma de decisiones y una consolidación de las trayectorias laborales acordes a los intereses y posibilidades de cada joven reconociéndose así, como sujetos de derechos.

Sin la presencia de las mismas, las oportunidades de que surjan intereses pensados como una posibilidad para transitar trayectorias laborales a partir de decisiones autónomas se ven considerablemente limitadas.

Aportes y Contribuciones de la Investigación

La presente investigación aporta elementos para reflexionar sobre el importante rol que asumen tanto las instituciones de formación laboral como los profesionales que acompañan dichas trayectorias, destacando la importancia de continuar sosteniendo prácticas que reconozcan a las personas con discapacidad intelectual como sujetos de derechos capaces de elaborar herramientas para la construcción de un perfil acorde a la propuesta y a las tareas presentadas en un ámbito laboral a pesar del escenario social actual el cual se encuentra atravesado por las barreras mencionadas en los resultados que arroja dicha investigación.

En la misma, se logra identificar que a pesar de atravesar experiencias desesperanzadoras en materia de inclusión laboral, continuar repensando la práctica desde una perspectiva interdisciplinaria enriquece la labor para seguir acompañando trayectorias con propuestas que faciliten la toma de decisiones resultando en experiencias de alto valor en la vida de los jóvenes que deberán transitar dichos espacios como propuesta a la creación de un proyecto de vida autónomo.

Desde el ámbito psicopedagógico contribuye a destacar como información previa relevante para la creación de dichas propuestas, no solo la importancia de poner en valor el desarrollo de la autonomía y toma de decisiones como eje central del acompañamiento en un marco de promoción para la construcción de un perfil laboral y vocacional, sino también el análisis del contexto social, institucional y familiar en el que se encuentra la persona a fin de crear herramientas acordes basadas en el aprendizaje del sujeto y del contexto en el cual se encuentra inmerso. Asimismo, destaca la labor del profesional psicopedagogo no solo como el profesional interviniente entre los procesos de aprendizaje de las personas con discapacidad intelectual sino también como mediador entre los diversos ámbitos por los que transita la persona como sujeto de derecho.

Limitaciones de la Investigación

Este estudio presenta algunas limitaciones que son necesarias considerar al momento de interpretar los resultados.

En primer lugar, la muestra estuvo conformada por un único equipo de orientación de la Ciudad de Buenos Aires, lo cual restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros contextos. Asimismo, dicha investigación fue realizada en una única institución de formación laboral lo que limita conocer otras experiencias existentes.

Tampoco se incorporaron otras técnicas de investigación como observaciones de la herramienta adaptada o análisis de documentos institucionales que demuestren el uso de las configuraciones de apoyo realizadas en situación. Esto, hubiera permitido ampliar y profundizar sobre la comprensión de las técnicas y las adaptaciones realizadas de acuerdo al perfil.

Por otro lado, las entrevistas fueron realizadas únicamente al equipo de orientación de la institución, sin posibilidad de entrevistar a jóvenes que atravesaron dicho proceso y conocer experiencias en primera persona que logren visibilizar sus sentimientos y opiniones respecto a la metodología utilizada y las barreras que se presentan al momento de iniciar el proceso para la práctica educativa laboral.

Líneas de Investigación Futuras

A partir de los resultados obtenidos y las limitaciones planteadas en dicha investigación surgen diversas líneas de investigaciones futuras:

Una de ellas consiste en evaluar cómo las instancias previas de acompañamiento a la trayectoria laboral y vocacional de jóvenes con discapacidad intelectual contribuye al surgimiento de un proyecto de vida laboral centrado en los intereses y deseos de las personas que hayan transitado por dicho proceso. Para la misma, se propone indagar sobre las experiencias de diversos profesionales que acompañaron procesos de formación laboral destacando estrategias de intervención ante los obstáculos planteados por el entorno.

En segundo lugar, y desde una mirada más amplia, se propone analizar la existencia de políticas públicas en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual y su adecuada implementación en un marco de promoción de derechos a fin de lograr una inclusión efectiva en ámbitos laborales.

Por último, la exploración de las diversas herramientas que disponen los equipos de orientación escolar de instituciones orientadas a la formación laboral en las cuales se desarrollen prácticas educativas laborales a fin de analizar cómo contribuyen al diseño de una estrategia centrada en la persona.

Propuestas de Intervención

A partir de las conclusiones elaboradas en la presente investigación, se proponen un listado de propuestas de intervención profesional a fin de continuar fortaleciendo el abordaje de las estrategias implementadas por profesionales en instituciones de formación laboral.

Propuesta 1: Diseño y desarrollo de un dispositivo para la detección y construcción de perfiles vocacionales para instituciones de formación laboral.

Se propone la creación de una herramienta centralizada para favorecer las elecciones vocacionales de las personas con discapacidad intelectual incluyendo instancias de entrevistas individuales, actividades de exploración vocacional e instancias de trabajo con las familias. Se propone la inclusión de instancias de devolución de los resultados obtenidos a fin de fomentar espacios de reflexión con los jóvenes y sus familias respecto a la importancia de la elección desde la autonomía para la construcción de un proyecto de vida laboral. Se desarrolla en función de recuperar aquellas herramientas que lograron ser efectivas en diversos espacios de formación llevándose a cabo propuestas adaptadas al desarrollo del perfil laboral y vocacional y de continuar fortaleciendo aquellas que si bien no han alcanzado la efectividad en los resultados, fueron desarrolladas con el mismo propósito y necesitan ser revisadas.

Propuesta 2: Dispositivo de formación y capacitación destinado a la comunidad laboral.

Se propone la intervención directa con la comunidad laboral a través de capacitaciones centradas en el análisis de las barreras existentes en contextos laborales para las personas con discapacidad como herramienta de promoción para el conocimiento de las mismas con el fin de promover instancias de reflexión y sensibilización a través de la

información basada en resultados de experiencias reales que transitan las personas con discapacidad intelectual en contextos laborales.

Se advierte la necesidad de incluir espacios de intercambios con empleadores, personal contratado, y diversos actores influyentes de la comunidad laboral, brindando información acerca de los derechos que poseen las personas con discapacidad y de la importancia de transitar espacios significativos durante los procesos de formación. De esta forma, se busca promover entornos de trabajo más inclusivos que favorezcan las experiencias laborales para que resulten significativas y logren construir un perfil activo en la sociedad que continúe fortaleciendo el desarrollo de la autonomía.

Referencias

- Barnes, C. (2009). *Un chiste malo: ¿Rehabilitar a las personas con discapacidad en una sociedad que discapacita?* En P. Brogna (Comp.), *Visiones y revisiones de la discapacidad* (pp. 101–122). Fondo de Cultura Económica
- Carmona Gallego, D. (2021). La autonomía en la discapacidad desde la perspectiva de la ética del cuidado. *Revista Contextos*, 48.
<https://revistas.umce.cl/index.php/contextos/article/view/1605>
- Castro, Y. (2024). *Modelo social de la discapacidad: Un cambio de paradigma en la comprensión de la discapacidad*. Fundación Prodis.
<https://prodis360.org/modelo-social-de-la-discapacidad-un-cambio-de-paradigma-en-la-compresion-de-la-discapacidad/>
- Coñoman Garay, G. I., Carmona Rodríguez, C., & Ávila Clemente, V. (2024). Eficacia de un programa de formación laboral para jóvenes con diversidad funcional intelectual. El autoconocimiento como factor clave: El autoconocimiento como factor clave. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 35(2), 81–99.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.35.num.2.2024.41951>
- Egido Gálvez, M. I., Cerrillo Martín, M. R., & Camina Duránte, A. (2009). *La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Ferrante, C. (2014). Usos, posibilidades y dificultades del modelo social de la discapacidad. *Revista Inclusiones*, 1(3), 31–55.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2013). *Estado Mundial de la Infancia 2013: Niñas y niños con discapacidad*.

<https://www.unicef.org/colombia/media/271/file/Estado%20Mundial.pdf>

García, K., & Arias-Ortega, K. (2025). Orientación vocacional con estudiantes en situación de discapacidad: voces de profesionales acompañantes. *Saberes y Prácticas. Revista de Filosofía Educación*, 10(1), 1–13.

<https://revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/saberesypracticas/article/view/7689>

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

Manjarrés Carrizalez, D. (2021). *Estilos educativos parentales y discapacidad. Influencias en construcción de un proyecto de vida autónomo*. [Tesis Doctoral, Universidad Pedagógica Nacional]. Repositorio Institucional UPN. <http://hdl.handle.net/20.500.12209/13463>

Martín, M. P. S. (2001). *Familia y discapacidad*. III Congreso La Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo, Salamanca, España

Muñoz Borja, P. (2006) *Construcción de sentidos del mundo de la discapacidad y la persona con discapacidad: Estudio de casos*, Editorial Universidad del Valle.

<https://doi.org/10.25100/peu.178>

Nieto Carmona, C., & Moriña Díez, A. (2021). *Barreras y facilitadores para la inclusión educativa de personas con discapacidad intelectual*. *Siglo Cero*, 52(4), 29–49.

<https://doi.org/10.14201/scero20215242949>

Núñez, B. (2003). La familia con un hijo con discapacidad: sus conflictos vinculares. *Archivos Argentinos de Pediatría*, 101(2), 133–142. Sociedad Argentina de Pediatría.

<https://www.sap.org.ar/docs/publicaciones/archivosarg/2003/133.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

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

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

Ortega Marrero, Á. (2025) "*Diseño de un programa de orientación profesional para personas con discapacidad intelectual*". [Trabajo Final de Máster, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. <https://hdl.handle.net/20.500.14468/30126>

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Editorial Cinca.

Pérez Bueno, L. C. (2010). *Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión*. Editorial Cinca.

Sánchez-Calero Arribas, B. (2024). El respeto a la voluntad, deseos y preferencias de la persona discapacitada como manifestación de su derecho a la dignidad personal. *Derecho Privado y Constitución*, 44, 13-50. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/dpc.44.01>

Sánchez Vázquez, M. J. (2025). La dignidad en la elección vocacional: el caso de jóvenes con discapacidades. *Orientación y Sociedad*, 25(2), e089. <https://doi.org/10.24215/18518893e089>

Sheerin, J., F. Larkin, & S. Dockray. 2025. Perceptions of People With Intellectual Disabilities on Autonomy and Decision-Making in Daily Life: A Systematic Review and Synthesis of Qualitative Studies. *Journal of Intellectual Disability Research* 1–17.

<https://doi.org/10.1111/jir.70035>.

Torres Velázquez, L., Ortega Silva, P., Garrido Garduño, A., & Reyes Luna, A. (2008).

Dinámica familiar en familias con hijos e hijas. *Psicología y Educación*, 10(2), 35-56.

<https://www.redalyc.org/pdf/802/80212387003.pdf>

Vega Córdova, V., Álvarez-Aguado, I., González Carrasco, F., Spencer González, H., Jarpa Azagra, M., & Exss Cid, K. (2023). Experiencias de personas adultas con discapacidad intelectual sobre el derecho a la vida independiente: Un estudio de caso. *Interdisciplinaria*, 40 (2), 281-318. <https://doi.org/10.16888/interd.2023.40.2.18>

Victoria Maldonado, J. A. (2015). El modelo social de la discapacidad. *Hablemos sobre discapacidad y derechos humanos*. Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6268/5.pdf>

Anexo 1

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Me ha sido explicado que la Srita Daniela Michelle Saraullo de la Facultad de la carrera del Ciclo complementario de la Licenciatura en Psicopedagogía de UFLO Universidad, desean conocer las estrategias y configuraciones de apoyo que despliegan profesionales de la institución en los procesos de formación laboral

Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es analizar las estrategias de apoyo que realizan profesionales de una institución especial de formación laboral en procesos de formación y orientación vocacional.

Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán a continuación.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, 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 la Universidad de Flores 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.

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°:

Anexo 2

1. ¿Cuál es el objetivo que tienen como institución en relación a la formación e inclusión laboral de los jóvenes que asisten?

El objetivo principal, en primera instancia, es trabajar sobre la autodeterminación, la autonomía y la preparación para la vida adulta. Lograr que surja el interés hacia una propuesta laboral o un proyecto de vida y que pueda ser sostenida con lo que implica un empleo formal. No un “como sí” que muchas veces suele suceder eso... uno puede proponer y pensar muchas estrategias para que eso surja, pero la realidad es que después, el contexto y la sociedad no abre puertas respecto a lo laboral a las personas con discapacidad.

2. ¿Qué propuestas ofrece la institución en relación a la formación laboral o al acompañamiento hacia el trabajo?

En esta escuela en particular, tenemos la primera parte de formación integral, donde vamos trabajando un montón de cuestiones en función de favorecerlos y que se vayan desarrollando para el mundo laboral. Cuando ingresan, son jóvenes de 13 años en adelante que terminan la primaria, primaria especial o primaria común que quizás no están para un secundario todavía, así que vienen a la escuela de formación integral.

Acá tienen diversos talleres donde se va trabajando en la formación integral. Cuando van llegando a la última etapa del plan, se abren dos caminos. Una opción es la de formación laboral, donde van a tener prácticas laborales en distintos lugares que conseguimos con el equipo y otra es terminar el secundario con doble matriculación y ofrecer un acompañamiento desde la institución.

Con respecto a las prácticas educativas laborales, antes de llegar a ellas se trabaja sobre la autonomía. Por ejemplo, un grupo maneja la fotocopidora de la escuela y se encarga de sacar todas las fotocopias que utilizan los profes o se organizan salidas a comprar comercio de cercanía y vuelven. Se empieza a trabajar más que nada apuntando a una inserción laboral futura.

Ahí es donde, en equipo, vamos pensando las posibilidades que tenemos de acuerdo a los perfiles de los alumnos para que ellos puedan desarrollar sus prácticas educativas laborales. Tienen seis años de plan, y durante todos los seis años en los diferentes talleres se trabaja en función de ir adquiriendo diferentes habilidades para después desarrollar las prácticas educativas laborales. Y eventualmente, si surge la posibilidad de un empleo formal, van al empleo formal. Tuvimos la posibilidad, en un momento, de que una de las chicas tenía una mamá que trabajaba en un hospital de clínicas, y pudimos hacer la práctica ahí mismo en el espacio real de trabajo. Y después quedó insertada laboralmente.

Aunque también tuvimos muchos estudiantes en prácticas laborales pero muy pocos terminaron en un trabajo fijo. Podría decirte un 1% y me parece un montón. No tengo las estadísticas, pero estoy seguro.

3. ¿Por qué piensan que el porcentaje es tan bajo?

Tiene que ver con las barreras que pone el entorno más que nada, en donde la inclusión laboral es un “como si”. Quizás vas a una empresa o a un espacio de trabajo que cumplen con el cupo laboral de personas con discapacidad pero no tienen tareas reales. Las personas con discapacidad no acceden al empleo propiamente dicho con tareas que los hagan sentir que están siendo útiles en el trabajo o con un sueldo acorde al puesto. A eso nos referimos a un “como si”

Dentro de la discapacidad, a las personas que más les cuesta conseguir trabajo es discapacidad intelectual. Otro tipo de discapacidades es bastante más común que puedan conseguir empleo. Quizás creemos nosotros, y es parte de la tarea que hacemos, que tiene que ver con la falta de conocimiento que incluso las personas con discapacidad intelectual también pueden realizar todas las tareas, por ahí con otros tiempos o con algún otro apoyo. Quizás, no se, necesiten una agenda visual para poder hacer la tarea o algún tipo de adecuación mínima y la pueden llevar a cabo. Pero la gente no sabe. Y aparte eso lleva mucho más trabajo también.

En otros casos hemos sabido que hay familiares que emplean a una persona, pero el que paga el sueldo es el padre. Entonces hay una cuestión difícil ahí también. Porque no se termina de generar cierta autonomía en la persona. Que en realidad tiene que ver con que la persona trabaje y con todo lo que implica el trabajo, pero no hay un puesto real.

Entonces ahí es donde las estadísticas se vuelven difíciles. Porque nosotros tenemos todos los años muchos practicantes en las pasantías, pero ninguno quedó.

4. ¿Qué otros obstáculos observan, de acuerdo a la experiencia de los jóvenes que acompañan, respecto a la inclusión en los espacios de trabajo?

Muchas veces las mismas familias obstaculizan el proceso hacia la autodeterminación y autonomía en el trabajo.

Por ejemplo, tuvimos una alumna que su familia tenía una granja de pollos. Nosotros nos ofrecimos a brindar los apoyos en el lugar con nuestra alumna. Analizar las tareas que ella iba a hacer, preparar los apoyos, hacerlo como práctica educativa durante un año. Después nosotros nos retiramos y ella seguía trabajando con todos los apoyos que habíamos ofrecido. Nunca se logró eso, la familia no aceptó.

Nuestra idea era acompañarla en las tareas, por ejemplo pensamos en pesar las milanesas, el pollo, lo que sea. Acompañarla para que pueda entender cómo pesar, para que pueda hacer la tarea, que pueda despachar al público o que esté en la caja.

Lo que terminó pasando ahí, es un poco esto que sucede en general en los trabajos, sea o no sea familia. En este caso, como la joven no sabía hacerlo su familia le fue quitando tareas porque ella se equivocaba. Terminó yendo a cumplir un horario sin demasiadas tareas prácticamente

En ese sentido, termina siendo un obstáculo porque cuesta mucho que las familias se abran y busquen apoyo en la institución y delegar funciones. En muchos casos son familias con bastantes limitaciones también. Entonces, desde la ignorancia, terminan limitando más de lo que podrían haber logrado pidiendo ayuda al equipo. Es bastante complejo.

Y es un reflejo de lo que pasa en la sociedad. Igual esta familia nos decía, ella nunca va a poder sumar. Estaban convencidos de esto. Y esto mismo pasa en la sociedad con muchísimas personas que tienen esa idea de las personas con discapacidad.

Cuando nosotros vamos a buscar un espacio de prácticas o las personas con discapacidad van a buscar trabajo. Se encuentran con mucha gente que piensa esto, no nunca va a poder. No lo va a entender. Y nosotros que trabajamos acá y que vemos todos los días todo lo que sí pueden, tenemos que convencernos de todo lo que sí puede hacer una persona con discapacidad intelectual. Es como al revés.

Otro caso que tenemos es el de un joven de la misma edad que también tiene un montón de herramientas. Él está muy bien en un montón de aspectos, pero no viaja solo... y no porque “no puede”. Entonces si tenemos que darle una pasantía o darle una práctica estamos limitados en ese aspecto. Ayer justamente conversamos con la familia para que

puedan ayudarnos como equipo porque continuar trabajando sobre lograr su autonomía plena. Porque si no, no puede adquirir una práctica o una pasantía que le sea significativa. Hay muchísimo miedo, no solamente de la familia, sino creo que de la sociedad, a lo que pueda llegar a pasar. Y se paran generalmente en lo que no pueden. No ven las fortalezas que tienen. Por ejemplo, si tienen que sumar hay un montón de aplicaciones para hacerlo hoy en día, que podrían sustituir ese cálculo matemático mental o si tienen que ir a comprar en el celular tienen herramientas para fomentar esa autonomía pero a las familias ni siquiera se les ocurre. Y no es por juzgar, porque tienen un montón de situaciones y han atravesado por un montón de cuestiones distintas.

Las barreras también tienen que ver con la parte emocional, para los dos lados, tanto la sobreprotección como el rechazo aparecen tanto en las familias como en los empleos. La sobreprotección es “no puede hacer esto porque pobrecito” Y el rechazo directamente es la indiferencia.

5. ¿Sienten que estas barreras influyen en las decisiones laborales de los jóvenes?

Si, claro. Y entendemos que sucede porque hay mucho miedo en general y eso se transmite a los jóvenes. Acá el trabajo es poder demostrarles que pueden, que es posible con los apoyos necesarios. Pero es muy difícil hacerlos solos.

Muchas de las pasantías que conseguimos son en instituciones educativas porque pocos negocios o locales se animan a ofrecer un espacio para una persona con discapacidad.

Son muy pocos los que conseguimos. En realidad, ahora de hecho hay un cambio que tuvo que ver con esto, con el miedo. No son más pasantías, son prácticas educativas laborales y tiene que ver un poco con esto, con que la pasantía implica una relación contractual entre el empleador y un pasante donde hay una distribución económica.

Tienen que declararlo como empleado y es un tema. Entonces, hace algunos años apareció la figura de la práctica educativa laboral en donde el responsable de esa persona que va a “trabajar” es la escuela. El comercio abre, o la empresa abre el espacio para la escuela, no para la persona. Como una forma de protección hacia ellos.

Hay mucho desconocimiento sobre el perfil de los alumnos. Siempre hay miedo a que se brote, que rompa todo. Cualquier persona puede brotarse y romper todo.

Tenemos la misma probabilidad entre personas con discapacidad y sin discapacidad de desbordarnos frente a una situación, Después uno como escuela tiene una responsabilidad sobre el alumno que va y por eso elegimos el perfil del alumno que va. Si nosotros sabemos que ese alumno no está compensado no va a ir a una práctica, viajando en colectivo a un comercio o atender al público. No todas las prácticas son para todos los estudiantes.

Aquellos que sabemos que no pueden aún cruzar la calle solos, los llevamos a hacer una tarea enfrente para ir de a poco. O por ejemplo a dos cuadras, tuvimos uno que hizo una práctica en un biblioteca y el profe o el tutor lo acompañaba pero desde atrás, a 50 metros

Y se quedaba ahí en el espacio con él y acompañarlo para asistirlo si necesitaba alguna cuestión más que nada.

Algunos viajan en colectivo acompañados, otros van solos y vuelven solos en un radio corto, cercano a la escuela. Después hay otros que van en colectivo allá a Palermo y atienden al público. O sea que hay un montón de pasantías o de prácticas educativas de acuerdo a los perfiles. Y todo eso se tiene en cuenta.

Pero el tema es que muchas veces el que está del otro lado, el comercio, la empresa, por las dudas te dicen que no.

6. ¿Cómo se logra entonces que surja el interés genuino en un contexto que, en primera instancia, no logra presentarse como seguro o esperanzador? ¿Qué profesionales intervienen?

Hay un trabajo que se hace en equipo. La escuela tiene un gabinete contemplado por una trabajadora social, psicóloga, psicopedagoga, terapeuta ocupacional y un profesor de educación especial. Entre todos vamos pensando en los perfiles de nuestros estudiantes, las fortalezas, las debilidades y las oportunidades que tenemos. En función de eso hacemos la propuesta a los estudiantes. Antes detectamos cuáles son sus intereses para saber que ofrecer.

Muchos te dicen que no quieren trabajar, y es respetable también. Nos ha pasado que hay una práctica espectacular, y da el perfil pero no quieren, por diferentes motivos que luego se trabajan con el joven y el equipo.

Trabajamos con en el equipo pensando en el perfil y las prácticas que tenemos, que hagan match, como decirlo de una forma moderna.

Es todo muy artesanal en educación especial, porque se tiene en cuenta la singularidad de cada joven. Cada cosa se piensa de manera individual. Nosotros nos juntamos una vez por semana para pensar cada cuestión. Y pensamos en cada estudiante en los diferentes proyectos. Entonces las trayectorias son súper singulares. Actualmente tenemos más de cien pibes y te puedo decir que ninguna trayectoria educativa es igual a la otra.

7.¿Cómo se logran conseguir los espacios para que los jóvenes hagan las practicas educativas frente a las barreras que aparecen?

La trabajadora social y la coordinadora de talleres laborales se encargan de ir a recorrer la zona y buscar distintas oportunidades locales de trabajo. También lo abrimos a

todo el equipo, a todos los profes, si tenemos algún contacto, si nos ocurre alguna opción, alguna escuela que hayamos trabajado, que conozcamos, que puedan recibirlo.

Tratamos de que cada uno aporte algo. Vamos abriendo el paraguas, es preguntar, es insistir, golpear 100 puertas y uno te dice que sí.

Nuestro énfasis y toda nuestra atención está concentrada en conseguir espacios para las prácticas, para que todos pasen por esa experiencia.

8. ¿Cuáles son esas estrategias o configuraciones de apoyo se utilizan en ese proceso? ¿Cómo se adaptan a la necesidad de cada joven?

Es un trabajo individualizado para cada joven. Solemos trabajar mucho con anticipación. No tenemos la posibilidad de trabajar con test de orientación vocacional porque somos una escuela, pero sí tenemos nuestras propias herramientas y estrategias que fuimos adoptando en todos estos años.

Más que nada estas herramientas tienen como objetivo que surja el interés y ver qué posibilidades hay para ellos. Tenemos un formulario de intereses, que son preguntas específicas para saber qué es lo que les gusta, a qué apuntan, y luego lo trabajamos con el equipo y evaluamos el perfil... pero muchas veces no saben responder porque directamente nunca les hicieron esa pregunta entonces lleva bastante tiempo poder completarlo. Es necesario buscar ejemplos concretos para cada pregunta.

También se busca poder diferenciar lo que es hobby, de lo que es ocupación y de lo que es profesión. Eso se da en una primera instancia poder conceptualizar estas tres cuestiones para después poder llevarlo al formulario y que lo que surja allí sea real.

Las escuelas que son de formación necesitamos armarnos para que ellos puedan tener habilidades bien sólidas, que puedan armar un currículum, que sepan enfrentar una entrevista de trabajo, o armar un montón de estrategias para que el día de mañana que tengan una oportunidad, que son muy poquitas, ellos lleguen muy armados, Que puedan enfrentar una entrevista, poder completar un formulario con datos. Son todas cosas que nosotros vamos trabajando desde que ingresan hasta que egresan y como te digo. es algo que se trabaja de acuerdo al perfil.

9.¿Podrían comentar brevemente cómo sería un ejemplo de acompañamiento en las cuales se evidencie la utilización de estas estrategias?

Si, por ejemplo, de repente uno de los chicos consigue una posibilidad de trabajo, y le piden el currículum, entonces se arma ahí una estrategia con el de trabajo. Se arma el currículum, se hacen role play, entre otras cosas.

Hay una materia que se llama formación laboral que tiene que ver con la parte teórica del trabajo. Los derechos, las obligaciones, el posicionamiento. Si tengo una entrevista, que hacer, que digo, como me posiciono, son todas cosas que las trabajamos de acuerdo al perfil de cada uno. No son todas las estrategias de apoyo iguales para cada oferta, porque depende de la persona.

A veces nos pasaba eso, que teníamos el currículum armado, que lo armaban los chicos en la educación digital con otro profe, y después al momento de la entrevista no la podían llevar a cabo...uno ya se pone nervioso de por sí con una entrevista laboral.

De repente tenés que ir a hablar con alguien que no conocemos, manejar el tono de la voz, y si soy muy tímido, no va a comprar mi servicio porque por ahí le va a convenir otro perfil si por ejemplo, la oferta es para atención al público. Entonces, todas estas cuestiones se

van trabajando desde el primer año. Lo que siempre decimos, y creo que es el pensamiento de todos, es que todas las materias son pequeñas excusas. O sea, educación física, formación laboral, plástica, todo apunta a que estos pibes se pueden preparar para la vida adulta. Todos van aportando algo.

La formación integral también es armarlos para resolver problemas, para resolver problemas con el otro. por ejemplo: Se enojó el compañero. cosas que pasan en el trabajo, si no nos ponemos de acuerdo en cómo hacer algo, no tengo el material, cómo lo resuelvo. Nosotros acá intentamos trabajar muchísimo la autonomía. La autonomía y autodeterminación son dos palabras que se escuchan muchísimo en la educación especial.

Y realmente ponemos mucho énfasis ahí. Que ellos puedan resolver solos. Que puedan tomar decisiones. Obviamente esto es progresivo y acompañado, pero es fundamental para la vida adulta. Ellos van a ir a un trabajo y tienen que poder esto del posicionamiento. Decir, no sé, no tengo lapicera. Bueno, ¿qué hago? ¿Busco? ¿Resuelvo? No quedarme diciendo no hice porque no tenía lapicera. Y son cosas que nos pasan. Entonces, eso tiene que ver con lo que nosotros vamos trabajando. Cuando vas a hacer los apoyos para un trabajo específico exploramos en conjunto ¿qué vas a necesitar? ¿Qué posibles problemas se pueden presentar? ¿Qué posibles soluciones a esos problemas? Obviamente siempre van a haber cosas que uno no anticipó. Pero sí podemos anticipar, desde nuestra mirada, que hacemos esto todo el tiempo. Por ejemplo: en tal tipo de trabajo puede llegar a surgir esto.

Muchas veces en el último año empezamos a trabajar con los perfiles y ellos ya dicen, bueno, a mí me gustaría trabajar, no sé, en un kiosco, en un local de ropa. Bueno, ¿qué puede llegar a pasar en ese trabajo en específico? ¿Qué soluciones puntuales puede haber? ¿Qué pasa si hay atención al público? ¿Si no hay atención al público? ¿Cómo me vinculo con un par? ¿Cómo me vinculo con un jefe? Son todas cosas que nosotros trabajamos que muchas

veces se dan por sentadas y muchas veces entran a trabajar y ese trabajo no se sostiene porque fallan esas cuestiones.

10. ¿Surgen otros tipos de intereses que tienen que ver con decisiones autónomas respecto a otros tipos de trabajo, que no sean por ejemplo trabajar en un comercio? ¿Cómo lo abordan desde las estrategias de apoyo que mencionaron?

Si, claro. Tenemos una joven que quiere ser psicóloga. Uno dice qué bien pero qué mal, porque sabemos que es un camino difícil pero no imposible. Eso es parte de lo que se trabaja.

Nosotros trabajamos con cada uno y se va armando lo que sería el perfil ocupacional, así que si también existen intereses de ese tipo. Eso lo trabajamos mucho con el cuestionario de intereses como te comentaba. y en base a eso, con esa información poder armar un proyecto de acuerdo a sus posibilidades también.

Bueno, a ver, ¿por qué psicólogo? ¿Qué es lo que te interesa? por ejemplo, surge que lo que le interesaba era trabajar con otros, escuchar a las personas... Bueno, en este trabajo podrías tener vínculo con otros de otro lugar.

Te cuento un ejemplo que se me ocurre. Había una chica que quería ser veterinaria, ella no tenía el secundario, entonces encontramos cursos, que después no lo hizo por un tema familiar, pero cursos que eran como para auxiliar de veterinario, que no requerían el secundario, eran parte de educación no formal, entonces, no requerían el título secundario, pero buscamos la alternativa dentro de lo que ella sí podía para respetar sus intereses.

Es re importante para nosotros que en el último tiempo puedan decir, me interesa esto, quiero esto, y que eso sea escuchado. Es parte de que surja la autodeterminación y el deseo.

Cuando uno trabaja de algo que le gusta, que eligió, y además del sueldo a fin de mes, hay deseo, hay disfrute del trabajo y demás, hablamos ahí de una vida plena en el ámbito laboral.

Ese también es un gran objetivo de la institución, que todas las estrategias que implementamos para cada uno sean no para que tengan un trabajo y ya, eso no dignifica, no tiene que ver solamente con plata, tiene que ver con que realmente puedan tener una oportunidad en la sociedad y puedan ser adultos plenos, sujetos de derecho, con todo lo que eso implica. Que parta desde un interés propio, porque uno puede ser un adulto que trabaja acá y dice, vos tenés que hacer esto, o la familia misma también puede decir vos tenés o vos no podés, y de repente surge el interés en personas que no se los escucha generalmente. Y ver a los hermanos, a los primos, a los amigos que, hacen la primaria, la secundaria, algunos van a la facultad, otros salen a trabajar, hacen este caminito que como sociedad tenemos tan armadito de cómo deber ser, y de repente ellos no, y cuando quieren nadie los acompaña, entonces, es muy difícil porque estamos como predicando algo que después cuando dicen, ah, bueno, pero yo quiero... No lo pueden hacer. Y la subjetividad ahí se ve golpeadísima.

Vos podés solamente ir al médico, ir a la terapia e ir a la escuela especial o al centro de día. Y que te lleve alguien, capaz, no podés irte solo. Y si hoy no lo trabajamos, en 10, 15 años la situación no va a cambiar. Quizás hasta empeore. Bueno, cuando no estemos más, qué van a hacer. No van a ser más pibes. Van a depender siempre de uno o otro.

Bueno, esto muchas veces que escuchamos y que es básico, y que después nosotros queremos que esa persona un día egrese y salga a trabajar. Bueno, antes hay un montón de construcciones a hacer.

11. Hablaron de que muchas veces la familia se presenta como un obstáculo para que esta inclusión laboral plena se logre y que las personas con discapacidad intelectual logren este camino de la autodeterminación y autonomía... ¿Cómo se trabaja con la

familia luego de que a raíz de todo el trabajo realizado desde la institución surge un interés de este tipo?

No es fácil, pero lo intentamos. En primera instancia hacemos reuniones, y más allá de hablar de cuestiones específicas de cada joven también entendemos que es necesario poder trabajar en conjunto porque entendemos que está este concepto de agentes multiplicadores. Vos concientizas a la familia, la familia a su vez con su familia, en sus espacios de trabajo y esto va generando un movimiento en los preconceptos que hay en relación a la discapacidad.

Lo que pasa es que es lentísimo pero es parte de lo que hay que hacer. Es visibilizar. Es que haya personas con discapacidad en todos los ámbitos y no es un como sí sino real desde empleos que pueden realizar.

A las familias les cuesta mucho, mismo todos los años decimos que si hay familias que tengan comercios y se ofrecen para abrir un espacio de práctica y nosotros acompañamos, explicamos el proceso, etc y no tenemos ni una que se haya ofrecido.

Así que entendemos y transmitimos que si ellos no pueden abrir la primera puerta es muy difícil que lo haga la sociedad. Porque son los primeros implicados. Tienen que ser los primeros interesados en levantar la mano y tal vez decir “Yo no, pero se me ocurre...” Ellos no lo pueden hacer. No dicen que no lo quieren. No pueden. No les sale.

Entonces es muy difícil porque si desde casa no pueden avanzar en ese tema, después la sociedad es el reflejo de lo que pasa en la familia en sí.

12. Para finalizar, ¿hay algún aspecto sobre la inclusión laboral de los jóvenes que consideren importante mencionar y que no hayamos abordado durante la entrevista?

La falta de capacitación particularmente. Porque puede venir cualquier organismo y hablar del cupo laboral u ofrecer oportunidades pero después sucede que la empresa no tiene ni idea de cómo trabajar con una persona con discapacidad. No es un extraterrestre, es una persona que tiene distintas funciones, distintas cuestiones, como tenemos todos nosotros. Así como cualquier empleador elige a sus empleados porque tienen perfiles distintos, la persona con discapacidad también lo tiene y se tiene que tener en cuenta que es posible trabajar si conocemos el perfil. Pero falta capacitación real.

Hemos llevado una lista de requerimientos a los responsables para que se pueda lograr la inclusión laboral plena de las personas con discapacidad pero aún estamos esperando una respuesta. Hace dos años.

Además de capacitación, falta campo. Porque hay una romantización de lo que es la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero no se lleva a cabo. Faltan políticas públicas en materia de discapacidad, que estén alineadas al modelo social de discapacidad. Personas con discapacidad hay en todos lados pero cuando una persona vivió, hasta sus 15, 20, 25, 30 años y nunca compartió ningún espacio con una persona con discapacidad, es común el desconocimiento y los prejuicios. Eso es lo que no puede pasar, que las personas con discapacidad no estén en los mismos espacios que el resto.

La idea social de personas con discapacidad quedó limitada a síndrome Down y personas en silla de ruedas. Hasta que no haya realmente un cambio de conceptualización en la sociedad de quiénes son las personas con discapacidad, qué pueden y qué no pueden, es muy difícil pensar en un cambio en lo laboral. Porque lo que sucede en lo laboral es un reflejo de lo demás. Tienen que haber políticas públicas que lleven a concientizar y a visibilizar que las personas con discapacidad están en todos lados, viven la misma vida que nosotros. Eso es lo que va a cambiar el mundo del trabajo. Que la gente que trabaja, todos los

empleadores, compañeros de trabajo tengan un cambio de mentalidad respecto a la discapacidad. Nosotros decimos siempre lo mismo. Vamos a seguir poniendo de nosotros para generar transformaciones. Pero hay una sociedad que nos excede por completo.