

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

Apoyos brindados desde la psicopedagogía al desarrollo
ocupacional de personas adultas con discapacidad intelectual y
comorbilidad psiquiátrica, en una cafetería inclusiva, en la provincia
de Buenos Aires.

Estudiante: Bernardez, María Soledad

Legajo: 18560

Director/es: Lic. Gastaldo, Zulma Gabriela

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Lic. en
Psicopedagogía

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	5
Delimitación del objeto de estudio.....	6
<i>Planteo del problema.....</i>	<i>7</i>
<i>Objetivos.....</i>	<i>10</i>
<i>Hipótesis o supuestos básicos de investigación.....</i>	<i>10</i>
Fundamentación.....	10
Estado de arte.....	12
Marco teórico.....	18
Definición de discapacidad.....	18
Discapacidad psicosocial.....	18
Discapacidad Intelectual.....	20
Comorbilidad psiquiátrica.....	22
Ocupación y discapacidad.....	22
Inclusión laboral.....	23
Legislación actual.....	24
Apoyos para la inclusión laboral de personas con discapacidad desde el rol de la psicopedagogía.....	27
El rol del psicopedagogo, recorrido histórico sobre la inclusión de estos ejes en los programas de formación de la carrera.....	29
Marco contextual.....	30
Método.....	31

Muestra.....	32
Instrumento.....	32
Análisis de datos.....	33
Resultados.....	33
Discusión.....	45
Conclusión.....	46
Limitaciones.....	48
Futuras líneas de investigación.....	48
Propuestas de intervención.....	48
Referencias.....	49
Anexo.....	55

Apoyos brindados desde la psicopedagogía al desarrollo ocupacional de personas adultas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica, en una cafetería inclusiva, en la provincia de Buenos Aires.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo explorar y dar a conocer los apoyos brindados desde la psicopedagogía a personas mayores de edad con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica en un programa de entrenamiento para el trabajo, en una cafetería inclusiva.

En la descripción del trabajo se utilizará el concepto de *Sistema de Apoyo* definido por la Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA) para mencionar al conjunto de acciones de capacitación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, desarrolladas por preparadores laborales especializados, con el objetivo de facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad.

El sistema de empleo con apoyo es la metodología con mayor fundamentación científica y planificación sistemática que responde a estos desafíos. Se entiende por Empleo con Apoyo al conjunto de acciones de capacitación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones iguales o similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes, asegurando el éxito a largo plazo donde existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad (Crespo y López, 2013, p1).

También se incluirá el concepto *apoyos* entendidos como los recursos que se proporcionan en el quehacer cotidiano del entrenamiento laboral, los cuales se describirán

registrando el proceso de adquisición de nuevos conocimientos y habilidades de los participantes mediante la aplicación de estrategias psicopedagógicas en el campo de acción. Estos conceptos resultan fundamentales para el entendimiento del objeto de estudio.

Para constatar la hipótesis propuesta se realizaron 12 entrevistas semi estructuradas a los profesionales que intervinieron en el proceso de formación laboral.

Los resultados obtenidos concluyen que la disciplina psicopedagógica brinda apoyos específicos traducidos en estrategias de acompañamiento de los procesos de enseñanza/aprendizaje, herramientas e intervenciones dirigidas a la singularidad de los jóvenes que facilitan el entrenamiento pre laboral de personas con discapacidad y comorbilidad psiquiátrica.

Palabras Clave: Psicopedagogía - Discapacidad intelectual - Comorbilidad psiquiátrica - Entrenamiento laboral - Sistema de apoyos.

Delimitación del objeto de estudio

El presente trabajo consiste en una investigación empírica, tendrá un diseño de tipo cualitativo, de alcance descriptivo. (Hernández Sampieri, 2014).

Se explorarán para dar a conocer cuáles son los apoyos brindados desde el área de psicopedagogía, a personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica, mayores de edad en un programa de entrenamiento para el trabajo, en una cafetería inclusiva de San Isidro, provincia de Buenos Aires. Aquí se usará el concepto Sistema de Apoyo, definido por la Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA, 2013) para referir al conjunto de acciones de capacitación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad. También se hará referencia al concepto de apoyos que se entienden como aquellos recursos que se brindan en el quehacer cotidiano del entrenamiento para el trabajo (ASDRA, 2013).

La inserción de la psicopedagogía como disciplina dentro del campo de formación pre-laboral de personas con discapacidad, se encuentra en vías de crecimiento, en la actualidad y según una revisión de la currícula de formación de los futuros profesionales de la psicopedagogía, no es una tónica comúnmente abordada. En dicha práctica profesional y en este caso en particular, se implementan proyectos de capacitación y formación para el desempeño ocupacional y el aprendizaje de personas con discapacidad en áreas como gastronomía y chocolatería artesanal entre otras, que serán mencionadas más adelante.

Planteo del Problema

La finalidad de este estudio de tipo empírico cualitativo, de alcance descriptivo es enunciar y describir los apoyos brindados desde la psicopedagogía al desarrollo ocupacional de personas adultas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica dentro de un encuadre pre laboral propuesto por una cafetería inclusiva en la provincia de buenos aires.

La importancia de abordar esta temática responde a los desafíos que pueden presentarse en el desempeño psicopedagógico en relación al entrenamiento ocupacional para personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica. Es relevante contar con información al respecto de este tipo de buenas prácticas, para sentar precedentes en un ámbito en vías de desarrollo. La intención es que se constituya en un material de referencia, relatando la experiencia como posible guía para otros emprendimientos laborales y/o prácticas profesionales. No exclusivamente para profesionales de la psicopedagogía, sino de la salud mental en general. En este punto radica su aplicación práctica, así como su valor teórico y su utilidad metodológica.

La autora Müller (2008) en su obra *Aprender para Ser*, afirma lo siguiente:

La psicopedagogía se ocupa de las características del aprendizaje humano: cómo se aprende, cómo el aprendizaje varía evolutivamente y está condicionado por diferentes factores; cómo y por qué se producen las alteraciones del aprendizaje, cómo

reconocerlas y tratarlas, qué hacer para prevenirlas y promover procesos de aprendizaje que tengan sentido para los participantes” (p.15).

Desde la concepción de las autoras, D`Anna y Hernández (1998), la ausencia de planificación y supervisión psicopedagógica en la formación y el desarrollo ocupacional de personas con discapacidad puede obstaculizar significativamente su proceso de aprendizaje en el ámbito laboral, dificultando su inclusión y desarrollo competente. Sin una adecuada planificación de las actividades no es posible ajustar los contenidos a las necesidades específicas de cada persona con discapacidad, ni planificar una secuencia de pasos. La ausencia de supervisión psicopedagógica puede resultar en una formación inadecuada que no prepare realmente a las personas con discapacidad para integrarse efectivamente en el ámbito laboral, generando una experiencia negativa que pueda ser vivida como un fracaso, con el consecuente impacto en la autoestima y valoración personal de las propias capacidades. La falta de un seguimiento por parte de la disciplina puede también ocasionar abandonos de los puestos de trabajo por falta de orientación y apoyo. Lo antes expuesto se solventa en lo que afirma, por ejemplo, la autora Salzano Masini y Moreira (2017), quien se destaca como referente latinoamericana en el campo de la psicopedagogía. Conocida por su trabajo en la atención del niño con discapacidad visual y problemas de aprendizaje, así como por su contribución a la formación profesional en psicopedagogía. “La psicopedagogía es una disciplina que se enfoca en el estudio del proceso de aprendizaje de las personas, evaluando, diagnosticando y ayudando a aquellos que enfrentan dificultades en este proceso”.

La práctica cotidiana de profesionales de la psicopedagogía en el desarrollo ocupacional de las personas con discapacidad y comorbilidad psiquiátrica, se encuentra respaldada por la convención internacional de los derechos de personas con discapacidad (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008). En ella, se

reconoce su derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás; propone el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles”.

El entrenamiento para el trabajo, en este caso, es en su mayoría llevado a cabo por profesionales de la psicopedagogía como parte del Programa Promover en la provincia de Buenos Aires (Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social, 2011). Dentro del marco de este programa, la cafetería inclusiva ofrece la capacitación pre-laboral de los postulantes seleccionados.

Aguilar, en su capítulo respecto a *El ámbito laboral del psicopedagogo en la actualidad* (2001), define las incumbencias profesionales de la disciplina como, entre otras:

-Diagnóstico y análisis de las dificultades que podrían presentarse en el proceso de apropiación de un conocimiento.

-Orientar respecto de las adecuaciones metodológicas y de acceso necesarias para operar con los objetos de estudio.

-Implementar estrategias específicas de aprendizaje.

-Planificación, ejecución y evaluación de planes y proyectos destinados a la inclusión laboral, en equipos interdisciplinarios.

Las variables a investigar y describir en el presente trabajo de investigación serán:

- Los apoyos brindados desde la psicopedagogía en el ámbito ocupacional y sus características.
- El desarrollo ocupacional en el devenir de la formación pre-laboral de los participantes, entendido como la adquisición progresiva de los aprendizajes necesarios para desempeñarse exitosamente en su puesto.

Se evalúa necesaria la posibilidad de actualizar y recorrer investigaciones previas, realizadas por otros investigadores, generando así posibilidades de abrir nuevos caminos en

función de describir de manera actualizada y concreta, ¿Cuáles son los apoyos que brinda la psicopedagogía al desarrollo ocupacional de personas adultas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica? ¿Se utilizan apoyos que no se encuentran descritos hasta el momento en otras publicaciones similares?

Objetivos

Objetivo general: Explorar cuáles son los apoyos brindados por la psicopedagogía en el desarrollo de la ocupación en personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica en una cafetería inclusiva, en la provincia de Buenos Aires.

Objetivos específicos: Describir las características de los apoyos psicopedagógicos en ámbitos de formación ocupacional en esta población.

Describir cual es la función que cumplen los psicopedagogos en la cafetería inclusiva de referencia.

Hipótesis o supuestos básicos de investigación

La psicopedagogía aporta estrategias específicas en el desempeño ocupacional de personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica en la cafetería inclusiva estudiada.

La psicopedagogía se presenta como apoyo de los procesos de enseñanza aprendizaje, para las personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica que trabajan en una cafetería inclusiva, en la provincia de Buenos Aires.

Fundamentación

La importancia de realizar esta investigación, radica en la necesidad de intentar describir las intervenciones de la disciplina psicopedagógica en un campo de su quehacer, como lo es el desarrollo ocupacional de las personas, en este caso adultos con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica.

El aporte a la disciplina sería brindar fundamentos basados en la práctica para generar la inclusión de los mismos en los programas de formación académica a futuros profesionales.

Hacer visibles y accesibles las intervenciones a la hora de un abordaje en el ámbito de formación pre laboral.

Este tipo de investigaciones podrían contribuir a la proyección de políticas y programas de formación laboral inclusivos, ya que los resultados y/o conclusiones aportadas por los estudios podrían ser utilizados para informar a los responsables de la implementación de estos programas y para la toma de decisiones en materia de política laboral. Además, los hallazgos de las mismas pueden ser material valioso para formar y capacitar a los profesionales de la psicopedagogía en temas relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad y para mejorar la calidad de los servicios de orientación y apoyo que brindan a esta población. Contribuyendo a lo expuesto la autora Fernández (2008) menciona que; la psicopedagogía laboral estudia las personas en situación de aprendizaje laboral; implica la comprensión del aprendizaje y sus dificultades en las personas, grupos, organizaciones e instituciones. El aprendizaje del trabajo en sí, y las dificultades que pueden surgir en relación a la tarea, con los otros trabajadores, en la cultura organizacional, en la identidad laboral y en el aprendizaje de roles.

La experiencia en el tema se apoya en la práctica cotidiana de profesionales de la psicopedagogía, que brindan un sistema de apoyos en el entrenamiento para el trabajo a un grupo de personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica en edad laboral, pertenecientes a una cafetería inclusiva, en la provincia de Buenos Aires. En esta propuesta de trabajo se intentará dar a conocer los apoyos que se brindan desde la psicopedagogía para lograr la capacitación ocupacional exitosa, en un gran porcentaje. El sistema de apoyo se otorga como un andamiaje a lo largo de todo el proceso que deben realizar los aspirantes a establecerse en los puestos que ofrece la cafetería inclusiva. Tales ofertas laborales son las de baristas (elaboración de infusiones a base de café), cocina, (elaboración de productos comestibles, higiene y limpieza), delivery, (reparto y toma de pedidos), y meseros (atención al público).

Se realizará una búsqueda bibliográfica que dé cuenta de publicaciones previas y/o trabajos de investigación, que aborden la temática propuesta.

Estado de arte

Realizando una búsqueda que incluyera ciertos objetivos coincidentes con el presente trabajo de investigación, se arribó a la conclusión de que, si bien hay programas y estrategias de intervención tendientes a aproximar a las personas con discapacidad a un rol laboral, los mismos no se encuentran planificados ni ejecutados por profesionales de la psicopedagogía. A continuación, se encuentran aquellos más representativos y con una antigüedad igual o menor a cinco años.

En el estudio de Gustafsson et al. (2018) teniendo en cuenta que, las políticas del mercado de trabajo dirigidas a las personas con discapacidad se centran principalmente en establecer una vida laboral basada en alcanzar y conseguir un empleo sin tener en cuenta los aspectos cualitativos de las condiciones de trabajo ni las oportunidades de conservar el empleo, se exploró cómo las personas con discapacidad intelectual y componente psiquiátrico, mayores de edad con una muestra de 12 hombres y 7 mujeres se establecen en el mercado laboral. Las personas con discapacidad que, con la ayuda de métodos de Empleo con Apoyo (ES), se están estableciendo en el mercado laboral, experimentan de diferentes modos la inclusión social en sus lugares de trabajo, con condiciones laborales que influyen en sus experiencias de inclusión social. Los datos fueron recolectados en entrevistas semiestructuradas, siendo los dos temas que se destacaron en las experiencias relatadas por los entrevistados: la importancia de ser un trabajador valorado y el sentido de pertenencia social.

En el mismo año, un grupo liderado por Rodríguez Pulido et al. (2018) en Tenerife España realizó una investigación centrada en una estrategia de apoyo individualizado al empleo (IPS), en personas con trastornos mentales graves. El objetivo de la misma era valorar la efectividad de estas estrategias utilizando un método de investigación de tipo cualitativo. De

manera aleatoria se distribuyeron pacientes en dos grupos: al primero (n =75) solo se los asesoró en la búsqueda de trabajo, y al segundo grupo (n = 124) se aplicó una estrategia de apoyo individualizado según sus necesidades con un seguimiento de tres años. Los resultados, concluyeron que la estrategia IPS es efectiva en la integración laboral de personas con enfermedad mental grave, logrando que trabajen más tiempo, tengan mayor salario y menos ingresos hospitalarios, en un contexto social de alto desempleo.

También en 2018, un grupo de investigadores (Becerra Traver et al.), realizaron un tipo de investigación descriptiva, mediante una revisión bibliográfica, análisis documental y entrevista semi-estructurada, a partir de una muestra de 18 iniciativas de empleo con apoyo. El objetivo era analizar los modelos de los programas de orientación y apoyo laboral a personas con discapacidad intelectual en España y Portugal, sus estrategias y recursos de orientación. Los resultados muestran predominio de modelo de colocación-formación-mantenimiento. La supervisión inicial de las tareas laborales del trabajador con discapacidad, por parte de un preparador laboral en el propio puesto de trabajo, es la estrategia más recurrente, combinada con talleres de formación en competencias laborales y transversales fuera del puesto de trabajo.

En el año 2018 un grupo de investigadores conducido por Robert S Kern, realizaron dos estudios independientes sobre aprendizajes sin errores y la mejora en los resultados laborales en el empleo con apoyo para personas con enfermedades mentales graves.

Como objetivo en los dos estudios, se examinó la eficacia de agregar el aprendizaje sin errores, una intervención de entrenamiento conductual, al empleo con apoyo basado en evidencia para mejorar los resultados laborales con SMI. Los problemas de conducta laboral fueron el objetivo de la intervención. También se exploraron asociaciones entre el comportamiento laboral temprano y la permanencia en el empleo. En ambos estudios (VA: n =

71; centro comunitario de salud mental: n = 91), se empleó el método de aleatorización al momento de la contratación. Los participantes fueron asignados al azar (1:1) a dos grupos: uno que recibió aprendizaje sin errores junto con apoyo laboral continuo, y otro que solo recibió apoyo laboral continuo. Posteriormente, se realizó un seguimiento durante 12 meses para evaluar los resultados.

Los hallazgos revelaron que los participantes en el grupo de aprendizaje sin errores más empleo con apoyo permanecieron en sus trabajos significativamente más tiempo que aquellos en el grupo de empleo con apoyo solo (32,8 frente a 25,6 semanas)

Estos datos respaldan el aprendizaje sin errores como una intervención complementaria para mejorar los resultados del empleo con apoyo e implican la relevancia de las dificultades sociales en el lugar de trabajo como un impedimento clave para la permanencia laboral prolongada.

En el año 2020, en un ensayo de cohorte controlado aleatorio, un grupo de investigadores liderado por Tania Lecomte, intentaron demostrar la eficacia de las intervenciones de la terapia cognitivo conductual en los programas de empleo con apoyo llamado (CBT-SE). Los participantes fueron asignados al azar y se aplicó el modelo diseñado desde la terapia cognitivo conductual durante 8 sesiones. Se dividieron en dos grupos. Un grupo solo recibía las intervenciones del programa de empleo con apoyo, mientras que el segundo grupo recibía además la intervención desde la terapia cognitivo conductual adaptada al programa de empleo con apoyo.

El segundo grupo evidenció mejores resultados (75% frente a 58%) basados en mayores probabilidades de obtener un trabajo, trabajar una cantidad significativa mayor de horas, una disminución significativa de sus síntomas negativos de enfermedad mental y mejor autovaloración de su persona (Lecomte et al, 2020).

Siguiendo la revisión de investigaciones científicas, en el año 2021 se presenta un trabajo realizado por un grupo de investigadores liderado por Geneviève Sauvé en donde se realiza una revisión de intervenciones documentadas de acciones de programas de empleo con apoyo destinadas a personas que padecen psicosis.

Se demuestra la efectividad de estas intervenciones, pero a su vez se señala el desafío que presenta esta población para sostenerse en su puesto de trabajo. El objetivo de este estudio fue revisar la literatura y modelar los resultados para informar el desarrollo de una nueva intervención psicosocial grupal, 'Minds@Work', dirigida específicamente a mejorar la permanencia laboral en la psicosis. Se incluyeron un total de 94 estudios, los datos se extrajeron mediante un formulario preestablecido y se sintetizaron mediante modelos lógicos.

Las conclusiones arrojaron que las dimensiones más importantes a trabajar en los programas destinados a facilitar apoyos en el empleo son aquellas que se desprenden de los siguientes ejes; psicología positiva (motivación, fortalezas del carácter, autocompasión), remediación neurocognitiva (atención, memoria, resolución de problemas), entrenamiento de sesgos cognitivos (sacar conclusiones, creencias derrotistas, teoría de la mente, estilos atribucionales) y habilidades de afrontamiento socioemocional (regulación de las emociones, comunicación). Estas deben ser ejecutadas y sostenidas por trabajadores de la salud o especialistas en empleo para garantizar un mayor porcentaje de adhesión.

En el trabajo realizado por Gómez-Jarabo García (2022), se realizó una evaluación de tipo cuantitativa, con el objetivo de valorar cambios en diferentes capacidades cognitivas, en personas participantes de un programa de inclusión laboral (Proyecto Urbanita) llevado a cabo en Madrid, España. En el mismo, se observó una mejora significativa en los puntajes de distintas subesferas mediante las escalas Luria-DNA y K-Bit, al comparar los resultados previos al ingreso al programa, contrastándolos con aquellos posteriores (14 meses después).

Estas escalas tienen como objetivo medir funciones cognitivas, capacidades intelectuales, habilidades de la vida diaria y calidad de vida.

Una investigación realizada en el mismo año encabezada por Inbal Boatz tuvo como objeto de estudio la transición al mercado laboral de adultos jóvenes con enfermedades mentales graves (Boatz et al., 2022).

Este estudio transversal incluyó a adultos jóvenes con trastornos mentales graves (TMG) involucrados en servicios pre vocacionales (N = 21) o aquellos que se han transferido a Empleo con Apoyo (N = 21) después de los servicios pre vocacionales. La autoeficacia relacionada con el trabajo, las funciones ejecutivas y las habilidades motoras se abordaron con herramientas estándar y bien establecidas. El análisis multivariado demuestra que ejercer una profesión, experimentar autoeficacia en habilidades laborales generales, estrategias cognitivas e independencia en situaciones de vida explicaron las diferencias entre grupos ($\chi^2(4) = 34,62$, $p < 0,001$; clasificación correcta -90,2%). Como parte de la conclusión el estudio identifica los factores que contribuyen a una transición sostenible al empleo entre los adultos jóvenes con TMG, lo que sugiere la importancia de un enfoque integral para abordar una variedad de factores personales de manera integradora. El aumento de la formación pre vocacional con apoyo laboral continuo puede ser beneficioso para satisfacer las necesidades únicas de los adultos jóvenes con TMG.

También en el 2022 un grupo de científicos dirigidos en su investigación por Gary R Bond realizó una revisión sistemática y un meta-análisis del empleo con apoyo de IPS para adultos jóvenes con afecciones de salud mental (Bond et al., 2022)

La premisa que originó el trabajo se basó en que los adultos jóvenes con problemas de salud mental quieren trabajar y avanzar en su educación, pero muchos necesitan ayuda para lograr estos objetivos. La colocación y apoyo individual (IPS), desarrollado originalmente para

adultos en edad laboral con enfermedades mentales graves, es un modelo de empleo basado en evidencia que puede beneficiar a los adultos jóvenes. Este estudio es la primera revisión sistemática y meta-análisis de ensayos controlados aleatorios (ECA) de IPS para esta población. Como método se realizó una revisión sistemática de la eficacia de IPS para adultos jóvenes con problemas de salud mental, complementando con la búsqueda electrónica de la literatura publicada con análisis secundarios de dos ECA publicados.

Mediante un meta-análisis, se evaluó la tasa de empleo, la duración del trabajo y la tasa de educación. Siete estudios cumplieron los criterios de inclusión. Cuatro evaluaron IPS para adultos jóvenes con psicosis temprana y tres evaluaron IPS para otros subgrupos de adultos jóvenes. Todos encontraron una tasa de empleo significativamente más alta para IPS que el grupo de control. En general, 208 (58,3%) de 357 participantes de IPS y 110 (32,4%) de 340 participantes de control tuvieron empleo competitivo durante el seguimiento, lo que arrojó un índice de riesgo general de 1,69 (IC del 95%: 1,43; 1,99), $z = 6,24$, $p. < 0,001$.

Aunque la literatura empírica es limitada, el IPS parece ser eficaz para ayudar a los adultos jóvenes con enfermedades mentales graves o psicosis temprana a obtener y mantener empleos competitivos.

Por último, este trabajo, llevado a cabo por los investigadores Angela Isabel Mendoza Fernández y Eloy Alfaro de Manabí en Ecuador, en el año 2024 analizó cómo las personas con discapacidad se desenvuelven dentro de las empresas y cómo son tratadas en ellas. La metodología que se utilizó fue cualitativa de tipo exploratoria y el método fue inductivo; como técnica se utilizó la entrevista, fueron dirigidas a tres personas del área de recursos humanos y a dos personas con discapacidad de la empresa "fresh Fish". El instrumento utilizado fue un cuestionario de preguntas abiertas para recopilar datos, analizarlos y dar recomendaciones en base a las conclusiones obtenidas. El objetivo del estudio fue conocer cómo es la relación de

las personas con discapacidad en el área laboral y si se cumplen las políticas internas de la empresa en la inclusión laboral. El principal resultado fue que el tipo de discapacidad no limita la actividad laboral.

A modo de conclusión se puede observar que aquellas propuestas tendientes a incluir o aproximar a los sujetos con discapacidad a instancias laborales, basadas en estrategias diseñadas de diferentes apoyos, maximiza sus potencialidades, enlentece el deterioro, resguarda de posibles ingresos al sistema hospitalario, estimula las capacidades cognitivas y principalmente los restituye como sujetos de derecho.

Marco teórico

Definiciones de Discapacidad

Según el documento Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), (2001) publicado por la Organización Mundial de la Salud, se considera que la discapacidad es toda limitación en la actividad originada en la interacción entre la persona con una condición de salud determinada y los factores contextuales (entorno físico, humano, actitudinal y sociopolítico), para desenvolverse en su vida cotidiana, dentro de su entorno físico y social, según su sexo y edad. Según la OMS, “un individuo podría sufrir una limitación en la actividad al presentar una dificultad en el desempeño o realización de la misma.

Discapacidad psicosocial

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2021) define la discapacidad psicosocial como las personas con diagnóstico de trastorno mental que han sufrido los efectos de factores sociales negativos, como el estigma, la discriminación y la exclusión por parte de la sociedad. Esto entonces no solo hace referencia a un estado de salud, sino que también incluye a los actores sociales.

Mareño Sampertegui en su artículo "Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas" (2004), realiza una reflexión respecto de las diversas barreras que debe enfrentar a la hora de conseguir un empleo, las personas con discapacidad, lo que dificulta su inclusión laboral. Algunas de estas se plantean a continuación:

- *Prejuicios y discriminación:* La discriminación por motivos de discapacidad, los prejuicios y la falta de conciencia sobre las capacidades de las personas con discapacidad constituyen barreras en el proceso de contratación e inclusión socio-laboral.
- *Falta de accesibilidad:* La falta de accesibilidad física en los puestos de trabajo, así como la falta de adaptaciones tecnológicas y aumentativas de la comunicación, perjudican la participación plena y activa de las personas con discapacidad.
- *Desconocimiento y falta de formación:* La falta de conocimiento sobre las necesidades y habilidades por parte de los reclutadores laborales de las personas con discapacidad, así como la falta de formación pre laboral, adecuada para ellas, limita sus oportunidades laborales.
- *Sobreprotección:* La sobreprotección por parte de la sociedad, que se origina fundamentalmente del descreimiento respecto de sus posibilidades, así como de las familias hacia las personas con discapacidad puede obstaculizar su desarrollo personal, profesional y emocional, al dificultar su autonomía y participación en el mercado laboral, así como también limitando las experiencias de intercambio con la comunidad.
- *Visión estereotipada:* Los estereotipos, entendidos como pre conceptos rígidos, sobre la discapacidad pueden llevar a una percepción errónea sobre las capacidades laborales y las potencialidades de las personas con discapacidad, lo que puede resultar en su exclusión del mercado laboral, sin siquiera haber tenido una experiencia de aproximación al puesto.

En Argentina, la mayor dificultad que tienen las personas con alguna discapacidad al momento de buscar empleo es demostrar a los reclutadores que están capacitadas para cumplir con el rol que requiere el perfil... además de la falta de capacitación para poder competir de igual a igual en un mercado laboral exigente... y muchas veces es evaluada por su discapacidad, dejando de lado todas sus capacidades por el desconocimiento sobre lo que una persona con discapacidad puede aportar al desarrollarse laboralmente en una empresa (Badalassi, 2019).

Estas barreras ponen de manifiesto los desafíos y limitaciones que enfrentan en lo cotidiano las personas con discapacidad que se lanzan a buscar una actividad remunerada y reconocida. Por tal motivo se destaca la necesidad de trabajar en estos conceptos para derribar mitos con escasa fundamentación.

Discapacidad Intelectual

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)(2011) la discapacidad intelectual se define como una limitación del funcionamiento intelectual que se manifiesta en dificultades para comprender o razonar, así como una limitación de la conducta adaptativa en áreas como los conceptos, las relaciones sociales y las prácticas. Esta condición debe presentarse antes de los 22 años de edad y afecta la capacidad de adaptarse a cambios en el entorno familiar, laboral y social.

La organización propone criterios definidos para caracterizarla y estos incluyen

- Capacidad intelectual inferior a la media: Rendimiento intelectual general por debajo del promedio.
- Inicio durante el periodo de desarrollo: La discapacidad intelectual debe manifestarse durante el desarrollo temprano de la persona.

- Asociación con limitaciones en la conducta adaptativa: Además de las dificultades intelectuales, se observan limitaciones en áreas como los conceptos, las relaciones sociales y las prácticas diarias/cotidianas de la persona.

Estos criterios son fundamentales para identificar y comprender la discapacidad intelectual, permitiendo una adecuada evaluación y apoyo a las personas que la presentan.

La discapacidad intelectual también se encuentra clasificada en rangos que comprenden las siguientes distinciones y características (OMS, 2011).

- Discapacidad intelectual leve: Las personas con este tipo de discapacidad suelen tener dificultades en el aprendizaje, pero con el apoyo adecuado pueden llevar una vida autónoma, incluyendo aspectos laborales. Presentan un cociente intelectual entre 50 y 70.
- Discapacidad intelectual moderada: En este caso, las personas tienen un nivel de comprensión que se encuentra por debajo del leve y requieren asistencia continua en su vida diaria. Pueden realizar ciertas tareas laborales y domésticas con apoyo. El cociente intelectual está por debajo de 50-55.
- Discapacidad intelectual grave: Con esta condición presentan dificultades significativas, pero pueden participar en actividades adaptadas a sus posibilidades. Suelen tener comorbilidades físicas y/o sensoriales.
- Discapacidad intelectual profunda: Es el nivel más elevado de discapacidad intelectual, donde las personas requieren cuidados constantes y permanentes. Es difícil que puedan realizar actividades de forma autónoma, sin asistencia.

Estos niveles muestran la diversidad de manifestaciones y necesidades asociadas a la discapacidad intelectual, destacando la importancia de comprender las distintas formas en que

esta condición puede afectar a las personas en su vida diaria y laboral y los niveles de apoyo que requieren. Sánchez Almagro (2011).

Comorbilidad psiquiátrica

La Organización Mundial de la Salud (2011), define la comorbilidad psiquiátrica como la presencia de dos o más trastornos mentales en una misma persona. Esta condición implica que una persona con un trastorno mental también puede presentar otros trastornos psiquiátricos, lo que complica el diagnóstico y tratamiento de manera simultánea.

Ocupación y discapacidad

Para toda persona el trabajo es un derecho, una actividad que aporta a la autonomía y a la calidad de vida, independientemente de si posee o no algún tipo de discapacidad. De este supuesto es donde surge la planificación centrada en las personas (Schalock y Verdugo, 2014), que acompaña las trayectorias ocupacionales de las mismas, en función de sus deseos e intereses. Sin embargo, el acceso al mercado laboral implica enfrentar diversos obstáculos para todos, y si se añade una discapacidad, el proceso es aún más complicado. En función de esta problemática detectada es que surge la posibilidad de establecer un entrenamiento pre-laboral para una determinada población, a la cual la oferta laboral le resulta restringida. En este caso la posibilidad de incluir a los participantes en un puesto laboral formal, se desprende de la licitación de un pequeño comercio gastronómico orientado a la cafetería en la localidad de San Isidro, Provincia de Buenos Aires.

Para tal efecto la psicopedagogía como disciplina se presta al servicio de planificar, construir y ejecutar acciones tendientes a la capacitación en un proceso continuo de enseñanza aprendizaje. Según palabras de las autoras D'Anna y Hernández, (2005), discuten el rol del psicopedagogo en la asesoría y orientación del adulto en el aprendizaje de tareas laborales, así como su contribución a la inserción y permanencia en el mercado laboral. Cabe

destacar, en este caso, que la psicopedagogía no es la única disciplina participante, pero sí es aquella que encuentra mayor presencia en la escena laboral.

Citando al reconocido autor en psicopedagogía, Visca (1997), el aprendizaje se concibe desde una perspectiva constructivista, interaccionista y estructuralista. Este autor sostiene que "el aprendizaje es un proceso intrapsíquico que se produce en virtud de la interacción con el medio". En este proceso, se compromete la estructura total del individuo, abarcando tanto la dimensión cognitiva como la afectiva, las cuales interactúan entre sí. El enfoque constructivista implica que el aprendizaje no es innato ni simplemente una copia del estímulo, sino el resultado de sucesivas síntesis que emergen del interjuego dialéctico entre los aprendizajes previos y las circunstancias actuales.

Inclusión laboral

Un recorrido histórico sobre la inclusión laboral en Argentina. Según el INDEC, basado en el estudio nacional sobre el perfil y características de las personas con discapacidad del año 2018, evidencia que las barreras y limitaciones que impiden la inclusión laboral/ocupacional de las personas con discapacidad son múltiples y afectan a la población estudiada en su mayoría, factores físicos, culturales y legales, entre otros se constituyen en claros impedimentos a la hora de postularse y obtener un empleo registrado. De acuerdo a los datos, el 10,2% de la población argentina presenta algún tipo de discapacidad, y de ese porcentaje, solo el 32,2% tiene un empleo, lo que se traduce en que solo una de cada cuatro personas con discapacidad en Argentina logra acceder a un trabajo formal (INDEC, 2018). El 66% de las personas con discapacidad empleadas, trabaja en el sector privado, mientras que el 34% trabaja en el sector público. En el sector público, se determinó que el Estado está obligado a que al menos el 4% de su personal contratado sean personas con discapacidad, y también deben reservar puestos exclusivamente para que sean ocupados por ellos. Pero el incumplimiento de esta ley que agrava las tendencias de desigualdad, también se

traslada como una tendencia al sector privado en donde no se respeta un cupo en particular. (Ley 25.689, 2002).

Legislación actual.

A continuación, se enuncian los programas de empleo e incentivos económicos vigentes en nuestro país.

Dentro de la normativa de empleo para personas con discapacidad, el gobierno ha establecido varias leyes que aseguren el goce de este derecho. La Ley 26.378 (2008), es la que aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo en el país, para asegurar que se protejan y promuevan los derechos y la dignidad, desde un enfoque holístico del desarrollo social, los derechos humanos y la no discriminación.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2011) otorga dos programas para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en empresas. Estos programas son el Programa de Inserción Laboral (PIL) (2006) y las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET), (2024), que brindan una remuneración económica acorde al desempeño y apoyan la inclusión laboral de este grupo de personas.

El PIL para trabajadores con discapacidad busca mediante la implementación de su programa la inserción socio laboral, mediante incentivos económicos a los empleadores para su contratación dentro de empresas. Al trabajador se le otorga una suma que varía según su tipo de jornada laboral, esto durante un periodo de 12 meses, en donde el trabajador incorpora los conocimientos necesarios para perdurar en el puesto, con la posibilidad de ser contratado de manera privada por la empresa. Las contribuciones a la Seguridad Social serán calculadas sobre la totalidad del salario, y estarán a cargo siempre del empleador.

Para participar de este programa, como requisito, es necesario que la persona con discapacidad no perciba en paralelo ninguna prestación por desempleo ni otro apoyo económico, correspondiente a otros programas sociales vigentes, de empleo o capacitación laboral. Cabe aclarar que tampoco puede ser monotributista en ninguna categoría.

Otro de los programas vigentes es el Programa de AET (2024) siendo un programa que permite a las empresas entrenar personas en carácter de aprendiz para puestos de trabajo a través de aprendizaje práctico, compartiendo el costo del entrenamiento con el Ministerio de Trabajo. Busca que la persona con discapacidad adquiera experiencia en un puesto de trabajo mientras se promueve la inserción laboral. Otorga incentivos económicos a las empresas para que entrenen a estas personas, y luego puedan contratarlos como personal. Se destaca que durante el programa no estamos en presencia de una relación laboral, sino que se trata de un acuerdo de entrenamiento. Habrá una ayuda económica mensual a cargo del MTEySS o en forma conjunta con la empresa y con una carga horaria de 20 horas semanales.

Hay ciertos requisitos a cumplir, por parte de la empresa, se designa un instructor por cada 10 participantes, y se debe gestionar una cobertura de seguros de accidentes personales y un plan médico obligatorio.

Por parte del trabajador seleccionado se requiere que el mismo no se encuentre percibiendo la prestación por desempleo ni ayudas económicas de otros programas sociales, de empleo o capacitación laboral y se encuentre inscripto en la base de datos del MTEySS. Esto consta de cargar vía web una historia laboral y datos básicos de la identidad de la persona.

Legalmente esta capacitación pre-laboral se encuentra solventada por el programa *Promover* (2011) que asiste a sus participantes para que construyan o actualicen su proyecto de formación y ocupación, en la finalización de estudios formales obligatorios, en experiencias

de formación o de entrenamiento para el trabajo, en la generación de actividades productivas de manera independiente y/o en la inserción en empleos de calidad.

Los beneficiarios perciben una ayuda económica a cargo del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social por un plazo máximo de 24 meses. (Programa Promover, 2011).

Otro programa, administrado también por el MTEySS, que busca promover el desarrollo laboral y mejorar el acceso al empleo en donde intervienen entidades privadas son los Grupos Laborales Protegidos, instituidos por el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad de la Ley 26816 (2013) Estos grupos son secciones o células de empresas públicas o privadas constituidas íntegramente por trabajadores con discapacidad, que contarán con personal de apoyo integrado por servicios profesionales de técnicos, especialistas o personal idóneo, los cuales estarán financiados por el régimen, con el fin de acompañarlos en sus trayectorias laborales.

A continuación, se mencionan otros programas también vigentes a nivel nacional.

- Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, (2013): Este programa propone principalmente como objetivo promover la inserción de trabajadores con discapacidad en entornos laborales competitivos y registrados, ofreciendo incentivos económicos a empleadores públicos y privados para acompañar su contratación.

- Accenture (2006) Programa "Sin Barreras": iniciado en 2006, facilita oportunidades laborales a personas con discapacidad, brindando apoyo y seguimiento en el puesto de trabajo para una adaptación exitosa al mundo laboral. Se proponen preparadores laborales para evaluar y realizar las modificaciones pertinentes para que la persona con discapacidad comience a capacitarse en sus tareas laborales.

- Secretaría de Trabajo de la Nación (2016) Programa "Sin Barreras": Trabaja con el modelo de empleo con apoyo (2016), un método que facilita el acceso a un empleo remunerado y registrado en los diferentes sectores, y su mantenimiento en el mercado laboral. Propuesto para personas con discapacidad y otros colectivos en desventaja social.
- ASDRA (1993): Propone una serie de estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad: Este programa implementa estrategias específicas para favorecer la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, incluyendo definición, posicionamiento, fases y un plan de inclusión laboral ajustado a sus posibilidades. En este caso también se cuenta con preparadores laborales.
- ADEII, mencionado en el contexto de la apertura de inscripciones a nuevos programas por parte de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) (2015). Propone un programa de apoyo a la inclusión laboral de personas con discapacidad, ofrece apoyo en diferentes etapas de formación e inclusión laboral para personas con discapacidad entre 18 y 45 años que buscan integrarse socio-laboralmente a la comunidad. Incluye evaluación y orientación, formación laboral y colocación laboral para favorecer la inclusión de este grupo de personas.

Estos programas adicionales se suman a los esfuerzos existentes en San Isidro para promover la inclusión laboral y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en la región.

Apoyos para la inclusión laboral de personas con discapacidad desde el rol de la psicopedagogía

Proponiendo un enfoque teórico y acompañando el desarrollo respecto de los apoyos para la inclusión laboral de personas con discapacidad desde el rol de la psicopedagogía en Argentina, se torna imperioso considerar la perspectiva de referentes destacados del campo

profesional. Autores como González (1999), Visca (1998) y Fernández (2010), han trabajado en abordar la temática de la inclusión laboral desde una mirada psicopedagógica en el contexto social argentino en el transcurrir de su quehacer.

Para comenzar, González, (1999), ha contribuido significativamente al desarrollo de estrategias psicopedagógicas para la inserción laboral de personas con discapacidad. Estas sientan las bases de una educación de tipo inclusiva, que logrando trasladarse al ámbito laboral, podría resultar en experiencias significativamente beneficiosas para los trabajadores. Su trabajo se centra en la adaptación curricular, la orientación laboral y el diseño de programas de apoyo individualizados.”

Visca (1998) por su parte, es reconocido por su labor en la psicopedagogía clínica y educativa, ha aportado con su accionar e investigación al estudio y la comprensión de las necesidades específicas de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. En su libro orientación e intervención psicopedagógica: Concepto, modelos, programas y evaluación, el enfoque está centrado en la evaluación de competencias, el diseño de estrategias de intervención en los puestos laborales y el seguimiento del proceso de inclusión laboral, adaptado a las necesidades singulares del sujeto, respondiendo a las necesidades del entorno.

Por último, Fernández, (2003) ha investigado y promovido en sectores públicos y privados, la implementación de políticas y programas de inclusión laboral para personas con discapacidad. Su enfoque de trabajo se basa en la sensibilización respecto de las barreras vigentes con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, la capacitación de recursos humanos, que logren acompañar la trayectoria laboral de esta población y la creación de entornos laborales accesibles y respetuosos.

El rol del psicopedagogo, recorrido histórico sobre la inclusión de estos ejes en los programas de formación de la carrera

Desde una perspectiva histórica se puede analizar la formación académica de los estudiantes de psicopedagogía revisando los programas de algunas de las instituciones más destacadas en ofrecer esta carrera.

Para iniciar se hará mención a una breve introducción de los inicios de la disciplina en el país a partir de las palabras de Garzuzi (2014), en historia, estado actual y marco legal de la psicopedagogía.

La psicopedagogía surge como disciplina en el país a principios de siglo en respuesta a la demanda que plantea la escuela para ofrecer soluciones a los problemas de aprendizaje dentro de su ámbito. En aquel entonces disciplinas ya constituidas como las ciencias de la educación y la psicología abordan, según sus propios constructos, estas cuestiones específicas. Si bien se puede reconocer la influencia y concluir en que la psicopedagogía surge de la convergencia entre las ciencias de la educación y la psicología, resulta inapropiado y escaso recurrir solamente a ellas para encontrar la respuesta a situaciones que se presentan dentro y fuera del ámbito de la educación formal o informal. La psicopedagogía se vuelve independiente al delimitar su propio objeto de estudio el cual es el aprendizaje, con la posibilidad de ser abordado con estrategias diagnósticas y preventivas propias.

La Psicopedagogía logra entonces su estructuración como carrera en el nivel superior en la década del cincuenta en este tiempo, fue creándose en universidades públicas y privadas. Además, en la actualidad se cursa en institutos terciarios públicos y privados, los que, de acuerdo a los lineamientos de la Ley de Educación Superior, deberán insertarse en instituciones universitarias para homologar y jerarquizar la formación ofrecida y asegurar la igualdad de oportunidades laborales a sus egresados.

Para el presente trabajo, se realizó una búsqueda en relación a las materias que forman la currícula de la formación de futuros profesionales en psicopedagogía en los últimos años, dentro de las casas de estudio que ofertan la carrera en el país.

Cabe destacar que no todos los centros de estudios conforman su currícula con materias afines a la inserción laboral o temas inherentes a la construcción del rol laboral de los sujetos aprendientes en general.

Entre las que sí ofrecen espacios de esta índole se pueden citar; UFLO, UNSAM, CAECE, U.SIGLO 21, U.FAVALORO, UCA, UFASTA, ISTA, USAL, UCA LA PLATA. Las materias que forman al quehacer psicopedagógico en relación al trabajo que se hallaron en esta búsqueda han sido: Psicopedagogía laboral, orientación laboral y vocacional, gestión de los recursos humanos, prevención en salud, educación y trabajo, intervenciones psicopedagógicas en el campo laboral.

Otros apoyos y enfoques que se brindan a partir de la disciplina psicopedagógica tienen que ver con el método de empleo con apoyo que ofrece oportunidades laborales con los apoyos necesarios para que las personas con discapacidad puedan tener éxito en el mercado laboral abierto y competitivo. El Asesoramiento a empresas que resalta la importancia de asesorar a empresas para favorecer la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, adaptando los puestos de trabajo a sus necesidades, y la orientación psicopedagógica, que resulta fundamental para la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, analizando procesos formativos y acciones para mejorar su inserción en el mercado laboral.

Marco contextual

El municipio de San Isidro, provincia de Buenos Aires, alberga varios emprendimientos inclusivos que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad. Algunos de estos proyectos destacados son:

- Choco Late (2017): Espacio de formación en chocolatería que ofrece orientación laboral mediante el aprendizaje de prácticas profesionalizantes para la elaboración de productos artesanales derivados del chocolate. Ubicado en la Fundación Pertenece, sede Martínez, este proyecto busca brindar oportunidades laborales a personas con discapacidad con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Acción Social.
- P.A.S.O.S (2016): Propuesta de trabajo alternativo que aborda el déficit ocupacional para personas con discapacidad, el déficit habitacional y la contaminación ambiental. Los trabajadores fabrican baldosas innovadoras, competentes con cualquier otra del mercado y homologadas por el INTI, a partir del reciclado de botellas de plástico (PET). Este proyecto se desarrolla en las sedes de la Fundación Pertenece en Martínez y Escobar, con el respaldo del Ministerio de Trabajo y Acción Social.
- Los Huerteros (2015): Taller impulsado por la Secretaría de Integración Comunitaria del Municipio de San Isidro, donde personas con y sin discapacidad se capacitan en la creación y cultivo de alimentos. Reciben un título oficial del INTA y comienzan emprendimientos para instalar huertas personalizadas en balcones, jardines o patios. La remuneración económica que perciben se encuentra también respaldada por el Ministerio de Trabajo y Acción Social.
- Peldaños (2000): Asociación civil sin fines de lucro que trabaja para que personas con discapacidad intelectual desarrollen competencias laborales y vínculos sociales en talleres de producción gastronómica. Los productos elaborados artesanalmente se comercializan en la comunidad circundante, fortaleciendo el vínculo social a través de este intercambio.

Estos emprendimientos no solo fomentan la inclusión laboral, sino que también contribuyen al desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad en el municipio de San Isidro.

Método

La metodología de este proyecto de investigación es de tipo cualitativo. Teniendo en cuenta lo expuesto por Hernández Sampieri et al, (2014), la investigación de tipo cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde, la perspectiva de los participantes en un medio natural y en relación con su contexto.

Muestra

Entendida como un subgrupo de una determinada población, fue en este caso de clase no probabilística. La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Johnson, 2014, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Battaglia, 2008b). La muestra seleccionada obedece a un criterio de selección y a los intereses de la investigación. Por lo tanto, se concluye que no es aleatoria y que es de tipo consecutiva, porque incluye a todos los sujetos disponibles en el contexto como parte de la muestra. Se agrega que este tipo de muestra responde a los criterios de muestra por conveniencia, estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso (Battaglia, 2008).

Se incluyeron como participantes objeto de investigación en este estudio 12 profesionales del ámbito de la salud mental, los cuales se desempeñaron según las incumbencias de su disciplina, (psicopedagogas, terapistas ocupacionales, psicólogos, acompañantes terapéuticas, psicomotricista y médica neuróloga) en el desarrollo ocupacional de personas adultas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica, en la cafetería mencionada.

Instrumentos

Las técnicas de recolección que se utilizaron a fin de relevar información pertinente para la investigación, fueron entrevistas de tipo semi-estructuradas (Hernandez Sampieri, 2014). Las entrevistas semi-estructuradas se caracterizan a priori por una guía de contenidos o preguntas, mientras tanto, el entrevistador tiene la libertad de agregar nuevas preguntas con el objetivo de obtener una mayor cantidad de información sobre la temática investigada. La herramienta cuenta con la cualidad de ser flexible y dinámica. Las entrevistas, naturalmente, han sido dirigidas a la muestra seleccionada.

Los implicados fueron contactados de manera personal. Las entrevistas se realizaron in situ, en la cafetería y en la institución a la cual pertenecen tanto los trabajadores como los profesionales, fundación Pertener sede Martínez y sede Escobar, provincia de Buenos Aires.

Se realizó la entrevista tras un periodo de formación laboral completo.

Análisis de datos

Una vez obtenidos los datos del relevamiento se realizó un análisis de los mismos utilizando el modelo por pasos del desarrollo deductivo-inductivo del análisis del contenido propuesto por Mayring (citado por Hernández Sampieri, 2014), clasificando y recapitulando la información obtenida, en principio descriptiva y luego de manera interpretativa.

Consentimiento informado: De acuerdo con los principios éticos de la investigación se utilizó el consentimiento informado, dado que el mismo se constituye como un instrumento que permite ser utilizado para la protección de los derechos de los participantes, según Losada (Hernández Sampieri, 2014). Ver modelo de consentimiento informado a utilizar en sección “Anexo” de este documento.

Resultados

Los resultados en el presente trabajo de investigación se agrupan según los ejes que fueron tenidos en cuenta en función de los objetivos.

En relación al conocimiento de los apoyos brindados por la psicopedagogía en el desarrollo de la ocupación en personas con discapacidad Intelectual y comorbilidad psiquiátrica, en el café inclusivo, la totalidad de los entrevistados (12/12) responde afirmativamente a la pregunta, mencionando que la disciplina psicopedagógica brinda apoyos en el desarrollo de la ocupación de personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica. Las respuestas que sostienen esta afirmación se encuentran con claridad reflejadas en; (E1) “Si, desde nuestro quehacer y nuestros saberes aportamos específicamente en la construcción de esta iniciativa desde su inicio como propuesta de formación y capacitación laboral dirigida a personas con discapacidad y comorbilidad psiquiátrica”, (E6) “Considero que la psicopedagogía brinda apoyo específico en el desarrollo ocupacional al adaptar las actividades laborales a las necesidades individuales de cada persona, facilitando así su integración laboral y social” y (E10) “Sí, la psicopedagogía brinda apoyos específicos. Estos apoyos se centran en la adaptación de las actividades laborales a las necesidades individuales de cada persona, considerando sus habilidades y limitaciones. La psicopedagogía en este caso, creo que también se enfoca en el desarrollo de habilidades sociales y emocionales necesarias para el éxito en el entorno laboral. Se fijan en que los jóvenes puedan decir lo que sienten y eso es muy importante en un proceso como este”

Se destacan en las respuestas, la flexibilidad y la personalización de los apoyos que se brindan desde la disciplina. Los entrevistados mencionan que los mismos se adaptan a las necesidades individuales de cada joven, considerando sus habilidades, intereses y capacidades. En este caso se citan las respuestas más representativas que apoyan esta afirmación, (E1) “Cada uno de los apoyos que se brindan desde la psicopedagogía es primero trazado por el plan centrado en la persona, se tiene fundamentalmente en cuenta los deseos,

gustos e intereses de los participantes, para luego ver cómo eso se conjuga en una actividad adaptada a las posibilidades reales de interacción con el objeto. En este caso las actividades de la cafetería. Cada uno de los participantes tiene un plan de acción, como si fuese una hoja de ruta que se traza en conjunto. A partir de allí se delimitan las intervenciones y se van ajustando en el hacer”. (E5) “Se adaptan teniendo en cuenta siempre sus particularidades, teniendo una mirada desde su singularidad. Cada joven tiene en principio un rol específico en el cual se entrena, reduciendo así la cantidad de variables y focalizando en concreto y en su tarea. Siempre se tiene en cuenta sus habilidades e intereses”

En función a cómo se logran que estos apoyos sean individualizados la totalidad de los entrevistados respondió que se logra a través de una evaluación inicial y un plan de acción diseñado específicamente para cada participante. Responden haciendo mención al plan centrado en la persona y a un armado de manera interdisciplinaria y en conjunto con el postulante, acorde a sus intereses y posibilidades. (E2) “Realizando una evaluación del individuo, donde se contemplen las individualidades de cada paciente y la creatividad del terapeuta para hacer las modificaciones pertinentes. No todos los jóvenes trabajadores son iguales, cada uno tiene sus propias características, para cada uno de ellos se elabora un plan denominado “plan centrado en la persona” y eso lo determina la institución. Se reflejan en él las necesidades y posibilidades de los participantes y se implementa en consecuencia. Este proceso lo implementan las psicopedagogas del equipo”. (E3) “Creo que se adaptan a través de la búsqueda de una estrategia o varias, que resulten útiles para abordar las necesidades de cada paciente/participante. Muchas veces, esta estrategia surge de la prueba y el error, es decir, del feedback que se va teniendo con los participantes. Por lo general se piensa en base a los gustos, intereses, y capacidades que tiene el joven, cuál será el mejor puesto para que se desempeñe, pero siempre para eso hay que entrenarlos, ya que todo es nuevo para la gran mayoría de ellos e incluso para nosotros los terapeutas convocados a la tarea”. (E7) “Se

adaptan porque en un inicio son pensados flexibles, los jóvenes no se tienen que amoldar a un puesto, es el puesto que se tiene que poder flexibilizar para que el trabajador pueda operar desde sus posibilidades y ahí entran las psicopedagogas, a romper un poco el molde de la actividad y diseñar una más posible para el joven. Los apoyos están siempre desde todas las disciplinas, siempre estamos buscando mejoras en nuestras intervenciones, todos nosotros”.

Rol de los Psicopedagogos

En relación a este eje 8/12 entrevistados responden que el rol principal de los psicopedagogos es el estar presentes en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, brindando apoyos verbales, físicos, concretos y emocionales. En este caso las respuestas que aportan esta información son; (E1) “El rol fundamental es el de estar presentes en toda escena de enseñanza aprendizaje, la enseñanza específica de los roles, acompañar en el proceso y brindar herramientas para que este proceso sea lo más exitoso posible. Es fundamental brindar apoyos, diferentes desde ya, según el caso, pueden ser apoyos verbales, físicos, concretos y desde ya emocionales. Es importante evaluar el estado de ánimo, la predisposición y la actitud antes de iniciar cualquier intervención.” (E2) “Quizás el rol principal del psicopedagogo en la cafetería es acompañar exclusivamente el aprendizaje de las diferentes tareas de cada paciente sobre todo en aquellas que demanden contenido pedagógico, teniendo en cuenta sus individualidades. Acompañarlos desde un inicio de la tarea, evaluar su desempeño e ir retirando los apoyos. También brindar y comunicar información de este proceso al resto del equipo”. (E10) “Para mí un rol principal es el de enseñarles a los jóvenes cómo hacer su trabajo y enseñarnos a nosotros cuál es la mejor manera para acompañarlos en eso. Respetar los tiempos de cada uno y ser flexibles frente a lo que ocurre en lo cotidiano”. 3 de los 12 entrevistados destacan que la presencia de la psicopedagogía es fundamental para el éxito de los trabajadores.

Especificidad del rol de los psicopedagogos

8 de los 12 entrevistados responde que el rol de los psicopedagogos es fundamental y no puede ser reemplazado por otras disciplinas, ya que aportan una mirada integral y herramientas específicas para el abordaje de las necesidades cognitivas, emocionales y sociales. (E1) “No. En lo absoluto. Cada uno tiene un rol, cierta cantidad de herramientas y bagajes según su disciplina, por eso somos un equipo interdisciplinario”. (E5) “No, yo considero que cada uno de los profesionales que intervenimos en el proyecto tiene una misión. Nuestro desempeño no puede ser reemplazado por otras disciplinas de salud mental debido a que nuestro enfoque está puesto en los procesos de aprendizaje, el desarrollo de habilidades y el fomento de la independencia en el lugar de trabajo”. (E12) “No. No creo que pueda ser cumplido por cualquier otro. Cada uno desde su rol, desde su formación, con sus constructos y conocimientos. Si podemos abordar todos los profesionales un mismo objetivo con un concurrente, pero si ese objetivo se relaciona con un aprendizaje, esa intervención la guía la psicopedagogía”.

Una entrevistada responde que no sabe si el rol del psicopedagogo podría ser realizado por otra disciplina (E3) “No estoy segura”. Es importante señalar en este caso que un factor a tener en cuenta es que la entrevistada posee una mínima experiencia en el área, y aún no tiene conocimientos suficientes respecto al objeto de estudio de las disciplinas que conforman el espacio de la cafetería inclusiva. 3 de los 12 entrevistados considera que otras disciplinas de salud mental también pueden brindar apoyo, aunque reconocen que la formación psicopedagógica es valiosa. (E4) “Ninguna disciplina es indispensable, lo que sí es el trabajo interdisciplinario. Cada uno desde su lugar aporta al desempeño de los jóvenes y al buen funcionamiento de la cafetería”. (E9) “Creo que cada disciplina aporta lo suyo, desde su mirada y con sus conocimientos. Todos los aportes son necesarios y complementarios entre sí”. (E11) “Si bien otras disciplinas de la salud mental podrían cumplir algunas de estas funciones, la

formación específica de los psicopedagogos en el abordaje de las necesidades cognitivas, emocionales y sociales de este grupo les otorga una mirada integral y adaptada a las particularidades de cada participante, justamente por eso considero que el café se encuentra organizado de esta manera y con la cantidad de profesionales y disciplinas con las que cuenta. Cada una desde su quehacer aporta herramientas para un desempeño exitoso”.

Aportes de la psicopedagogía a la integración laboral y social

Siete de los 12 entrevistados afirman que un aporte significativo de la disciplina es la promoción del espacio de capacitación laboral, los lazos con la comunidad y la comunicación con el equipo interdisciplinario y las familias. Esto ayuda a mantener una visión integral y a asegurar la continuidad de los apoyos, más allá del espacio del entrenamiento laboral. (E1) “Contribuimos comprendiendo que el trabajo es un derecho, que las personas con discapacidad también tienen derechos y pueden ejercerlos, participar de esta propuesta es defender los derechos, es hablar y creer en la inclusión. Si creemos en esto ya estamos siendo promotores, y la visibilidad es fundamental para seguir ganando terreno en este ámbito que se encuentra muy lejos de una real inclusión laboral de personas con discapacidad”. (E3) “Considero que contribuyen a la integración laboral y social, dando a conocer el espacio, conociendo y compartiendo información de planes o programas destinados a la formación laboral de personas con discapacidad. Es importante que se den a conocer estas propuestas, no solo de manera institucional sino también en la comunidad y eso es un trabajo que las psicopedagogas realizan”. (E9) “Yo los veo como promotores activos del proyecto, son los que más impulsan y en definitiva los que más horas tienen dentro de la cafetería. Generan vínculos con la comunidad y favorecen el intercambio entre los jóvenes y el resto de la sociedad más próxima”. (E10) “Contribuyen en acompañar el proyecto, en hacerlo conocer, en no solo darle apoyo a los jóvenes sino también en hablar con las familias y con otros profesionales que intervienen en el tratamiento individual de los jóvenes”.

Uno de los entrevistados responde que la psicopedagogía, como otras disciplinas involucradas contribuyen en mejorar la calidad de vida, (E2) “Así como los demás profesionales de la salud, todos contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, buscando eliminar las barreras que el entorno pone y abrir nuevas oportunidades. En este caso las psicopedagogas también se ocupan de comunicar los avances y poner de manifiesto las dificultades que se presenten. En este caso son tres las psicopedagogas que intervienen, es el área que más profesionales tiene dentro de la cafetería”. Otra responde que el aporte principal es dar a conocer información sobre el pasaje laboral del joven en capacitación, (E4) “Contribuye en brindar información sobre el pasaje laboral del joven, como con nuevas adaptaciones que se requieran desde el área de psicopedagogía”. 1 menciona que la sola presencia de la disciplina es valiosa, (E6) “Contribuyen de la manera que fui respondiendo anteriormente. Con su presencia, intervenciones y conocimiento de la posibilidad de aprender de cada concurrente”. Mientras que otras 2 mencionan la importancia de los apoyos brindados y las intervenciones específicas. (E5) “Los psicopedagogos contribuimos significativamente a la integración social y ocupacional de los participantes de Café Positivo al ayudarles a identificar sus fortalezas y debilidades, promover la autonomía en el desempeño de tareas y mejorar las habilidades interpersonales y de comunicación. Este apoyo se extiende a las interacciones con colegas, clientes y terapeutas, fomentando un entorno laboral más inclusivo. Es fundamental trabajar las habilidades sociales y de comunicación, para obtener allí, no solo un mejor desempeño en el puesto, sino para la vida en general. El intercambio de vivencias y sensaciones es fundamental para construir nuevos y mayores aprendizajes”.

Formación y Capacitación

Diez de 12 entrevistados responden que no recibieron formación específica, dentro de su formación profesional. La formación académica no siempre se ajusta directamente a los roles que se desempeñan en la cafetería. Sin embargo, la experiencia y la práctica laboral son

fundamentales para el éxito en este contexto. (E1) “No”. (E2) “No, es un rol difícil de desempeñar, se aprende sobre el camino. Creo que todos fuimos haciendo nuestro propio proceso”. (E5) “No, En mi caso la formación académica no me preparo para este rol, pero desde una perspectiva clínica, el desarrollo de la autonomía, aprovechar los conocimientos previos y facilitar experiencias de aprendizaje enriquecedoras y significativas son aspectos cruciales para tener éxito en este tipo de experiencias. Nada me preparó específicamente, pero si la formación en su conjunto y como un todo me otorgó herramientas que hoy me resultan muy valiosas”. (E7) “No, especifica no. A mi particularmente me gusta la gastronomía y la cocina”. Una entrevistada responde que recibió información respecto de cómo acompañar las trayectorias laborales, (E10) “No sé si decirle específica, recibí información respecto de cómo acompañar trayectorias laborales, pero lo cierto es que nunca lo había hecho antes”. Mientras que solo 1 respondió que sí tuvo capacitación específica en su recorrido académico. (E12) “¿En mi carrera como terapeuta ocupacional? Si, nosotros tenemos una práctica del área laboral, cuando yo la hice la hice en una lavandería y en el área de gastronomía dentro de un hotel”.

En cuanto a los aspectos de la formación académica/profesional que resultan más relevantes al momento de trabajar en este contexto los entrevistados mencionan que, su formación académica, si bien no era específica, les brindó herramientas útiles para este contexto. (E1) “Probablemente las materias relacionadas con psicología evolutiva, psicopatología, psicopedagogía de la diversidad. Luego mi formación por fuera de la carrera, cursos y capacitaciones con formación más del orden de lo psiquiátrico”. (E5) “Materias como psicología evolutiva, psicopatología y aquellas con un enfoque más didáctico”. (E7) “Todos, toda mi formación es relevante, no solo mi formación académica, sino también mi experiencia y recorrido laboral. Mis conocimientos en psicopatología son una herramienta muy valiosa a la hora de entrenar a los jóvenes en sus puestos, la mirada psicológica también es clave para que

esto funcione. Somos un equipo muy nutrido en cuanto a miradas y saberes”. Se destaca la práctica clínica. (E6) “Mi formación académica, mi experiencia en la clínica y la experiencia en otros dispositivos del ámbito laboral”. (E8) “La capacitación para el diagnóstico clínico y funcional. Detección de comorbilidades para su oportuna derivación”.

Beneficios que aporta la mirada psicopedagógica a la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica

La totalidad de los entrevistados (12/12), logró enunciar algún tipo de beneficio en función de las intervenciones psicopedagógicas. Esto habla de un conocimiento de las herramientas de la disciplina, así como también el impacto significativo en los beneficiarios. (E3) “Considero que aporta varios beneficios, tales como: la evaluación de la persona, el diseño de intervenciones personalizadas, el apoyo en las transiciones/ cambios y el fomento de la autoestima y confianza en la persona, así como también la concientización social” (E5) “El enfoque psicopedagógico aporta beneficios significativos al crear procesos de aprendizaje dentro del lugar de trabajo, fomentando la autonomía y el crecimiento personal. A lo largo del proceso pasan muchas cosas, es un camino complejo en algunas oportunidades, tiene algunas idas y vueltas, intervenciones que deben ser modificadas o incluso descartadas. Pero lo que valoro como aporte es la mirada en cuanto a las aproximaciones, esto quiere decir, quizá hoy no haga el café con la mejor secuencia de pasos...pero con tiempo y apoyo lo va a lograr. Un día a la vez”. (E6) “La mirada psicopedagógica aporta beneficios al promover la inclusión laboral y social a través del desarrollo de habilidades emocionales y sociales, reflejándose en un mayor desarrollo personal y profesional de los participantes, mediante la importancia que se le brinda al entrenamiento en habilidades sociales y de la comunicación”. (E7) “Creo que aporta beneficios no solo objetivables y medibles en la práctica, considero que aporta también beneficios en la subjetividad. Mejora la calidad de vida, trabajar dignifica, lo saca de su posición narcisista, los pone en marcha y en función a las necesidades de otro que en este caso es un

cliente. La psicopedagogía específicamente aporta aprendizajes, terminan esta experiencia incorporando conocimientos". (E11) "Creo que los mayores beneficios pueden ser aquellos que se relacionan con una mayor autonomía, autoestima y satisfacción de los participantes con su desempeño laboral y social. La satisfacción que les produce aprender una rutina, sentirse más competentes y obtener valoraciones positivas del entorno".

En cuanto a cómo se reflejan estas prácticas en los participantes de la propuesta de entrenamiento para el trabajo, la muestra total concluye en que esto se observa en el estado de ánimo, la valoración personal, en la apropiación de conocimientos y muestras de autovalimiento por parte de los jóvenes. (E1) "Se reflejan en sus propias prácticas, en la adquisición de conocimientos que lo empoderan y lo gratifican. Se evidencia en el reconocimiento social de una familia o un cliente. Se evidencia en su autoestima y valoración, en su estado de ánimo y en su compromiso con la actividad". (E3) "Se reflejan en el comportamiento de la persona, por ejemplo, en la independencia y autonomía que pueden adoptar, la comunicación, el desarrollo de habilidades y redes de apoyo. En la valoración por su puesto de trabajo, en la valoración y el reconocimiento de la familia y fundamentalmente en su calidad de vida". (E5) "Estos beneficios se traducen en experiencias novedosas y motivadoras tanto para los profesionales como para los participantes, promoviendo una inclusión real y un desarrollo personal. Se traduce claramente en la motivación de lo novedoso e incluso desafiante, los mantiene alertas y activos, más permeables y eso es siempre positivo". (E8) "Se refleja en cómo se ven a ellos mismos, como se proyectan, en su estado de ánimo, y en su predisposición al trabajo. También impacta en su entorno, por ejemplo, en las familias". (E9) "Los observas contentos, más atentos, mejor dispuestos, tiene un impacto en su autoestima, se posicionan desde otro lugar, con orgullo de haber sido seleccionados y participar de la experiencia. Eso es algo muy reconfortante".

Para continuar se indagó respecto a las posibles mejoras en el desempeño de los participantes a partir de los apoyos psicopedagógicos. En este caso si bien la totalidad de los participantes de la muestra afirma que hay mejoras, no todos ellos enunciaron de que tipo. Esto podría deberse a que 2 de los 12 entrevistados, participa solo en el seguimiento clínico de los participantes y no los observa in situ en el espacio de la cafetería inclusiva. (E2) “Si, aunque en muchos casos quizás es un proceso que lleva su tiempo y se acompaña también con la articulación de otras disciplinas, como por ejemplo la dupla con terapia ocupacional. Las intervenciones son fructíferas si se sostienen en el tiempo y se abordan con criterio. El trabajo en equipo es algo que nos destaca”. (E9) “Si. Con intervenciones bien pensadas y dirigidas y por sobre todo sostenidas siempre hay mejoras, y las psicopedagogas las sostienen, las implementan y evalúan. Con apoyo verbal, pictogramas, organizadores visuales y otras acciones, los participantes mejoran en el desempeño”. (E10) “Si. Hay más organización, hay como un orden, un plan. Se estableció un organigrama de días, horarios y tareas. Eso fue fundamental para organizarnos a todos y mejorar el desempeño en general. El acompañamiento de las psicopedagogas también es muy positivo, da más confianza al plantel en la toma de decisiones”. (E11) “Si, Si, se observa que desde un inicio a esta parte ya hay jóvenes a los cuales se les fueron retirando los apoyos iniciales, algunos requieren sólo verbales y eso habla de un aprendizaje que se va consolidando. Esto desde ya que es variable ya que en oportunidades algunos de ellos se ven interferidos por su cuadro de base, pero eso no quiere decir que no hayan aprendido. Hay días y días y es imprescindible no perder de vista las características de cada uno de ellos”.

Finalmente se preguntó por posibles mejoras necesarias en la intervención psicopedagógica para optimizar el apoyo a los trabajadores de la cafetería, y respecto a esto 11/12 entrevistados considera fundamental ampliar los espacios de intercambio de información y comunicación no solo entre profesionales, sino también generar espacios de palabra para los

concurrentes. (E2) “Quizás como sugerencia podría decir que haría falta un espacio semanal en donde los jóvenes puedan despejar sus inquietudes sobre la labor y las tareas de la cafetería, para acompañar. Seguramente propiciando mayores espacios de palabra se pueda afianzar más el equipo de trabajo y crear un encuadre de confianza y contención”. (E3) “Considero que sería interesante mantener un feedback de parte de los trabajadores en cuanto a los aspectos que le inquietaron o resultaron desafiantes esa semana o cada 2 semanas, por ejemplo. Y, si es posible, poner en común las formas que encontraron para abordarlo. Quizás puedan promover más espacios de intercambio”. (E4) “Aunque todas áreas aportan y son necesarias en el cotidiano del entrenamiento laboral, la comunicación es mayormente el punto de partida en todo grupo, es por eso la importancia de ser constante en la escucha de diferentes estrategias con el fin de acrecentar el trabajo en conjunto en pos del joven. Creo que sería interesante proponer mayores espacios de intercambio en asambleas generales entre jóvenes y profesionales”. (E8) “Sugeriría como mejora que se trabajen más espacios de intercambio no solo entre profesionales, sino también con los propios pacientes, que se fijen objetivos y se revise con mayor frecuencia su práctica”. Otros participantes también mencionan la importancia del aporte de un material concreto a modo de soporte de las prácticas profesionales. Material que pueda ser medible y/o cuantificable. (E1) “Como mejora propondría mayores espacios de intercambio, reuniones de equipo, posibilidad de supervisar casos, intercambiar información de otras experiencias. Mayores intercambios con la comunidad, fomentar la visibilización del proyecto. Por otra parte, también me gustaría en un futuro poder crear alguna herramienta que nos permita medir de forma concreta y objetiva los avances alcanzados, de modo tal que puedan ser registrados y medibles”. (E5) “Las sugerencias para mejorar las intervenciones psicopedagógicas incluyen proporcionar manuales adaptados para los trabajadores, utilizar ayudas visuales y mantener la colaboración interdisciplinaria para abordar de manera efectiva las necesidades y desafíos. Tener mayores espacios de intercambio para dialogar entre profesionales, también sería enriquecedor”. (E12) “Yo pienso

que fundamentalmente lo que haría para optimizar el apoyo a los trabajadores y también al equipo, es que las intervenciones de la psicopedagogía sean más visibles, estén de manera más concreta y sistematizadas, que se puede emplear algo así como un manual de buenas prácticas, un protocolo, un material de consulta. Que se pueda revisar la práctica y hacer ajustes necesarios para seguir sumando al progreso. Esto yo considero que es algo que podría ser bien realizado por el área”. 1 sola entrevistada no logró responder a la pregunta de forma específica, esto quiere decir que no pudo poner en palabras posibles mejoras. (E10) “No lo sé, pero se me ocurre que siempre hay algo por mejorar como equipo, lo digo en general, para todos, debería pensarlo. Ahora no se me ocurre”.

Discusión

Realizando una búsqueda que incluyera ciertos objetivos coincidentes con el presente trabajo de investigación, se encontraron otras investigaciones que abarcan los siguientes aspectos en común: La mayoría de los estudios encontraron que las estrategias de apoyo individualizado, como el empleo con apoyo (ES) y la colocación y apoyo individualizado (IPS), son efectivas para mejorar la inclusión laboral y la permanencia en el empleo de personas con discapacidad intelectual y enfermedades mentales graves. Estas conclusiones se encuentran presentes en los antecedentes de las investigaciones de Gustafsson et al. (2018), y Rodríguez Pulido et al. (2018). Otro de los aspectos de investigación coincidentes, son aquellos que se refieren a la supervisión laboral inicial y continua como una estrategia comúnmente utilizada para apoyar a los trabajadores con discapacidad, lo que ayuda a mejorar sus habilidades laborales y a mantenerlos en sus puestos de trabajo. En la investigación propuesta y liderada por Becerra Traver et al. (2018), la supervisión inicial de las tareas laborales del trabajador con discapacidad, por parte de un preparador laboral en el propio puesto de trabajo, es la estrategia más recurrente, combinada con talleres de formación en competencias laborales y transversales fuera del puesto de trabajo. Este criterio en función del apoyo, la preparación y el

seguimiento en favor de las personas con discapacidad es realizado y sostenido en el tiempo dentro del ámbito de la cafetería de referencia estudiada. Siguiendo la revisión de investigaciones científicas, en el año 2021 se presenta un trabajo realizado por un grupo de liderado por Geneviève Sauvé, en el cual se destaca que la motivación y la autoeficacia son factores clave para el éxito laboral de las personas con discapacidad, y varios estudios han demostrado que intervenciones que fomentan estas características pueden ser beneficiosas para esta población. La investigación realizada por Gómez-Jarabo García (2022), menciona al índice de calidad de vida como un aspecto fundamental a ser tenido en cuenta en la vivencia de experiencias laborales de personas con discapacidad. En la información recabada por las entrevistas semiestructuradas en el presente trabajo, se observa que la calidad de vida ha sido enriquecida por el desarrollo de la autonomía, el bienestar subjetivo y el reconocimiento social.

Se puede observar que aquellas propuestas tendientes a incluir o aproximar a los sujetos con discapacidad a instancias laborales, basadas en estrategias diseñadas de diferentes apoyos, maximiza sus potencialidades, enlentece el deterioro, resguarda de posibles ingresos al sistema hospitalario, estimula las capacidades cognitivas y principalmente los restituye como sujetos de derecho.

Para concluir, y teniendo en cuenta la recopilación de antecedentes en el tema, se evidencia que, si bien hay antecedentes de programas y estrategias de intervención tendientes a aproximar a las personas con discapacidad a un rol laboral, en ningún caso, estos se encuentran planificados ni ejecutados por profesionales de la psicopedagogía.

Conclusión

Las entrevistas semi estructuradas presentadas confirman que la psicopedagogía aporta estrategias específicas que pueden mejorar el desempeño ocupacional de personas con

discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica en entornos laborales inclusivos como la cafetería estudiada. Algunos de los hallazgos clave que sostiene su validación son:

Las estrategias de apoyo individualizado brindadas en este contexto laboral en particular, como el empleo con apoyo, han sido mencionadas como efectivas por los entrevistados, en pos de facilitar la inclusión laboral, el proceso de aprendizaje de las tareas que se desprenden de sus puestos de trabajo y la permanencia en el empleo de este grupo de personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica.

La supervisión laboral inicial y continua por parte de los psicopedagogos en el propio puesto de trabajo es una estrategia que se destaca en las respuestas a los entrevistados, mostrando así una metodología en cuanto al accionar de los profesionales intervinientes, en función de brindar apoyos específicos según las necesidades particulares. Las intervenciones adaptadas a las necesidades y capacidades de cada individuo, es lo que les permite encontrar la posibilidad de optimizar su desempeño. Se mencionan también como apoyos significativos aquellas intervenciones que fomentan la motivación y la autoeficacia de los trabajadores ya que estas no solo son beneficiosas para su éxito laboral, sino que también aportan a su valoración personal y calidad de vida, logrando así la gratificación propia y plena de la tarea realizada.

La capacitación laboral de personas con discapacidad, desde una mirada psicopedagógica, basada en el acompañamiento de los procesos de enseñanza aprendizaje, resulta no sólo beneficiosa para la persona, sino que se extiende al equipo terapéutico, a la familia y a la comunidad más próxima. La enseñanza en el contexto, las muestras de *cómo hacer*, el material de apoyo, como pictogramas, rótulos o planificadores, han demostrado ser en numerosas oportunidades estrategias de apoyo concretas, que estructuradas, sostenidas y planificadas por profesionales de la psicopedagogía han obtenido buenos resultados. Es de

destacar que la sistematización y la repetición de los estímulos son aquellas acciones que se sostienen en el tiempo del entrenamiento laboral.

Como conclusión, los datos extraídos sugieren que la psicopedagogía puede aportar estrategias específicas, como las ya mencionadas, verificando y validando las hipótesis planteadas en el presente trabajo de investigación.

Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones principales del presente trabajo de investigación es que la metodología para la recolección de datos es de carácter cualitativa y no cuantitativa, no contando con una herramienta específica y validada que permita valorar concretamente los procesos de aprendizaje en el transcurrir del tiempo en esta población en particular. El tipo de entrevista semiestructurada no posee una validación científica, sino que fue diseñada para el presente trabajo, con preguntas formuladas para obtener respuestas concretas en función del tópico específico, teniendo en cuenta que no existen antecedentes de una entrevista que abarque los temas de interés que abarca la investigación presentada.

Futuras líneas de investigación

Similares a este proyecto de Café inclusivo, existen en la provincia de Buenos Aires, otras experiencias que ofrecen planes de entrenamiento para el trabajo a personas con discapacidad con componente psiquiátrico. Estas han sido detalladas en apartados anteriores, mencionando algunas de sus características principales.

Propuestas de intervención

A partir del rol psicopedagógico dentro de la cafetería inclusiva estudiada y haciendo uso de los resultados arrojados por las entrevistas, se proponen a continuación las siguientes intervenciones.

Proponer mayores espacios de intercambio de palabra, entre profesionales y los participantes de la propuesta, en un encuadre de asambleas en donde pueda circular la información pertinente y adaptada a sus posibilidades de entendimiento.

Generar y sostener una rutina semanal en relación a los aspectos que les resultan desafiantes a los participantes in situ, en la cafetería, y elaborar en conjunto estrategias de resolución, para extenderlo al resto de los participantes y equipo terapéutico.

Revisión con mayor frecuencia de los objetivos propuestos, para evaluar su alcance o reformular los mismos.

Realizar el aporte de un material concreto a modo de soporte de las prácticas profesionales. Material que pueda ser medible y/o cuantificable. confeccionar una guía de buenas prácticas adaptada al dispositivo.

Referencias

AAIDD. (2021). Defining criteria for intellectual disability. <https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>

Accenture (2006) Programa "Sin Barreras" .<https://www.accenture.com/ar-es>.

ADEII (2015) Area laboral. <https://www.adeei.org.ar/%C3%A1reas/%C3%A1rea-laboral>.

Aguilar, M. (2001). El ámbito laboral del psicopedagogo en la actualidad. Introducción a la psicopedagogía y a las ciencias de la educación. Editorial Educa.

ASDRA - Asociación Síndrome de Down de la República Argentina. (2022). Empleo y vida adulta. Empleo con apoyo. <https://www.asdra.org.ar/empleo-y-vida-adulta/empleo-con-apoyo/>

- Badalassi, A. (2019). La discapacidad y el trabajo. Un cierre de propuestas superadoras en términos generales. IJ Editores.
- Baptista Lucio, P. (2014) Metodología de la investigación. Editorial Mc. Graw Hill education. Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Becerra Traver, M. T., Montanero Fernández, M., y Lucero Fustes, M. (2018). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual: Modelos y estrategias de intervención. REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía, 23(3), 9–27. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.23.num.3.2012.11459>
- Boaz, I., Ben Ari, E., Lipskaya-Velikovsky, L., y Ratzon, N. Z. (2022). Transición al mercado laboral entre adultos jóvenes con enfermedades mentales graves. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(8), 4532. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084532>
- Bond, G. R., Al-Abdulmunem, M., Marbacher, J., Christensen, T. N., Sveinsdottir, V., & Drake, R. E. (2023). A systematic review and meta-analysis of IPS supported employment for young adults with mental health conditions. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 50(1), 160–172. <https://doi.org/10.1007/s10488-022-01228-9>
- Bond, G. R. (2023) Al-Abdulmunem, Monirah. Marbacher, Jessica. Christensen, Thomas N. Sveinsdottir, V. Drake, R. A Systematic Review and Meta-analysis of IPS Supported Employment for Young Adults with Mental Health Conditions. Adm Policy Ment Health. 50(1): 160–172. doi:10.1007/s10488-022-01228-9.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo.

(2006). Naciones Unidas. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>

Crespo, A. y López, A. (2013) Empleo con apoyo. ASDRA - Asociación Síndrome de Down de la República Argentina. <https://www.asdra.org.ar/empleo-con-apoyo/>

D'Anna, S. y Hernández, L. (1998). Introducción a la psicopedagogía laboral. Editorial Aprendizaje Hoy.

D'Anna, S. y Hernández, L. (2005). Introducción a la psicopedagogía laboral. <https://www.scribd.com/document/522408616/Introduccion-a-La-Psicopedagogia-Laboral-Sara-D-Anna>

Fernández, A. (2010). El rol del psicopedagogo laboral en empresas. Repositorio Institucional de la UNSAM (p. 35).

<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1815/1/TFE%20ESHUM%202018%20CPC.pdf>.

Fernández Collado, R (2013) Metodología de la Investigación. Metodología de la Investigación. Editorial Mc. Graw Hill education. Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Garzuzi, V (2014). Historia, estado actual y marco legal de la psicopedagogía. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/5865>

Gómez-Jarabo García, G., Olavarrieta Bernardino, S., Cabo Astorga, M. A. de, Besteiro López, B., Chervinsky, M. y López Sánchez, J. (2022). Indicadores de mejora cognitiva en el Proyecto Urbanita, modelo específico de integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. *Psychosocial Intervention*, 31(1), 75–89. <https://doi.org/10.5093/pi2022a5>.

- González, L. (1999). ¿Discapacidad? una mirada psicopedagógica a lo especial en la escena familiar y educativa. Ediciones del Boulevard.
- Gustafsson, J. Peralta, J. Danermark, B. (2018). Supported Employment and Social Inclusion Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*. 20(1):26-36. DOI:10.16993/sjdr.36.
- Hernández Sampieri, R. Metodología de la Investigación. Editorial Mc. Graw Hill education. Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Johnson, 2014 Metodología de la Investigación. Editorial Mc. Graw Hill education. Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- INDEC (2018). Estudio nacional sobre el perfil y características de las personas con discapacidad. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf.
- Kern, R. S., Zarate, R., Glynn, S. M., Turner, L. R., Smith, K. M., Mitchell, S. S., Sugar, C. A., Bell, M. D., Liberman, R. P., Kopelowicz, A., & Green, M. F. (2018). Improving work outcome in supported employment for serious mental illness. *Schizophrenia Bulletin*, 44(1), 38–45. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbx095>
- Lecomte, T., Corbiere, M., Giguere, C. E., Titone, D., & Lysaker, P. (2020). Group cognitive behaviour therapy for supported employment: Results of a randomized controlled cohort trial. *Psychiatry Research*, 284, 112695. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2019.112695>
- Ley 26.378. (2008). Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26378-141317/texto>

- Ley 26816. Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad (28/11/2012). Honorable Congreso de la Nación Argentina. Publicada en el Boletín Nacional del 09-Ene-2013.
<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/empleo-protegido>
- Mareño Sampertegui, M. (2004). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Trabajo y Sociedad, 25.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200023.
- Mendoza Fernández, A. I. y Moreira Valencia, J. E. (2024). Inserción laboral y discapacidad. Revista Universitaria, 3(2). <https://doi.org/10.35290/ru.v3n2.2024.1274>.
- Ministerio de Capital Humano. (2013) Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/pil>
- Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. (2011). Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo.
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-124-2011-179752/normas-modifican>.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2011). Promoción del empleo. Programa promover la igualdad de oportunidades de empleo – creación.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=179752>.
- Moreira, M. (2017). Aprendizaje significativo como un referente para la organización de la enseñanza. Archivos de Ciencias de la Educación 11(12), Artículo e29.
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8290/pr.8290.pdf
- Müller, M. (2008). Aprender para ser. Editorial Bonum.

Organización Mundial de la Salud. (2011). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf.

Programa de AET. (2024) Acciones de entrenamiento para el trabajo.

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/ept>.

Rodríguez Pulido, F., Caballero Estebaranz, N., Tallo A., Méndez Abad, E., Manuel E.,

Hernández Álvarez-Sotomayor, M., López Reig, S., Vílchez de León, P., y González-Dávila, E. (2018). Efectividad de una estrategia de apoyo individualizado al empleo para personas con trastornos mentales graves. *Gaceta Sanitaria*, 32(6), 513-518. Epub 07 de diciembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.05.004>

Sánchez Almagro, M. L. (2011). Guía práctica del asesor y orientador profesional. Editorial Síntesis, S.A.

Sauvé, G., Buck, G., Lepage, M., & Corbière, M. (2021). Minds@Work: A new manualized intervention to improve job tenure in psychosis based on scoping review and logic model. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(4), 768–781.

<https://doi.org/10.1007/s10926-021-09508-4>.

Schalock, R. y Verdugo M. (2013). El modelo de calidad de vida y la planificación centrada en la persona. *Revista española sobre discapacidad intelectual*. Vol 38(4). Num 224.2007. pag 21 a 36.

Visca, J. (1997). El Aprendizaje, un momento de construcción.

https://www.cepjorgevisca.com.ar/libros/la_psicopedagogia.php

Visca, J. (1998). Orientación e intervención psicopedagógica: Concepto, modelos, programas y evaluación.

<https://www.cepjorgevisca.com.ar/articulos/Jorge%20Visca.%20Conferencia%20La%20investigacion%20en%20Psicopedagogia%20desde%20una%20Epistemologia%20Convergente.pdf>.

Anexo

- Modelo de entrevista semi-estructurada a los profesionales

Conocimiento de los apoyos brindados por la psicopedagogía en el desarrollo de la ocupación en personas con discapacidad Intelectual y comorbilidad psiquiátrica, en café Positivo.

1. ¿Consideras que la psicopedagogía brinda algún tipo de apoyo específico en el desarrollo de la ocupación para personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica?
2. ¿Cuáles serían? ¿De qué tipo? ¿Podrías describirlos?
3. ¿Cómo crees que se adaptan estos apoyos a las necesidades individuales de cada uno de los participantes?

Función que cumplen los psicopedagogos en la cafetería Inclusiva de Referencia

4. ¿Cuál consideras que es el rol principal que desempeñan los psicopedagogos en la cafetería?
5. ¿Crees que el rol del psicopedagogo podría ser cumplido por cualquier otra disciplina de la salud mental?
6. ¿Cómo piensas que contribuyen los psicopedagogos a la integración laboral y social en este entorno?

Formación para el rol en la Cafetería Inclusiva

7. ¿Durante su formación, recibiste capacitación específica para desempeñar este rol en la cafetería?
8. ¿Qué aspectos de tu formación consideras más relevantes para trabajar en este contexto?

Beneficios de la mirada psicopedagógica sobre la inclusión de los apoyos

9. ¿Qué beneficios consideras que aporta la mirada psicopedagógica a la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica?
10. ¿Cómo se reflejan estos beneficios en el desarrollo personal y profesional de los participantes?
11. ¿Consideras que hay mejoras en su desempeño a partir de las intervenciones psicopedagógicas?
12. ¿Qué mejoras consideras necesarias en la intervención psicopedagógica para optimizar el apoyo a los trabajadores de la cafetería?

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de psicología y ciencias sociales de UFLO Universidad, desean conocer los apoyos brindados desde la psicopedagogía al desarrollo ocupacional en discapacidad. Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre Apoyos brindados desde la psicopedagogía al desarrollo ocupacional de personas adultas con discapacidad intelectual y comorbilidad psiquiátrica, en una cafetería inclusiva, en la provincia de Buenos Aires. Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a las preguntas que se me realizará a continuación.

Las entrevistas se llevarán a cabo mediante la modalidad presencial y /o virtual , y serán grabadas.

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 Psicología y Ciencias Sociales de la Universidad de Flores sede Comahue y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas reservándose 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 (o equipo responsable)

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°: