



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES
Licenciatura en Psicopedagogía modalidad distancia
Plan de Trabajo Final Integrador

Obstáculos en la empleabilidad de las personas con discapacidad

Estudiante: Muñoz, Maria Silvina

Legajo: 39685

Director/es: Lic. Marcela Edith Muldowney

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

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

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

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

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

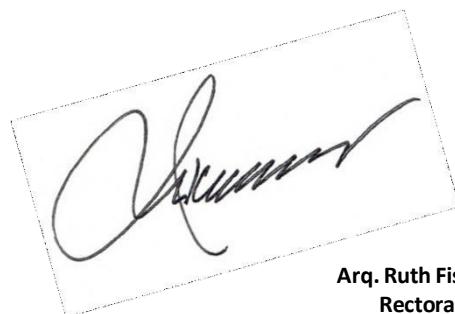
A partir del día de la fecha de

aprobación del TFI [] A partir de otra

fecha, especificar: ... /... /...

Maria Silvina Muñoz

Maria Silvina Muñoz



**Arq. Ruth Fische
Rectora
UFLO**

INDICE

Introducción.....	3
Estado del Arte.....	7
Marco Teórico.....	12
Discapacidad	12
Legislación Nacional.....	14
Empleo con Apoyo.	17
Estigmas Sociales	28
Método.....	32
Conclusiones.....	41
Limitaciones de la Investigación.....	45
Líneas de Investigación Futuras.....	46
Propuesta de Intervención.....	46
Referencias	48
Anexos	52

1. TÍTULO

Obstáculos en la empleabilidad de las personas con discapacidad

RESUMEN

La investigación, de enfoque empírico y cualitativo, con un alcance descriptivo, esgrimió su fundamento primordial en observar los obstáculos que afrontan las personas con discapacidad al momento de su acceso al ámbito laboral.

A tal fin, se tomó como referencia un grupo de jóvenes que concurren a la Fundación DISCAR, situada en el barrio de Belgrano, en la Ciudad de Buenos Aires.

El objetivo se centró en analizar las situaciones personales vivenciadas por el grupo de referencia, centrándose en los retos e inquietudes que la temática plantea. En respuesta, otorgar apoyos, personalizados, significativos, centrarse en las personas con discapacidad y su entorno más cercano, generar confianza promover desde nuestra profesión, las alianzas necesarias y la concientización, innovar para fomentar una verdadera inclusión laboral.

La muestra estuvo compuesta por 10 jóvenes de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 20 y 35 años, participantes de los talleres de Capacitación Laboral dentro de Fundación Discar. La técnica de recopilación de datos se realizó mediante entrevistas, de tipo semiestructuradas, las mismas se analizaron desde la perspectiva del propio contenido.

Los resultados podrían revelar que, las personas con discapacidad enfrentan variadas barreras, tanto estructurales como actitudinales, que limitan su plena inclusión en el mercado laboral formal.

Sin embargo, debido a la multiplicidad de experiencias, algunos de estos ambientes, al gerenciarse por otras normas, en ciertas oportunidades, ofrecen variados facilitadores.

Palabras Claves Discapacidad. Obstáculos Laborales. Inclusión Laboral. Capacitación. Facilitadores. Ética. Alianzas. Psicopedagogía.

Abstract

The research, with an empirical and qualitative approach, with a descriptive scope, argued its primary foundation in observing the obstacles that people with disabilities face when accessing the labor market.

To this end, a group of young people who attend the DISCAR Foundation, located in the Belgrano neighborhood, in the City of Buenos Aires, was taken as a reference.

The objective was centered on analyzing the personal situations experienced by the reference group, focusing on the challenges and concerns that the topic raises.

The sample was composed of 10 young people of both sexes, aged between 20 and 35 years, participants in the Labor Training workshops within the DISCAR Foundation. The data collection technique was carried out through semi-structured interviews, which were analyzed from the perspective of the content itself.

The results could reveal that people with disabilities face various barriers, both structural and attitudinal, that limit their full inclusion in the formal labor market. However, due to the multiplicity of experiences, some of these environments, when managed by other norms, sometimes offer various facilitators.

INTRODUCCIÓN

2. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El presente estudio analiza los obstáculos que se les presentan a las personas con discapacidad al terminar sus estudios secundarios para efectivizar la inclusión laboral, es decir las dificultades para lograr la empleabilidad.

Dicha exploración pretende realizar un estudio de tipo empírico cualitativo, de carácter descriptivo, con el fin de identificar cuáles son los obstáculos y cuál es el impacto que genera esta situación, en un grupo de jóvenes que asisten a la Fundación Discar, del Barrio de Belgrano, Capital Federal.

Este enfoque “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevos interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández Sampieri, 2014, p.39) y considerando que el objeto de estudio serán un grupo de jóvenes de Fundación Discar, resulta adecuado abordarlo desde donde la preocupación directa del investigador se concentra en la vivencia de los participantes tal como fueron (o son) sentidas y experimentadas. (Sherman & Web, 1988)

Bajo este concepto, la recolección de datos se da mediante entrevistas semiestructuradas a 12 integrantes de la Capacitación Laboral que se ofrece en Fundación Discar. Los datos se analizan manualmente a través de matrices de interpretación y codificación de la información, con el fin de triangular las vivencias de los participantes con la inclusión laboral actual. Resumiendo, esta investigación pretende aportar una comprensión profunda de las barreras que atraviesan quienes con algún grado de discapacidad anhelan su propia incursión laboral, con el fin de contribuir al diseño de apoyos y/o acompañamientos a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, favoreciendo la calidad de vida, y que como profesionales

de la Psicopedagogía logremos facilitar herramientas que logren mejorar su situación frente a la problemática de la empleabilidad y por consiguiente de la vida autónoma.

Planteo de Problema

El trabajo es un gran ordenador de una comunidad, a través de él, las personas, expresamos nuestras habilidades y capacidades, poniendo en juego nuestra singularidad, vocación, intereses y experiencias.

Desde la mirada de Hannah Arendt (1958) son tres las actividades indispensables del ser humano: labor, trabajo y acción.

Según Wili Momm y Robert Ransom , 17- Discapacidad y Trabajo, el malentendido más frecuente es equiparar discapacidad a enfermedad, o como dificultad para llevar a cabo determinado tipo de tareas, prescindiendo de las accesibilidades o adecuaciones del entorno, omitiendo que la discapacidad es algo posible de ser gestionado con las mejoras correspondientes. Las personas con discapacidad, tienen el mismo derecho que todas las personas a expresar sus habilidades individuales y capacidades a través del trabajo.

Desde las normativas del sistema educativo, se promueve la inclusión de alumnos con discapacidad en las colegios, acordando su intervención según sus capacidades y con las adaptaciones y apoyos necesarios.

Este punto de partida, dentro de las instituciones educativas, ha sido un camino que aún demuestra desafíos para su ejecución y requiere un mayor apoyo y acompañamiento tanto de las instituciones como del Estado.

Del mismo modo, la inclusión en el ámbito laboral enfrenta obstáculos significativos y necesidad de más apoyos. Sin embargo, en contraposición del ámbito escolar, los espacios laborales formales donde se alienta la inclusión presentan mayores brechas. Estas entidades, que pueden localizarse tanto en el ámbito productivo o

comercial, están dirigidas por personas con una capacitación diferente a la educativa, lo que implica la necesidad de trazar un mayor número de adecuaciones y apoyos.

Sin embargo, debido a la multiplicidad de experiencias, algunos de estos ambientes, al gerenciarse por otras normas, en ciertas oportunidades ofrecen variados facilitadores.

En cualquier caso, la presencia de estos sostenes es prioritario para lograr el éxito perdurable de la inclusión.

¿Cuáles son los obstáculos en la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad de la Fundación Discar y de qué modo influyen en ellos?

¿Qué rol cumple el acompañamiento psicopedagógico en el proceso de inclusión laboral de estos jóvenes?

2.1 Objetivos:

Objetivo general:

Analizar las vivencias y desafíos que enfrentan los jóvenes de Fundación Discar de Belgrano Capital Federal, al intentar acceder al mercado laboral actual, comparando sus experiencias en función de las barreras y oportunidades que se presentan.

Objetivos específicos:

- Describir los principales obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo, teniendo en cuenta factores socioemocionales, educativos y laborales.
- Sondar las oportunidades y fortalezas que presentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral, asemejando habilidades y competencias que pueden contribuir a su inclusión y proceso profesional.

- Investigar cómo el enfoque psicopedagógico y la utilización de herramientas específicas pueden incrementar las habilidades y capacidades laborales de los individuos con discapacidad, proporcionando la inclusión en el ambiente de trabajo.

2.2 Supuestos básicos de investigación

Las personas con discapacidad enfrentan variadas barreras, tanto estructurales como actitudinales, que limitan su plena inclusión en el mercado laboral formal

2.3 Fundamentación

La psicología es una ciencia cuyo objeto de estudio es cómo las personas se comportan en la sociedad. En el ámbito laboral, se observan los factores psicosociales, que son los recursos materiales y las condiciones presentes en el ámbito laboral. Estos factores están relacionados con la organización del trabajo, las tareas que realizamos y la manera en que las ejecutamos.

Existen tres tipos de factores psicosociales: los vinculados al lugar de trabajo, los relacionados con la persona y los propios del trabajo en sí.

Estos factores pueden convertirse en peligros psicosociales cuando tienen un impacto negativo sobre la salud del trabajador o el proceso de sus tareas.

Los riesgos son las consecuencias nocivas que derivan de la exposición a estos factores.

Entre los más frecuentes podemos mencionar el estrés, el acoso laboral y el síndrome del trabajador quemado. Las consecuencias de estos obstáculos pueden impactar tanto al trabajador como a la empresa de manera negativa.

Para prevenir estos riesgos, es necesario llevar a cabo medidas que acaben con los factores de peligro en el entorno laboral.

Existen diversas tácticas de prevención para disminuirlos. Entre las más importantes se observan optimizar las condiciones del lugar de trabajo, perfeccionar la

comunicación dentro de la empresa y promover una mayor participación de los trabajadores. Estas acciones son fundamentales para reducir su aparición

Habiendo entrevistado a un grupo de jóvenes que asisten a la Fundación Discar, donde realizan cursos y talleres destinados a la capacitación para el trabajo, y participando junto a ellos en diferentes actividades, como ferias de empleo, talleres ocupacionales y otras instancias relacionadas con la inclusión en el mundo del trabajo, surge la pregunta de cuáles son los obstáculos reales que enfrentan al momento de buscar y acceder a un empleo formal como así que factores predominan en los ámbitos laborales.

Según Raskin (2000), aunque la mayoría de los discapacitados en edad laboral quieren y pueden trabajar, a menudo deben enfrentar serios obstáculos en su esfuerzo por acceder al trabajo en condiciones de igualdad.

Es por ello que lo que esta investigación pretende es poder comparar diferentes experiencias, analizar el impacto en las personas con discapacidad e identificar estrategias de inclusión. También se buscará analizar, desde la óptica psicopedagógica, el entorno laboral y sus repercusiones en las personas con discapacidad.

3. ESTADO DE ARTE (antecedentes)

La inclusión laboral de personas con discapacidad es una cuestión con cierta complejidad, y progresivamente fue obteniendo más interés en la investigación académica, respondiendo a sus diversas dimensiones y desafíos.

Varios estudios se han centrado en examinar los obstáculos, las diferentes formas de empleo y los estilos de inclusión laboral, comprendiendo desde el marco legal y el rol de las organizaciones no gubernamentales hasta los puntos de vista acerca de la autonomía y el concepto de emprendimiento como opción laboral.

A continuación, se desarrolla un análisis de distintos estudios que contribuyen a través de diferentes perspectivas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en distintos contextos.

Boso, Ortega y Reist (2024) presentaron la investigación *Revisión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y modelos de empleo en Argentina*. La finalidad del estudio se centró en la observación de los estilos predominantes de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la República Argentina.

Se optó por un diseño de revisión bibliográfica y la utilización de leyes o decretos de los últimos 10 años relacionados con discapacidad, como así también diferentes O.N.G y Organismos alineados con procesos de inclusión, modelos como Empleo con Apoyo(ECA) o talleres protegidos. Sus conclusiones fueron la falta de contemplación de la normativa argentina del ECA, lo cual provoca la falta de datos estadísticos sobre el tema, variadas ONG que si están presentes en el proceso, a diferencia de pocos programas respaldados por el Estado.

Por otro lado, Balzano (2020), realizó una investigación titulada *Todos tenemos una parte discapacitada en nosotros*, con el objetivo de explorar el modelo custodio-asilar en las personas con discapacidad en contraposición al derecho de autonomía y pleno desarrollo, con la convicción de que el tratamiento de orden moral y la laborterapia, métodos considerados eficaces a comienzos del siglo pasado, eran las únicas vías de gestión de la discapacidad, aportando un breve repaso acerca de la desinstitutionalización con el objetivo de demostrar como la cultura de institucionalización influye en actitudes y comportamientos de quienes brindan apoyo a las personas con discapacidad.

La investigación realizada en la Colonia Nacional Dr. Manuel Montes de Oca, se llevó a cabo mediante un trabajo de naturaleza cualitativa, con el empleo de entrevistas, observaciones y un grupo focal realizado en el lugar, considerando tanto a los internados/as como a quienes los asisten.

El estudio determina que la puesta en marcha de principios fundamentales en resguardo de los derechos humanos, como la autonomía, la dignidad, la independencia y

la capacidad de tomar decisiones propias, solo es posible mediante el sostén e intervención de un equipo de profesionales competentes y preparados apropiadamente para asistir a las personas con discapacidad intelectual.

Menéndez, Neira y Ramos (2019) en el artículo denominado “Ser Alguien”: motivaciones de estudiantes con Necesidades Especiales en enseñanza técnico profesional de Brasil, plantean indagar acerca de las motivaciones y expectativas de estudiantes con necesidades educativas especiales para estudiar una carrera técnica.

La metodología aplicada fue de análisis de datos a través del método de comparación constante, la muestra se compuso de 37 estudiantes de ambos géneros, de tercer y cuarto año, socioeconómicamente vulnerables, que presentaban alguna necesidad especial para estudiar una carrera técnica.

Los principales resultados indicaron que se vislumbran algunos indicios de cambio y adaptación en el paradigma educativo, ya que se está avanzando progresivamente de modelos compensatorios e integrativos hacia un enfoque más inclusivo de la pluralidad.

Blanquer (2021) llevo a cabo en el marco del I+D “Diseño de la Carrera y desarrollo de talento Emprendedor”, España, una investigación que denomino el emprendimiento en el marco del proyecto profesional en personas con discapacidad, el objetivo del estudio se basó en aportar una visión global de la problemática del emprendimiento en las personas con discapacidad, como modalidad de inserción laboral, desde el enfoque del proyecto profesional/vital.

La metodología utilizada fue de característica mixta, a través de técnicas cualitativas y cuantitativas, desde el paradigma del pragmatismo, con prioridad del método cualitativo, y se recogieron diferentes perspectivas, la técnica y la de los propios emprendedores.

Las conclusiones de la investigación resaltan un objetivo prioritario: la formación de emprendedores con discapacidad para acrecentar sus oportunidades. Se acentúa la

relación.

entre las competencias del negocio y las emprendedoras, y se enfatiza el rol central del trayecto vital y profesional en el emprendimiento. Asimismo se menciona la relevancia del asesoramiento financiero. Por último, se llega a la conclusión que es primordial el trabajo conjunto entre entidades públicas y privadas para mejorar la formación y el apoyo.

Por su parte, López Pacheco (2023) realizó la investigación titulada Experiencia de Inclusión Laboral: el caso de Oscar, pianista con trastorno del espectro autista, con el objetivo de relatar un caso exitoso de inclusión laboral de una persona con trastorno del espectro autista (TEA), mediante el acompañamiento en su sitio laboral.

Se utilizó una metodología cualitativa, con un esquema de estudio de caso basado en la experiencia de una compañera de trabajo. La recaudación de datos se realizó a través de documentos, entrevistas estructuradas con la madre de Oscar y un profesor de música, además de análisis con participación directa.

La muestra fue elegida por resultar de experiencia directa, en un contexto específico donde la Universidad de Costa Rica contrató a un pianista de 38 años con diagnóstico de TEA, quien se desempeña como pianista acompañante en los cursos de Canto Complementario.

El estudio concluye que abordar el proceso de Oscar desde una perspectiva a largo plazo, dio como resultado pequeños avances que fueron constantes, y que generaron un cambio positivo a través del tiempo.

La confianza que Oscar demostró durante el proceso pudo constatarse en la mejora de la modulación de sus emociones, la adaptación a nuevas situaciones, el control de impulsos y la reducción de conductas disruptivas, lo que facilitó la creación de nuevos contactos y la inclusión en variados entornos sociales.

En síntesis, estas investigaciones demuestran los desafíos y progresos en la inclusión

laboral y social de personas con discapacidad en distintos escenarios.

En Argentina, Boso, Ortega y Reist (2024) emparejan restricciones en la normativa y el rol central de las ONG en oposición con el insuficiente apoyo estatal. Por otro lado, Balzano (2020) explica cómo la institucionalización todavía influye en el trato hacia personas con discapacidad, destacando la necesidad de puntos de vista que optimicen la autonomía y derechos humanos. Menéndez, Neira y Ramos (2019) enfatizan en Brasil la opción seleccionada, hacia un enfoque para todos en la formación técnica, mientras que Blanquer (2021) en España destaca el emprendimiento como vía de inserción profesional para personas con discapacidad, afirmado en las propias capacidades personales y con asistencia público-privada.

Finalmente, López Pacheco (2023) expone un modelo exitoso en Costa Rica de inclusión laboral de una persona con TEA, desde una mirada donde acompañamiento prolongado es definido como eje transversal en su desarrollo personal y social.

Estas investigaciones señalan el valor de políticas inclusivas y el soporte adecuado para perfeccionar la intervención y calidad de vida de las personas con discapacidad.

4. MARCO TEÓRICO

Aproximación a los conceptos, Discapacidad y Normativa

En primer lugar, se efectúa una breve definición de Discapacidad, y un recorrido por la Normativa Laboral, para luego continuar con los constructos centrales que pueden ofrecer claridad en la tematica.

DISCAPACIDAD

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud en 2001, el concepto de Discapacidad incluye tres dimensiones principales: Deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación (OMS, 2013). Las deficiencias hacen referencia a problemas en la función o estructura corporal, como perdidas significativas o desviaciones. Las limitaciones en la actividad hacen referencia a las dificultades que una persona puede experimentar al realizar las tareas puntuales o especificas, mientras que las denominadas restricciones en la participación corresponden a los obstáculos que afectan la interacción plena con situaciones de la vida cotidiana (OMS, 2013) Analizando las clasificaciones de mas relevancia, se incluyen:

Dificultades para ver

Dificultades para oír

Dificultades para moverse o desplazarse

Dificultad para manipular objetos

Dificultad para aprender

Dificultad de comportamiento

Dificultad en las tareas de auto cuidado

Asimismo, la definición estadística propuesta por la CIF, se alinea con el Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) donde se reconoce que las personas con discapacidad son aquellas con.

Deficiencias Físicas

Deficiencias Mentales

Deficiencias Sensoriales

Donde, en su incidencia a largo plazo, cuya participación plena en la sociedad puede verse limitada por barreras sociales y ambientales. Dicho enfoque pone el acento en los obstáculos que impiden la integración efectiva de las personas con discapacidad.

En la vida cotidiana la identificación de personas con discapacidad en determinadas encuestas estadísticas suele basarse en respuestas a preguntas sobre dificultades más del orden funcionales en los denominados dominios claves: Visión, audición, movilidad, memoria, comunicación y cuidado personal, siguiendo las recomendaciones de Washington sobre Estadística en Discapacidad. (2021)

Cuando se utiliza cuestionario de tipo abreviado, se definen a las personas con discapacidad quienes describen dificultades graves en al menos uno de estos dominios.

Sin embargo, algunas de las encuestas como la EU-SIL C (Estadísticas de la Unión Europea sobre Renta y Condiciones de Vida) utilizan medidas más generales sobre las limitaciones de actividad debidas a problemas de salud, considerando solo las limitaciones graves como indicativo de discapacidad. (Groce, s.f)

Es necesario señalar que los cuestionarios abreviados podrían no capturar adecuadamente el funcionamiento psicosocial, como la ansiedad, el stress o la depresión lo que podría limitar la identificación de discapacidades leves o moderadas y la comparabilidad internacional de los datos. (Groce, s.f)

En relación con el marco jurídico que rige actualmente en la República Argentina sobre la inclusión laboral, el acceso al trabajo es un derecho y así lo dice la Constitución Nacional.

Argentina, en sus Artículos 14 y 14 bis, donde se establece que todos los habitantes de la Nación poseen derecho a trabajar y a contar con formas dignas de trabajo, una retribución

justa, vacaciones, entre otros.

Así también el Art. 75, inciso 23 advierte que el Congreso Nacional es quien promueve medidas que garanticen la igualdad real de oportunidades, y el pleno ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales sobre derechos humanos, en especial aquellos relacionados a niños, mujeres, ancianos y las personas con discapacidad. (Constitución Nacional Argentina, 1995).

Existen varias leyes y artículos tanto a nivel nacional como provincial que aborda el derecho al empleo para las personas con discapacidad.

Las más relevantes, mencionan los siguientes

aspectos

Leyes Nacionales

Ley Nacional de Discapacidad (Ley 24.901): Fija un régimen direccionado de prestaciones básicas para personas con discapacidad, promueve la inclusión laboral.

Ley 26.378 (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU)

Promulga que las personas con discapacidad deben gozar de los mismos derechos y oportunidades en el empleo, y sanciona la discriminación en dicho ámbito.

Ley 27.044 (2023): Es una ley muy cercana, y promueve los derechos laborales y la incorporación de personas con discapacidad en el trabajo, dando mucho protagonismo a la accesibilidad y la igualdad en las oportunidades.

Ley 22.431: La ley respalda beneficios de orden impositivos para aquellos que ofrezcan oportunidades laborales a las personas con discapacidad, con una deducción del 70% en el Impuesto a las Ganancias en aquellos salarios de personas con discapacidad.

Ley 24.013: Proporciona la exención de aportes patronales durante el primer año de contratación también es una manera de fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El artículo 27, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, hecha luz sobre la temática del derecho de las personas con discapacidad para desempeñarse en trabajos con condiciones de igualdad prohibiendo todo tipo de discriminación en cualquier área de empleo.

En lo que refiere a Leyes Provinciales, cada una de las provincias, cuentan con la posibilidad de tener regulaciones específicas referidas a la temática.

En general, dichas legislaciones promueven la inclusión tanto laboral como social, y para ello diseñan programas de formación para el empleo, una suerte de capacitación con un diseño curricular referido a las habilidades y competencias necesarias en el mundo del trabajo, otra temática de relevancia son las normas de Accesibilidad Laboral, entendiendo la exigencia de la adaptación de los espacios físicos laborales.

En nuestro país encontramos un reconocimiento que se entrega a Organizaciones Publicas y Privadas, que desarrollen acciones concretas, demostrables, en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

La Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS) se crea en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por la Ley Nro. 447 (2000) cuyo objetivo de promover la plena inclusión y participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social, económica, educativa y cultural (Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2000) De acuerdo a la Normativa vigente, COPIDIS, tiene en su objetivo primordial proponer políticas publicas que garanticen accesibilidad, es decir eliminar barreras físicas, conductuales o actitudinales, o comunicacionales (Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2022) Del mismo modo, se complementa en puestas en marcha con Organismos Públicos, Privados y de la sociedad

civil en su contexto, dando lugar a diversa capacitaciones que promuevan la sensibilización y promoción de los derechos.(En el diario, 2023)

Indagando acerca de sus principales ejes de acción, se destaca la Inclusión laboral, la vida Independiente y la sensibilización social.(Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2023)

En directa incidencia con el ámbito del empleo, COPIDIS impulsa el Registro Único Laboral para Personas con Discapacidad que busca fortalecer e impulsar la inclusión laboral tanto en el sector publico como en el sector privado.(Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2023)

De la misma manera, COPIDIS lleva adelante dispositivos relacionados a programas de capacitación y concientización en lo que respecta al transporte publico, capacitando a mas de 700 chóferes con la idea de mejorar la atención, el trato hacia las personas con discapacidad (Pura Ciudad 2023) Dichas capacitaciones se articulan con Jornadas orientadas a profundizar dichos conceptos apuntando a APRHENDER y desde esta óptica se realiza la creación de los Centros de Información y Orientación (CIO) donde se brinda todo tipo de asesoramiento sobre derechos, tramites y beneficios. (Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2023)

El Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad (SECLAS), Ministerio de Trabajo, Provincia de Buenos Aires, es quien se encarga de diseñar y gestionar políticas y acciones cuyo objetivo es promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, llevando adelante un registro de aspirantes, así como también, asesorando a organismos públicos y privados.

Sello Inclusivo Argentina Valora Argentina Valora es un Sello Inclusivo, iniciativa de la Red de Empresas Inclusivas, que a partir del año 2023 se entrega anualmente a organizaciones publicas y privadas que desarrollen acciones concretas y demostrables en materia de inclusión de personas con discapacidad. Busca reconocer el trabajo sostenido en el tiempo a través de iniciativas que fomenten el desarrollo de una cultura inclusiva de

personas con discapacidad en el ámbito laboral, relevando las buenas practicas a nivel nacional que favorezcan modelos a replicar en otras organizaciones. Dicha distinción tiene una vigencia de 2 (dos) años a partir de su otorgamiento. Las condiciones de inclusión de personas con discapacidad al interior de las organizaciones se evalúan en tres etapas: Las Organizaciones postulan enviando la información y documentación solicitada, se realiza un primer control en lo vinculado a las formalidades exigidas, y comprobados estos extremos, la organización realiza a través de un Jurado, un proceso de evaluación técnica que comprende el análisis legal y de buenas practicas .La evaluación se realiza por puntaje de acuerdo a las respectivas Bases publicadas.El Sello, es un reconocimiento publico, la organización acreditada con el Sello visibiliza en su esfuerzo por la inclusión social de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Empleo con Apoyo

En la actualidad, se ha buscado mediante normas y reglamentos, tanto internacionales como nacionales, integrar a los discapacitados a todos los ámbitos, lo anterior por medio de la rehabilitación, la readaptación profesional y la creación de accesos a los lugares públicos de acuerdo a sus necesidades, evitándose así sus discriminación y en consecuencia mejorar su calidad de vida.

Los principales protagonistas de la lucha en contra de la discriminación que sufre este grupo vulnerable son la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización internacional del Trabajo (OTI), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) y son a ellas a quienes la comunidad internacional les ha encomendado la tarea de promover la readaptación y la igualdad de quienes lo conforman.

La ley de Contrato de Trabajo 20.744 y concordantes, expresa los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, en base al Régimen General de Contratación Laboral.

Desde la Agencia Nacional de Discapacidad, se promueven políticas públicas para

promover la inserción laboral de personas con discapacidad.

La Coordinación de Apoyo a Trabajadores con Discapacidad realiza una serie de programas y gestiones orientadas a facilitar la inserción de personas con discapacidad en empleos de calidad, ya sea en el mercado laboral profesional o a través de emprendimientos independientes. Para ello, colabora de manera conjunta con empleadores, organizaciones sociales y entidades públicas.

A través del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades, se brinda apoyo a los trabajadores con discapacidad tanto en su capacitación como en su inclusión laboral.

A los empleadores, se les ofrece asistencia en la búsqueda de empleados con discapacidad y se les otorgan incentivos económicos para su contratación o formación. Del mismo modo, se incentiva a las instituciones sin fines de lucro a desarrollar proyectos que favorezcan el desarrollo laboral de personas con discapacidad. Finalmente, se brinda apoyo a organismos públicos en todos los niveles en la búsqueda de trabajadores con discapacidad.

Las Agencias Territoriales, que dependen directamente de la Secretaría de Trabajo, concentran en su mayoría los trámites relacionados con Empleo y Trabajo en un solo lugar. Estas agencias brindan asistencia y orientación a trabajadores, empleadores, cooperativas, sindicatos y diversas instituciones.

Las Oficinas de Empleo municipales brindan atención personalizada, seguimiento continuo, orientación e información sobre el mercado laboral local. A través de estas oficinas, se puede acceder a cursos gratuitos de orientación y formación profesional, programas de empleo, apoyo a microemprendedores, talleres para la búsqueda de empleo y actividades de intermediación laboral.

Aunque dependen de los municipios, las Oficinas de Empleo reciben apoyo de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que les proporciona equipamiento

informático y capacitación. Además, colaboran de manera coordinada con las Agencias Territoriales.

Desde la Fundación DISCAR, se han comprometido a generar oportunidades de empleo destinado a personas con discapacidad, aportando solidez al derecho que todo ser humano tiene el derecho de acceder a un trabajo, con las mismas condiciones que los demás, en espacios laborales accesibles, abiertos e inclusivos. (Ley 26.378-Art 27)

El empleo con apoyo surge como la posibilidad, de derribar temores y potenciar habilidades y competencias que sean oportunas para el mejor desempeño.

En la publicación de Bajarano y Pacheco (2022) destacan Cuando intentamos procesos de inclusión socio-laboral no es solo ese aspecto el que entra en juego. Intervienen además las distintas concepciones en el universo de los y las agentes, operadores/as y coordinadores/as que intentan este tipo de intervenciones. Otra gran dificultad es comprender la situación de sobrecarga para los operadores/as y coordinadores/as, que trabajan muy cerca del dolor y la necesidad tan masiva que se registra en la exclusión. (p.92).

El temor a lo desconocido es una de las principales barreras con las que debe enfrentarse el desafío de la inclusión laboral para personas con discapacidad. Prejuicios, creencias desacertadas, y todo tipo de conceptos que restan oportunidades, minusválido, sujeto diferente, especiales, entre otros.

La idea del apoyo dentro del ámbito laboral no deja de ser una posibilidad de acercamiento al objetivo de una inclusión real. El empleo con apoyo, es un método de intervención, que puede ser aplicado a colectivos con desventaja, para concretar un trabajo remunerado y mantenerlo dentro del mercado laboral abierto. (EUSE. European Union of Supported Employ)

A continuación mencionare algunas Organizaciones que aportan a la perspectiva de empleabilidad con Apoyo

CEDICAS, Centro de Día Laboral, Director Ignacio Mintz, según consta en su presentación su Misión consta en mejorar la calidad de vida de las personas con Discapacidad y sus familias. El Centro de día laboral nace con el objetivo de poder brindar a las familias en situación de discapacidad un espacio de desarrollo, haciendo foco en la capacitación para el trabajo, además de propiciar un ambiente fértil que brinde oportunidades en el empleo, funcionando como nexo entre sus concurrentes, familias, comunidad y el mercado laboral competitivo.

Discapacidad Intelectual

AEDIS Asociación Empresarial para la Discapacidad

De acuerdo al reciente informe publicado por la Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS), denominado VII Análisis de datos sobre empleo y discapacidad intelectual (2025), se detallan los indicadores más sobresalientes que se relacionan con la inclusión laboral de las personas con algún grado de discapacidad intelectual en España. De acuerdo al estudio, la tasa de empleo de este sector de la sociedad, alcanzó el 21,9% en el año 2023, lo que significa una disminución de 1.4 puntos porcentuales en comparación con el año anterior (23,3%). Del mismo modo, la tasa de actividad se disminuyó en 2.6 puntos, posicionándose dentro del 33,8%. Los descensos indicados, discontinúan el crecimiento observado en años anteriores, aunque los resultados logran mantenerse arriba de los registrados en el año 2021.

AEDIS(2025) propone que la mencionada reducción es el reflejo de una vulnerabilidad estructural del grupo de personas con discapacidad intelectual en relación al mercado laboral formal, relacionado a la necesidad de fortalecer políticas públicas que contemplen la empleabilidad inclusiva. Menciona que el colectivo permanece batallando con mayores barreras de accesibilidad al empleo en relación a otros grupos con discapacidad, demostrando la inestabilidad laboral persistente y una posibilidad de incursión que dependerá de el apoyo o participación de Centros Especiales de Empleo.(CEE)

Según demuestran los datos recogidos , los CEE se manifiestan como una de las principales vías de acceso al mercado laboral para el colectivo mencionado, reuniendo a 111.551 personas con discapacidad, de las cuales mas de 53.000 requieren de apoyos significativos.

En el año 2023 se formalizaron 274.039 contratos para personas con discapacidad, beneficiando a 143.436 trabajadores.

De todas formas, en el caso de las personas con discapacidad intelectual, el impacto de la reforma laboral de vigencia, incidió de manera negativa, ya que restringe la denominada contratación temporal y afecta significativamente los empleos de menor estabilidad.

Para concluir, AEDIS(2025) expone un llamado de atención al Gobierno Español, para reevaluar la Ley de Inclusión Laboral vigente desde el año 1982 señalando que la normativa resulta insuficiente de acuerdo a los actuales requerimientos del colectivo.

En consecuencia, la organización postula la necesidad de una reforma que actualice el Marco Normativo, la creación de incentivos a las empresas que postulen la contratación formal y estable como así también la implementación de programas de formación profesional adaptados que promuevan la autonomía y la permanencia laboral en relación a las personas con discapacidad intelectual.

RED EMPRESAS INCLUSIVAS ARGENTINA, en cuyo Comité de Dirección participan:Rafael Begues, Leandro Cazorla, Haide Elorriaga y representantes de las siguientes empresas y organizaciones : Arcos Dorados, AMIA, PWC, FORD, Leader Entertainment, Ratto Hnos., San Cristobal, así como dentro del Área PUENTES, Ana Paula Valentin, Banco Galicia y Luciana Lopez, Renault Group.Entre otras actividades, fueron propulsores del Congreso de Discapacidad y Empresas, con el objetivo de promover un cambio de valor en las organizaciones, de periodicidad anual, cuya propuesta consta en un abordaje 360 sobre la inclusión de PcD en el ámbito laboral, entre

cuyos participantes y expositores se mencionan destacados profesionales nacionales y extranjeros sumando casos éxito en la implementación de programas inclusivos por parte de diversas compañías nacionales y multinacionales.

Su alcance va dirigido a organizaciones publicas y privadas, fundamentalmente a quienes integran las áreas de Recursos Humanos, como representantes de los procesos de selección e inducción, y así también a quienes participan de otras áreas de las empresas que en el marco de inclusión de PcD, los reciben en sus equipos y acompañan su desarrollo dentro de la organización.

De acuerdo a OIT Noticias (2023), se realizo la Jornada “Impulsando la transformación de las organizaciones desde una cultura inclusiva”, Se convoco a Organismos Públicos y Privados para debatir las políticas de Inclusión laboral para las personas con discapacidad en Argentina.

Cecilia Lavena, Oficial técnica en Genero, Diversidad e Inclusión Social de la OIT, Argentina, sostuvo que “ la agenda es fundamental para construir un mundo del trabajo mas justo, mas sostenible y mas inclusivo, con trabajo decente para todas las personas”

Lavena también advirtió que las personas con discapacidad atraviesan por mayores tasas de desempleo como así también de inactividad, y que su derecho al trabajo decente, se encuentra sistemáticamente vulnerado, por lo que “la eliminación de las barreras para el acceso al trabajo exige de un enfoque integral”

Asimismo se remarco la importancia de una sinergia institucional entre Organismos estatales, empleadores y Sindicatos, entendida como un compromiso compartido con el objetivo de lograr entornos inclusivos. Según el articulo “la sinergia entre los organismos participantes representa el compromiso del gobierno, del sector empleador y del sector sindical en la búsqueda de un futuro mas equitativo y accesible para todas las personas”(International Labour Organization).

En el evento se subrayó el alineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) particularmente el Objetivo número 8, referido a Empleo Pleno, Productivo y Decente, como marco desde el cual promover estos derechos laborales en

igualdad de condiciones(International Labour Organization)

Otra idea expuesta y remarcada consistió en que las Normas Internacionales del Trabajo, otorguen fundamentos técnicos y jurídicos que permitan adaptar las legislaciones nacionales hacia los estándares de inclusión, habilitando una ruta técnica para que los marcos legales nacionales se adecuen a estándares internacionales en el empleo inclusivo.

Mercado Inclusivo, se trata de una tienda virtual, que abarca emprendimientos con el objetivo de favorecer su inclusión en el mundo laboral. Define como su objetivo fundamental posibilitar y difundir emprendimientos inclusivos para que cada vez más personas elijan consumir construyendo una sociedad más inclusiva con igualdad de condiciones.

En nuestro país, se cuenta con experiencias innovadoras que promueven desde su creación, la inserción Laboral y el pleno desarrollo de la autonomía, la misma autonomía económica de las personas con discapacidad logrado desde espacios inclusivos dentro de la Oferta Laboral.

Un ejemplo destacado es el Proyecto MERCADO INCLUSIVO, cuya iniciativa data del año 2021, siendo sus fundadoras las Licenciadas en Terapia Ocupacional Nicole Nagelkop y Gabriela Vih, cuya función es la conexión de emprendedores con discapacidad con consumidores a través de una tienda nube.

Según expresan sus representantes, la principal barrera que deben enfrentar las personas con discapacidad, no se da en sus limitaciones personales, sino que persisten en las condiciones sociales y estructurales que reducen la participación en el ámbito del trabajo. En diálogo con la señal televisiva TN, las autoras de dicho emprendimiento, señalaron que solo tres de cada diez personas con discapacidad logran acceder a un empleo formal, mientras que la mayoría restante dependen de sus familias o de pensiones de bajo monto.

(Nagelkop, Vih, 2024)

El Mercado Inclusivo, nuclea actualmente a nueve centros de Capacitación Laboral (entre ellos Creazul y la Fundación CPI) como así también a diversos emprendedores independientes, varios de ellos con Trastorno del Espectro Autista (TEA) discapacidad psicosocial o enfermedades crónicas, como la Esclerosis Múltiple. La propuesta pretende alinear el comercio electrónico con un enfoque terapéutico y ala vez, comunitario, dando espacio a una independencia económica de los participantes y de esta manera sensibilizando al publico sobre el valor social sel trabajo inclusivo. (Nagelkop y Vih 2024)

La experiencia se alinea con los principios de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU ,2006) como así también con el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8 de la Agenda 2030, la cual promueve el empleo pleno productivo y el trabajo decente para todas las personas.

APADEA, mediante su incansable labor, nos invita a reflexionar acerca de como el valor de la inclusión debiera estar presente en todos los ámbitos de la vida social, con mayor énfasis en los espacios de educación y de trabajo formal, ya que son estos ejes los fundamentales y centrales en el proceso de desarrollo y socialización hacia la adultez (APAdEA, 2023) En este sentido, la inclusión laboral se concibe como un factor imprescindible para lograr la incersión social y la plena autonomía personal, especialmente en jóvenes y adultos con Trastorno del Espectro Autista (TEA) que buscan acceder al empleo formal. Desde esta mirada, la Asociación Argentina de Padres Autistas (APAdEA, 2023) desarrolla programas destinados a mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con TEA, fomentando las capacitaciones y los apoyos que posibiliten y favorezcan su autonomía, las habilidades comunicativas y la cooperación en entornos laborales inclusivos(APAdEA, 2023) Las acciones tienden a enriquecer las competencias laborales de los participantes y al mismo tiempo, fomentar en las empresas

una cultura organizacional mas abierta, diversa, flexible.

La labor de APAdA, encuentra su sustento en un modelo de entrenamiento de las habilidades sociales, que pretende fortalecer la autoeficacia, las aptitudes personales y las competencias sociales de las personas con TEA, garantizando así el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a una vida digna e independiente. Paralelamente, la organización colabora con Áreas de Recursos Humanos y los equipos de conducción de empresas, otorgando orientación, asesoramiento y recursos para una incorporación responsable y sostenida de trabajadores con TEA en el ámbito laboral. (APAdA, 2023)

De acuerdo con el enfoque institucional, las acciones se estructuran en cuatro ejes específicos

1. Potenciar el autovaloramiento.
2. Promover la independencia a través del empleo.
3. Fortalecer y enriquecer las relaciones sociales.
4. Cumplir y garantizar los derechos de las personas con TEA mediante la eliminación de barreras comunicacionales y sociales.

Estos lineamientos constituyen un aporte significativo a las políticas y prácticas inclusivas en el campo de la discapacidad y el empleo, orientadas al respeto por la diversidad y la equidad de oportunidades.

En los últimos años, se pudo observar un creciente interés del sector privado argentino en pos de implementar políticas dirigidas a la inclusión laboral para las personas con discapacidad, fortaleciendo no solo la equidad, sino también la productividad y el bienestar organizacional. Para dar un ejemplo destacado es el de la empresa TECNOLAV, siendo una lavandería industrial sustentable, ubicada en CABA, que desde el año 2018 ha incorporado un programa inclusivo con el acompañamiento de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) el Ministerio de Producción y Trabajo y la Asociación de Padres de Autistas. (APAdA)(APAdA

2019)

El programa TECNOLAV se centra en la valoración del potencial de las personas con discapacidad y en el acompañamiento laboral mediante los denominados tutores capacitados quienes guían y supervisan aquellas tareas asignadas. La estrategia incluye los ajustes necesarios en la planta de trabajo (como ascensores, señalización accesible y sistemas de evacuación inclusiva) y la priorización de una contratación de personas con discapacidad con el objetivo de propiciar un entorno funcional y respetuoso. (APAdA, 2019)

La experiencia ha demostrado que la inclusión laboral no solamente beneficia a los trabajadores sino que también mejora el clima de la Organización y la productividad, por ejemplo, ha contratado a 13 personas con discapacidad, lo que representa el 13% en su plantel total, y la iniciativa ha sido reconocida con un Certificado especial del Sello de Gestión Inclusiva, otorgado por ANDIS a las 20 empresas argentinas que se encontraban en camino hacia la excelencia en inclusión laboral. (APAdA, 2019)

Entre las empresas distinguidas se encuentran Accenture, Banco Galicia Tamaiken y Cemse y Pymes como De la Olla y TECNOLAV.

Dichas acciones revelan como la colaboración entre el Estado, el Sector Privado y las Organizaciones de la sociedad Civil, permiten generar políticas y practicas efectivas de inclusión laboral favoreciendo la autonomía la integración social y el acceso al trabajo decente de las personas con discapacidad.

FUNDACION CEDEMIL, se trata de una organización que se ha instalado a través de sus acciones como un máximo referente en la temática de inclusión laboral de personas con Discapacidad en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires. Su objetivo central es crear oportunidades de empleo validos y formales para personas adultas con características especiales, brindando acompañamiento en el proceso de incersión con instancias de capacitación laboral y una orientación y acompañamiento personalizado. De esta forma, actúa como un puente entre los trabajadores y el ámbito laboral, fortaleciendo la incersión en un

entorno con mayor definición de inclusivo y productivo(Fundación Cedemil, s,f)La institución fue creada en el año 1990, bajo una iniciativa del Instituto Génesis y un grupo de padres que reflexionando sobre el futuro de sus hijos y una vez terminada la formación escolar, se tornaba en una preocupación persistente.Comenzaron sus actividades en el partido de Moreno, y para el año 2005, traslado su sede a la localidad de Los Cardales, donde cuenta con un predio de seis hectáreas adaptados a diferentes necesidades de producción.

Dicho espacio integra tecnología y un diseño con características inclusivas, ello permite cumplir con estándares de seguridad y accesibilidad requeridos. (Fundación Cedemil, s.f)

Desde sus comienzos, Cedemil ha demostrado un crecimiento sostenido transformándose de esta forma en un modelo de abordaje integral hacia las personas con discapacidad y siendo un referente institucional para otras organizaciones con objetivos compartidos.Independientemente de su función referida a la producción, ofrece un espacio de asesoramiento a personas con discapacidad y a sus familias, en el ámbito de la planificación y puesta en marcha de proyectos de vida autónomos(Fundación Cedemil, s.f)

La organización cuenta con diversas Unidades de trabajo.

Producción Propia, dedicada a la elaboración de productos gourmet.

Servicio Interno, orientado al mantenimiento, gastronomía y parquización.

Servicio Tercerizado, que articula con empresas que confían en la calidad del trabajo.

ESTIGMAS SOCIALES

Se estima que 1.300 millones de personas, en todo el mundo, es decir, casi una de cada seis, experimentaban una discapacidad significativa en 2021.(OMS,2022).

En el artículo "Transformando empresas a través de la diversidad e inclusión" publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) EN 2021, se presentan los resultados de una encuesta global sobre diversidad e inclusión, realizada a 12087 encuestados en 75 países de África, América, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central.

La tarea de proteger los derechos de las personas con discapacidad, en relación con las condiciones laborales y el empleo, se ha desarrollado de forma explícita en los marcos internacionales. En particular, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006, reafirma "el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás" lo que incluye "el derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad" (art.27)

Los griegos utilizaron el término "estigma" para mencionar marcas del cuerpo que se utilizaban para señalar algo nocivo y fuera de lo común en la significación social de la persona que la portaba.

El término estigma resulta apropiado para describir la discapacidad como fenómeno social. Es la misma sociedad la que declara las categorías de las personas que la constituyen.

En nuestras interacciones sociales habituales, en escenarios preestablecidos, somos capaces de tratar con otros de manera preestablecida. Entonces, cuando nos vinculamos con un desconocido, quizá a través de sus primeras impresiones seamos capaces de prever

a qué categoría pertenece y cuáles son sus atributos, lo que define su "identidad social" (Erving, 2006). Los atributos que realmente identifican a este individuo constituyen su "identidad social real". (Goffman, 2006).

El estigma es un atributo que hace que una persona sea percibida como diferente a los demás, volviéndola "menos deseable" (Goffman, 2006) y del mismo modo inferior en comparación con el aspecto de una persona común y completa. En el caso de la discapacidad, este atributo no siempre tiene un carácter desacreditador. El rasgo que aparentemente identifica a una persona como discapacitada, en realidad, refuerza la normalidad de las demás personas.

Es importante señalar que cuando Erving Goffman habla de "atributo", no describe exclusivamente a una particularidad física o mental que considera a alguien como discapacitado. Más bien, se refiere a la correspondencia que puede estigmatizar a estas personas en sus numerosas interacciones con quienes Goffman denomina los "normales". (Goffman, 2006).

¿Quién define lo que es normal y lo que no? La construcción social de la "normalidad" excluye a todas aquellas personas que no se alinean a lo común. Aunque la diferencia es un hecho objetivo, la desigualdad surge como una interpretación negativa de esa diferencia. El estigma no procede de las diferencias en sí mismas, sino de la mirada del otro, quien confronta su "normalidad" con lo que observa como diferente. En el terreno científico, el estigma es uno de los conceptos más enriquecedores, concibiendo investigaciones y provocando el interés en distintos espacios como la medicina, la sociología, la antropología, la filosofía y la psicología. Reconocer estigmas antiguos y nuevos, como la enfermedad mental, la obesidad y la superdotación, convoca a algunas estrategias que las personas estigmatizadas utilizan para enfrentar la mirada despectiva de los demás. (Quiles del Castillo, 2020).

Desde las interacciones cotidianas, las primeras impresiones nos invitan a categorizar a

otros y otorgarles una "identidad social", fundada a partir de estereotipos y prejuicios (Erving, 2006). Aunque las particularidades que especifican verdaderamente a una persona conforman su "identidad social real" (Goffman, 2006), la que puede estar en oposición con la identidad percibida.

Este conflicto es indiscutible cuando se implanta el estigma: una propiedad que, al ser juzgada por los demás, define a la persona en "menos deseable" y, en algunas ocasiones, inferior frente a lo que se considera "normal" (Goffman, 2006). En referencia a la discapacidad, este estigma

suele fortalecer la "normalidad" de aquellos que no presentan dicha categoría, exhibiendo cómo la noción de normalidad es una construcción social que exceptúa a quienes se desvían de lo habitual o frecuente.

En síntesis, los estigmas sociales anclaron socialmente con la modalidad de obstáculos arquitectónicos o normativos, si bien se reconoce de la existencia de marcos legales y políticas públicas que promueven la inclusión, la igualdad, claro ejemplo de ello sería el programa de empleo inclusivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o los instrumentos del Estado para el apoyo laboral, en ocasiones, la carencia de sensibilización, empatía, los prejuicios y la promulgación, aprendizaje o capacitación de apoyos adecuados, dificultan una participación plena.

Profundizar una discusión constructiva, que dirija el camino hacia una transformación cultural profunda que sea eje transversal de los ámbitos educativos, laborales y comunitarios es de vital importancia.

Los espacios de encuentro como el Tercer Congreso Nacional de Empleo y Discapacidad o Expoinclusión son escenarios estratégicos al momento de visibilizar realidades, experiencias, resistencias, y lo más importante, fomentar y fortalecer redes de trabajo intersectorial (Centro de Discapacidad, Capacitación y Servicios. (CEDICAS) 2024)

Bajo esta mirada, la reflexión de nuestra Directora, Mariana Damonte(2021), resulta relevante al afirmar *“la discapacidad es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debido a la actitud y al entorno que impiden su participación plena”*(p34). Que planteo interesante, al mismo tiempo, que orgullo al pertenecer a su alumnado. Un faro que ha alumbrado el presente trabajo. Sus palabras nos invitan a comprender nuestra gran deuda como profesionales psicopedagogos, pero al mismo tiempo, acá estamos al lado de nuestra maestra, continuaremos el sendero de la sensibilización y el férreo acompañamiento clínico y social.

Nuestro quehacer psicopedagógico, adquiere un rol de protagonismo

Debemos tomar la bandera, derribemos los límites y fronteras, reducidos a creer que los contextos escolares son un único campo de acción, no dimensiona que es justamente desde las aulas que se amplía y se proyecta la formación para la vida adulta y el trabajo, somos mediadores, somos nexos profesionales entre las capacidades individuales, las oportunidades institucionales y las demandas del entorno.

Como psicopedagogos colaboramos en el andamiaje de trayectorias inclusivas, del aula...a la vida.

Identificamos esas barreras actitudinales, facilitamos procesos de aprendizaje, lo significamos para la promoción de una autonomía de plena inserción laboral.

Este marco teórico, no pretende cerrar el debate, sino abrir nuevas perspectivas como profesionales psicopedagogos , accionando, investigando, acompañando e innovando, darle una vuelta de tuerca a lo ya trabajado, vamos a diseñar una inclusión de pleno derecho, de práctica cotidiana, de compromiso interdisciplinario, con miras a la verdadera sensibilización humana.

METODO

Este trabajo selecciona un enfoque cualitativo. Según Vasilachis de Gialdino (2013), la investigación cualitativa se interesa por la forma en que el mundo es comprendido, experimentado y producido; por el contexto y los procesos; por la perspectiva de los participantes, por sus sentidos, significados, experiencias, conocimientos y relatos. Además, destaca que la metodología es interpretativa, inductiva, multimetódica y reflexiva, empleando métodos flexibles y sensibles al contexto social en el que se producen los datos. Finalmente, la finalidad de la investigación cualitativa es comprender y hacer significativo el caso individual dentro del contexto teórico, ofreciendo nuevas perspectivas sobre lo que construye y descubre.

Como instrumento de recolección de datos se utilizó la entrevista semiestructurada por medio de la cual, se indagará sobre cómo es el abordaje de diferentes situaciones relacionadas con la temática de la inserción laboral según vivencias personales, y las herramientas con las que cuentan según el acompañamiento profesional que reciben.

Como indican Hernández Sampieri et al. (2014), este enfoque se utiliza cuando se pretende explorar cómo los individuos perciben y experimentan ciertos fenómenos, teniendo en cuenta

sus propios puntos de vista e interpretaciones. Su propósito es obtener información profunda sobre personas, seres vivos o situaciones, prestando atención a sus expresiones particulares.

En relación al diseño, el estudio es de tipo descriptivo Ynoub (2005) como aquel que pretende determinar regularidades de atributos o propiedades del tema en estudio, a través de la descripción de una o más variables, o identificando características comunes entre ellas.

Precisamente en esta investigación, tiene como objetivo identificar los obstáculos que

enfrentan las personas con discapacidad en su inserción laboral y analizar el rol del acompañamiento psicopedagógico en el proceso de inclusión de los jóvenes.

PARTICIPANTES – MUESTRA

La muestra seleccionada es no probabilística de tipo homogénea. Hernández Sampieri et al. (2014) afirma que en este caso la elección no depende de la probabilidad, sino de motivos vinculados con aspectos de la investigación o con objetivos y decisiones del investigador. Respecto a las muestras homogéneas menciona que las unidades que se seleccionan tienen perfil, características o rasgos similares.

El objetivo de las mismas es centrarse en el tema por investigar y destacar sucesos o episodios en un grupo social.

La muestra se tomó a 12 participantes, que participan en talleres de capacitación laboral dentro de la Fundación DISCAR, Belgrano, Capital Federal. Se tomará en consideración Jóvenes con edades comprendidas entre 20 y 35 años, de ambos sexos.

INSTRUMENTOS

La técnica de recolección de datos que se utilizó fue entrevista, definida por Janesick (1998) como aquel instrumento que, a través de preguntas del entrevistador y respuestas del entrevistado, permite la comunicación y construcción conjunta de significados respecto a un tema. (Janesick citado en Hernández Sampieri, R. et al, 2014).

Cabe destacar que dicha entrevista se diseñó de tipo semiestructurada.

Hernández Sampieri et al. (2014) las define como aquellas que contienen una guía de asuntos o preguntas en la cual el entrevistador tiene la autonomía para agregar preguntas adicionales y así precisar conceptos y/o conseguir más información.

Para su desarrollo se contó con una guía de conversación en la cual los tópicos fueron determinados de manera general. Nuevas preguntas y asuntos tratados fueron el resultado

de la interacción con el entrevistado.

Los materiales utilizados para llevar a cabo la entrevista fueron: entrevista impresa, grabadora, cuaderno de notas, guía de ítems.

Cada entrevista tuvo una duración de treinta a cuarenta minutos aproximadamente.

De esta forma, los datos fueron de tipo discursivos y no numéricos.

PROCEDIMIENTO

Las entrevistas fueron realizadas en la Fundación DISCAR, Belgrano, Capital Federal de forma presencial, en un periodo especialmente otorgado dentro de las capacitaciones de inserción laboral.

Previamente a realizar las entrevistas, se les explico a cada participante y junto a un referente de la Organización, los objetivos del trabajo y la importancia relevante de su participación.

Posteriormente y una vez llevada a cabo dicha fase, se dio lugar al desarrollo del análisis de los datos recabados, para obtener un análisis cualitativo de los datos obtenidos.

Teniendo en cuenta los aspectos éticos, anteriormente se procedió a la lectura y firma del consentimiento informado en el que se explicito detalladamente en qué consistía la investigación, y se menciono el respeto a la confidencialidad y derechos de los participantes (Losada,2014)

RESULTADOS

Habiendo analizado las encuestas realizadas a los doce jóvenes que concurren al Programa de Capacitación Laboral de Fundación DISCAR, se vislumbro una óptica integral acerca de las dificultades, percepciones inquietudes o expectativas en relación a la incursión laboral de las personas con discapacidad.

Se evidencio que la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se optimiza cuando la capacitación técnica, es comprendida como un proceso de complejidad, al cual le es inherente la complejidad institucional y el factor subjetivo de su génesis, donde factores como el aprendizaje y el control emocional se consideran claves para su desarrollo y evolución, requiriendo la participación de múltiples actores, entre los cuales es imprescindible la mirada psicopedagógica.

En primer termino los resultados obtenidos demostraron que una de las dificultades mas significativas se ubica en los aspectos teóricos de la formación, en contraposición a las actividades practicas, que son vivenciados como instancias de mayor seguridad y disfrute. Dicho hallazgo, logra ser emparentado con la perspectiva de Aguerrondo (1999) quien enuncia que las organizaciones inteligentes capaces de aprenderse desde su propia practica o puesta en acción, y de adaptar las propuestas de acuerdo a las necesidades múltiples de aquellos sujetos que la integran.

El programa de capacitación laboral impulsado por Fundación DISCAR se manifiesta como un ejemplo de organización que aprende y se transforma en función de los sujetos con los que trabajan

Los participantes expresaron que aquellos contenidos teóricos son los que les demandan un mayor esfuerzo de atención sostenida y de comprensión, especialmente en las tareas que demandan la lectura de consignas preestablecidas o memorización de procedimientos o de manuales de aplicación.

Contrariamente, las instancias que son posibles de vivenciar fueron valoradas de manera positiva, al poder ponerlas en acción, y de esta forma obtener los logros y poder percibir resultados

tangibles de su desempeño.

Entre los obstáculos mencionados, aparecen de forma reiterada las clasificadas sensoriales y relacionales, aparejadas a la necesidad de adaptarse a las rutinas, como así también de establecer vínculos con sus compañeros o referentes.

Algunos de ellos mencionaron una desventaja por “no cumplir con el perfil esperado” (E6) en algunos espacios laborales, lo cual deja en evidencia la persistencia de estereotipos en relación a las capacidades de las personas con características especiales en el ámbito del trabajo formal.

Un aspecto significativo es el del control de las emociones en el contexto laboral. Ante la pregunta ¿Podrías describir la dificultad encontrada? Una de las respuestas mas representativas fue:

“Controlar mis emociones, evitar ponerme nervioso y tener empatía, una palabra que escuche por primera vez desde que empecé este curso” (E3) (Encuesta Fundación DISCAR, 2025)

En referencia a esta circunstancia, y en un break realizado durante la administración de las encuestas, una de las participantes menciono que durante una breve experiencia laboral, situada en atención al cliente, en una unidad de full YPF, dentro del bar, asistían al mismo clientes frecuentes, quienes conversaban con los empleados que le dispensaban el café. La joven refirió que un asiduo cliente, un señor mayor, comento en una charla con la joven el estado de salud delicado de su hija y la angustia que esto le producía, la joven en una escucha activa al finalizar el relato fue invadida por la angustia y se dirigió a una oficina apartada donde no pudo controlar el llanto, y debió comunicarse con su grupo familiar, para poder ser asistida. Esta evidencia demuestra la necesidad de la formación en habilidades sociales, en la posibilidad de distinguir el propio espacio emocional, con aquello que se refiere a lo estrictamente laboral. Este tipo de expresiones, como la mencionada en el resultado de la encuesta, y la relatada como experiencia de dialogo, sitúa de relieve la necesidad y la importancia que los jóvenes atribuyen al manejo emocional y al desarrollo de las habilidades socioafectivas como eje transversal en el proceso de

la capacitación para el empleo.

Haciendo referencia a la percepción acerca de la inclusión laboral en comercios o empresas, se obtuvieron diversas respuestas.

Una parte de los encuestados refirió que las empresas “si están preparadas” concibiendo la inclusión como “un derecho de aceptar al otro” mas allá de sus características y dificultades. Sin embargo otra parte del grupo, manifestaron que “los estándares laborales son muy altos”, hecho que limitaría la oportunidad concreta de inclusión, colocándose en un plano de probable imposibilidad o dificultad para poder responder de forma efectiva a las necesidades requeridas. “Solo algunos logran alcanzarlos” y de acuerdo a lo dicho, reconocen el rol fundamental de organizaciones como Fundación DISCAR que interactúan como espacios donde encuentran la preparación y el acompañamiento para lograr acceder al ámbito laboral formal.

Informes recientes de la Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS, 2025) dan cuenta que a pesar de avances normativos en España y América Latina, aun hoy persisten las barreras estructurales que al momento del acceso formal al empleo, se evidencian la ausencia de adaptaciones en los procesos de selección, al bajo conocimiento de los empresarios acerca de los apoyos necesarios, y una visión asistencialista que aun hoy relaciona la discapacidad con absoluta dependencia.

Referenciando a la situación actual de los participantes, los resultados obtenidos dan cuenta de una distribución equilibrada: seis jóvenes se encuentran trabajando y seis no poseen empleo al momento de administrar la encuesta.

Dichos resultados dejan en evidencia por un lado el potencial de incursión laboral logrado a partir de los dispositivos de acompañamiento y formación, como así también las dificultades estructurales que aun existen para lograr acceder formalmente a un trabajo.

Frente a la consulta ¿Que aspectos crees que podrías mejorar para trabajar? las respuestas evidencian una serie de valores y competencias claves.

Entre las mismas mencionaron la tolerancia a la frustración, la optimización de la negociación con los futuros clientes, el fortalecimiento de las habilidades cognitivas y adaptativas, la

organización, la responsabilidad y la presencia laboral sostenida.

De forma recurrente el grupo expuso la importancia y la necesidad de ser formados y acompañados específicamente para el trabajo, y destacaron su deseo de que las empresas puedan incluir en sus organizaciones mas personas con discapacidad, dejando de lado un criterio solidario y dando lugar de primer plano, una buena practica de equidad e inclusión genuina.

En una mirada integral, los resultados obtenidos de las encuestas demuestran que la inclusión laboral de las personas con discapacidad demanda una comprensión de dimensión global, debe contemplar de forma simultanea, aspectos cognitivos, emocionales, sociales, tal nuestros ejes en el ejercicio de la profesión como psicopedagogos.

La participación del grupo de jóvenes de Fundación DISCAR, ofrecen la evidencia de una alta motivación para acceder al empleo formal, al mismo tiempo con la conciencia de que la preparación, la capacitación y el acompañamiento son fundamentales al momento de lograr un trabajo sostenido en forma de autonomía, gestión de las emociones, las habilidades sociales y la adaptación al entorno laboral.

Se ha reforzado la experiencia con el mensaje de la necesidad de promover espacios de formación inclusiva, acompañamientos personalizados que logren fortalecer la empleabilidad y la participación activa de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

DISCUSION

Los resultados logrados en la presente investigación, logran sostener que si bien se han evidenciado avances significativos en relación a políticas publicas, desarrollos de capacitación y legislación en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, aun hoy, persisten diversos obstáculos que dificultan la incersión plena en el mercado laboral formal.

Desde el punto de vista de artículos de informes recientes de la Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS, 2025) se manifiesta que independientemente de los avances normativos alcanzados en España como así también en América Latina, aun hoy en día, perduran obstáculos estructurales que condicionan los progresos en la adquisición de empleos en las personas con

discapacidad.

Algunos de los mencionados condicionamientos son la ausencia de adaptaciones requeridas para los procesos de selección, el desconocimiento de parte de las empresas sobre que tipo de apoyos son necesarios y la presencia de una mirada asistencialista que da paso a asociar la discapacidad con la dependencia total o una menor productividad

Los mencionados estigmas pueden observarse también en los resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas en Fundación DISCAR, ya que varios de los participantes expresaron que las “empresas no siempre están preparadas” o que las “exigencias son muy altas”.

La convergencia hallada entre los datos empíricos y los estudios a nivel internacional, ponen de manifiesto que la exclusión laboral de las personas con discapacidad no se define solamente a partir de características individuales, sino que se posiciona dentro de una lógica institucional y cultural, la que tiende a favorecer las desigualdades.

Desde el enfoque de Fernandez (1994) las organizaciones funcionan como posibles escenarios de intermediación donde se habilitan reflexiones acerca de lo posible y lo permitido, en este caso, sobre quienes pueden ser catalogados como trabajadores legítimos.

La autora plantea que cada organización se adueña de un “guion” que determina practicas y discursos, y que de esta forma podría de forma explicita u oculta, restringir la oportunidad de participación plena de ciertos sujetos.

En la misma línea Aguerro (1999) explica que las organizaciones inteligentes son las que aprenden de su propia practica y se transforman en función de las necesidades de quienes las integran.

Desde dicha óptica, la ausencia de inclusión laboral podría entenderse como un factor de un pobre o escaso aprendizaje institucional de muchas empresas y/o organismos que a pesar de de disponer de los recursos y de los marcos legales inclusivos, no alcanzan a traducir en practicas concretas, en lo cotidiano o usual, que posibiliten y garanticen igualdad de oportunidades.

Los datos recolectados en Fundación DISCAR, ponen de manifiesto que los obstáculos en la empleabilidad no pueden limitarse a la mera ausencia de posibilidades, sino que también se

emparentan de alguna forma con dificultades de tipo emocionales, comunicacionales y adaptativas que se deben enfrentar en los procesos tanto de la búsqueda como en el mantenimiento del empleo.

De todas formas dichos aspectos no debieran interpretarse como una dificultad personal, sino mas bien como la resultante de un entorno laboral poco accesible y escasamente preparados para la diversidad.

Como no pensar en nuestro rol de psicopedagogos?

Es un valor central, un eje transversal que de forma permanente, aparece en el transcurso de toda la temática.

Formar equipos, de Inclusión, de Capacitación Laboral, acompañar, sostener, proponer y diagramar.

La intervención no podría reducirse a un acompañamiento pedagógico, trasciende la frontera.

Se orienta mas bien, a la mediación entre los sujetos, las organizaciones e instituciones y las exigencias del contexto dando lugar a aprendizajes significativos , fortaleciendo y promoviendo como base estructural la autoestima, la propia valoración, facilitando un andamiaje para la propia identidad laboral positiva.

Desde una mirada integral, el psicopedagogo fortalece la identificación de las barrera simbólicas o institucionales que obstaculicen la incersión laboral y a repensar, generar y valorar nuevas estrategias que favorezcan la autonomía, la toma de decisiones y una participación activa y consciente de las personas con discapacidad.

Por lo tanto las conclusiones obtenidos en la presente investigación junto con las evidencias de AEDIS (2025) y las experiencias de Fundación DISCAR nos dejan un espacio para repensar las políticas y buenas practicas de empleabilidad desde un enfoque sistémico, interdisciplinario y éticamente comprometido.

Se hace necesario que las organizaciones laborales se desconstruyan, y tracen el camino hacia verdaderas instituciones inteligentes e inclusivas, con la capacidad de reconocer las potencialidades de cada sujeto y brindar los apoyos necesarios que garanticen el derecho a la

plena inclusión laboral en condiciones de igualdad.

CONCLUSIONES

El estudio ha permitido visibilizar que los obstáculos en inclusión laboral de las personas con discapacidad se presentan a través de tres dimensiones:

- Dimensión Social
- Dimensión Institucional
- Dimensión Subjetiva

DIMENSION SOCIAL

Desde la mirada socio-cultural, la presencia de estigmas y prejuicios permanecen como una de las barreras más resistentes al momento de acceder al empleo formal. Bajo la existencia de un inconsciente colectivo que asocia discapacidad con incapacidad, o con una dependencia absoluta, este concepto, crece a través de prácticas discriminatorias en algunos casos sutiles, o también, en subestimar determinadas competencias laborales como en la escasa oportunidad de desarrollo profesional.

Dicha información obtenida posiciona la conclusión certera que la inclusión no depende solo de la existencia de normativas, sino que debe haber un trabajo profundo, como psicopedagogos, y desde nuestros saberes a aportar a una posible transformación de los imaginarios sociales que de alguna forma condicionan la posibilidad de la participación plena.

DIMENSION INSTITUCIONAL

Hemos recorrido políticas tanto públicas como privadas. Programas de Promoción para el Empleo Inclusivo, como los promovidos por Excpoinclusión o ANDIS, Organizaciones que trabajan capacitando para el empleo, sin embargo, debemos reconocer limitaciones estructurales y de articulación interinstitucional.

Es imperioso sostener estrategias para el acompañamiento, articular desde nuestro rol como psicopedagogos en la capacitación para la formación y el seguimiento de trayectorias laborales,

que no son mas que la continuidad de las mismas trayectorias escolares. Derribemos la barrera en la desarticulación del plano de aprendizaje, con el plano laboral, es una trayectoria de saber constante, permanente, único y permeable de múltiples saberes.

Consolidar practicas inclusivas genuinas en el ámbito empresarial y comunitario requiere de nuestro posicionamiento en equipos interdisciplinarios de acción continúa.

DIMENSION SUBJETIVA

En tercer termino, desde la óptica de la dimensión subjetiva, se visibilizan las consecuencias que acontecen en la propia identidad y en la autoestima de las personas con discapacidad. La mirada social, en algunos casos, desvalorizante, puede ser motivo de sentimientos de inseguridad, baja autoestima o desvalorización, y estas conductas podrían condicionar la búsqueda de empleo o bien la continuidad laboral. Lo antedicho postula la necesidad de dispositivos que tengan en cuenta el vinculo entre la subjetividad, el deseo y el propio proyecto laboral, y aquí, un eje fundamental en nuestra labor como psicopedagogos.

Desde la perspectiva de la psicopedagogía clínica, estos hallazgos dan cuenta de la fundamentación al momento de postular un abordaje integral, y de esta forma considerar tanto las condiciones sociales como las institucionales, si dejar de lado la propia singularidad de cada persona en especial.

Como psicopedagogos estamos desatando los nudos del aprendizaje, camino a una plena incursión social, siempre presentes en los procesos de la valorización personal, fomentando la autonomía, y la resignificación de las propias capacidades.

La intervención podría, debería limitarse al ámbito educativo? Mas bien se amplía, se proyecta, y día a día, encuentra esos nuevos horizontes dignos de explorar a través de los saberes, los espacios laborales y comunitarios, exigen prontamente una intervención profesional de trayectorias inclusivas, continuas, permanentes e innovadoras.

Transversalmente, el estudio pone luz a la noción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y una univoca política de acceso al mundo laboral, estamos frente a la imperiosa necesidad de un proceso sostenible y un camino tan singular como cada persona lo es, el margen

de espera se acota cuando mencionamos articulación entre trabajo, salud y educación

Las practicas psicopedagógicas en tanto espacio de escucha, acompañamiento y articulación, son herramientas fundamentales para sostener el paso, favoreciendo la desconstrucción y el ejercicio pleno del ciudadano.

Por ultimo, los resultados de la investigación nos propone asumir que los obstáculos en la empleabilidad de las personas con discapacidad son tan complejas y variadas como posibles de transformar.

Nuestro desafío como psicopedagogos clínicos es trabajar incansablemente de forma proactiva, en la mencionada intersección entre la cultura y la subjetividad, dando espacio a dispositivos que avalen la autonomía, el sentido y la dignidad de cada proceso de inclusión laboral.

Solo de esta forma sera posible crecer como sociedad, en una justicia plena y verdaderamente inclusiva.

APORTES Y CONTRIBUCION DE LA INVESTIGACION

La presente investigación da cuenta de la articulación necesaria entre los marcos teóricos enunciados en discapacidad, la inclusión social y el ámbito laboral con la practica de la psicopedagogía actual.

Al interiorizarse acerca de la estigmatización social, como un barrera fundamental en relación a la empleabilidad de las personas con discapacidad, dicho estudio releva la necesidad de repensar con mirada critica el lugar del psicopedagogo en las instituciones educativas, sociocomunitarias y laborales, vislumbrándose la necesidad de su participación excluyente para la generación de entornos inclusivos.

A partir de una mirada institucional que contenga la óptica clínica la tarea invita a prolongar el campo de acción hacia el ámbito laboral, reafirmando su necesidad no solo en los caminos del aprender, sino también en la autonomía vocacional y la verdadera inclusión laboral.

La investigación aporta herramientas valida desde la teoría y la practica para la intervención o diseño de dispositivos institucionales que fortalezcan la comprensión, la equidad, el armado de una red interinstitucional, que abarque Organismos Públicos, empresas y escuelas.

Las acciones mencionadas dan paso al fortalecimiento de la continuidad que tengan como componentes los procesos de educación y los ámbitos laborales, en sintonía con los enunciados de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006) y los argumentos de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS, 2024)

Con la mirada del psicopedagogo clínico, la labor contribuye a repasar la subjetividad en los dispositivos de inclusión, validando el acompañamiento profesional, resignificando la exclusión, aumentar la autopercepción y fortalecer la autodeterminación.

El psicopedagogo, toma la posición de mediador indispensable entre la cultura del trabajo, el individuo y la institución, dando importancia a los criterios innovadores de una verdadera transformación cultural.

Para culminar, este estudio deja la puerta abierta, no está concluido, el final está en manos de nosotros, profesionales de bien que garanticemos la plena inclusión desde una mirada ética, clínica y social de la inclusión donde cada individuo sea tan importante y único, como un centenar de ellos.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

El estudio se centro en la toma de entrevistas a 12 jóvenes con discapacidad de tipo semiestructuradas y la revisión de documentos equipos interdisciplinarios categorizados . nacionales e internacionales relacionados con programas de inclusión laboral

La muestra se considera limitada porque reduce la idea de generalizar los resultados

Existiendo una población de personas con discapacidad, como así también un contexto institucional muy amplio y pausable de ser revisados.

Asimismo, los resultados arrojan miradas propias y subjetivas, lo cual se asocia a un sesgo personal, no se incluyeron indicadores cuantitativos como estabilidad o trayectoria en el empleo, salarios, desempeño laboral o la métrica resultante de los dispositivos de inclusión.

A lo expuesto se añade la imposibilidad de concretar entrevistas con referentes institucionales, respondiendo a la escasa disponibilidad de quienes llevan adelante los sectores de recursos Humanos.

Si bien lo antedicho no afecto la calidad de los datos registrados, si limito la profundidad del análisis presentado.

Y para concluir la investigación se llevo a cabo dentro de una localidad por lo que puede estar condicionadas por un contexto socioeconómico o cultural.

Aun así, los resultados ofrecen un relevo suficiente para pensar en las estrategias psicopedagógicas y políticas de una inclusión laboral mas amplia y efectiva.

LINEAS DE INVESTIGACIONES FUTURAS

Se recomienda realizar estudios de características transversales, con el protagonismo en el acompañamiento a personas con discapacidad a lo largo de su trayectoria de formación educativa y laboral, para poder obtener un criterio objetivo en la evolución de las oportunidades y permanencia dentro del ámbito laboral.

Tener en cuenta las percepciones de los actores involucrados: empleadores, compañeros de trabajo, familias, la propia persona, acerca de las limitaciones de accesibilidad preponderantes

Incorporar experiencias institucionales y organizacionales, del mismo modo, incluir trabajos en las Universidades y Casas de Estudio de formación de futuros Psicopedagogos.

Resaltar la categoría del acompañamiento profesional, como así también fortalecer el rol del psicopedagogo laboral como agente de cambio propulsor de una plena inclusión que transforme la cultura de las organizaciones.

PROPUESTA DE INTERVENCION

Los resultados obtenidos de la presente investigación, dan crédito a que los principales obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad se emparentan con los estigmas sociales la ausencia de sensibilización institucional, la falta de apoyos sistematizados y la inherencia de prejuicios existentes tanto en los empleadores como así también en los postulantes.

Es por ello, que se propone un Plan Integral de Inclusión Laboral con excluyente Apoyo Psicopedagógico(PILAP) pensado desde una perspectiva institucional, formal, que a su vez, articule de manera profesional múltiples dimensiones:

- Creación y capacitación de espacios laborales inclusivos
- Dispositivo de acompañamiento Psicopedagógico Laboral, individual y organizacional
- Postulación de las competencias socioemocionales y laborales de acceso y con pleno conocimiento de las discapacidades

Un programa cuyo primer y fundamental objetivo sea la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, a través de talleres de capacitación, formación continua y 360 de todos los integrantes de las organizaciones, el diseño de estrategias competitivas y las sesiones con psicopedagogos clínicos a los efectos de optimizar el recorrido de la propuesta.

REFERENCIAS

Agencia Nacional de Discapacidad. (2022). *Revista digital: Perspectiva discapacidad y derechos* (Edición Dirección Ejecutiva).

Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS). (s.f.). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Ley 26.378)*. <https://www.argentina.gob.ar/andis/convencion->

[sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-ley-26378](#)

APAdA. (2019). *20 empresas argentinas fueron distinguidas por sus planes de inclusión laboral*. Asociación Argentina de Padres de Autistas. <https://apadea.org.ar/noticias/20-empresas-argentinas-fueron-distinguidas-por-sus-planes-de-inclusion-laboral/>

APAdA. (2023). *Programa de inclusión laboral de jóvenes y adultos con TEA*. Asociación Argentina de Padres de Autistas. <https://www.apadea.org.ar>

Asociación Empresarial para la Discapacidad. (2025, 30 de marzo). *El empleo de las personas con discapacidad intelectual disminuye en 2023 aunque se mantiene por encima de niveles anteriores* [Informe]. AEDIS. <https://www.asociacionaedis.org/noticias/el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-disminuye-en-2023-aunque-se-mantiene-por-encima-de-niveles-anteriores>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

CEMBA. (2022, 11 de noviembre). *Discapacidad: COPIDIS celebró la VII Jornada de Vida Independiente*. Centro de Estudios en Management y Bienestar Argentino. <https://www.cemba.com.ar/2022/11/11/discapacidad-copidis-celebro-la-vii-jornada-de-vida-independiente/>

Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas con Discapacidad (CONADIS). (2020). *Informe anual de políticas de inclusión laboral*. <https://www.argentina.gob.ar/conadis>

Damonte, M. (2021). *Discapacidad y derechos. Una escuela para todos*. Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS). <https://www.argentina.gob.ar/andis/discapacidad-y-derechos-una-escuela-para-todos>

Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2021). *Políticas para la plena participación e inclusión de las personas con discapacidad: COPIDIS*. <https://cyd-temp.defensoria.org.ar/politicas-para-la-plena-participacion-e-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-copidis/>

En el Diario. (2023). *Qué es COPIDIS*. <https://www.eneldiario.com.ar/index.php/noticias/41-sociales/111-que-es-copidis.html>

Fundación DISCAR. (s.f.). *Formación e inclusión*. <https://www.fundaciondiscar.org.ar/formacion.html>

Goffman, E. (2006). *Estigma: La identidad deteriorada*. Amorrortu Editores.

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2000). *Ley N.º 447. Creación de la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS)*. *Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2022). *Decreto N.º 102/22: Estructura y funciones de COPIDIS*. *Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/670259>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2023a). *La Ciudad al frente de la promoción de la vida independiente de las personas con discapacidad*. <https://buenosaires.gob.ar/noticias/la->

[ciudad-al-frente-de-la-promocion-de-la-vida-independiente-de-las-personas-con](#)

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2023b). *Políticas públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://buenosaires.gob.ar/vicejefatura/ba-discapacidad/politicas-publicas-para-la-inclusion-laboral-de-personas-con>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2023c). *Centros de información y orientación para personas con discapacidad*. <https://buenosaires.gob.ar/noticias/centros-de-informacion-para-personas-con-discapacidad>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2023d). *Desayuno con empresas por la inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://buenosaires.gob.ar/noticias/desayuno-con-empresas-por-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2023e). *Investigación en políticas públicas para personas con discapacidad*. <https://buenosaires.gob.ar/vicejefatura/copidis/investigacion-en-politicas-publicas-para-personas-con-discapacidad>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2023f). *Jornadas de sensibilización y campañas inclusivas*. <https://buenosaires.gob.ar/jefaturadegabinete/instituto-de-formacion-politica-y-gestion-publica/estrategias-para-promover-la>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2024, mayo 10). *La Ciudad presenta Expo Empleo Barrial: edición discapacidad*. <https://buenosaires.gob.ar/noticias/la-ciudad-presenta-expo-empleo-barrial-edicion-discapacidad>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2024). *Declaraciones del presidente de COPIDIS, Lic. Leonardo Ruiz*. <https://buenosaires.gob.ar/vicejefatura/copidis>

Groce, N. (s.f.). *Mejoras en la recopilación de datos sobre discapacidad psicosocial* [Informe técnico].

Grupo de Washington sobre Estadísticas de Discapacidad. (2021). *Directrices para la medición de la discapacidad: conjunto breve de preguntas sobre funcionamiento*. <https://www.washingtongroup-disability.com/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Cap. 1: El proceso de investigación y los enfoques cualitativo y cuantitativo hacia un modelo integral). McGraw-Hill Interamericana.

Ley de Contrato de Trabajo 20.744. República Argentina.

Ley Nacional 22.431. *Sistema Integral de Protección para los Discapacitados*.

Ley Nacional 24.308. *Discapacitados*.

Ley Nacional 24.901. *Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad*.

Ley Nacional 26.378. *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Ley Nacional 26.816. *Régimen Federal de Empleo Protegido para personas con discapacidad*.

Losada, A. (2019). *Guía y reglamento de TFI*. McGraw-Hill.

Losada, A. V. (2014). Uso en investigación y psicoterapia del consentimiento informado. En B. Kerman & M. R. Ceberio (Comps.), *En búsqueda de las ciencias de la mente. Investigación en psicología sistémica, cognitiva y neurocientífica*. Ediciones Universidad de Flores.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEySS). (2021). *Ley 22.431 y normativa complementaria sobre empleo de personas con discapacidad*.

<https://www.trabajo.gob.ar> Momm, W. (2012). Discapacidad y trabajo. En D-INSHT (Ed.), *Enciclopedia de la OIT* (Cap. 17).

Nagelkop, N., & Vih, G. (2024, 6 de enero). *Un mercado virtual con foco en la inclusión: Ayudan a personas con discapacidad a encontrar trabajo*. TN.

<https://tn.com.ar/sociedad/2024/01/06/un-mercado-virtual-con-foco-en-la-inclusion-ayudan-a-personas-con-discapacidad-a-encontrar-trabajo/>

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

OIT Noticias. (2023, 4 de agosto). *Se realizó la primera edición de la jornada empresarial “Impulsando la transformación de las organizaciones desde una cultura inclusiva” en Buenos Aires*. Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS); Red de Empresas Inclusivas de la República Argentina; Organización de Estados Iberoamericanos (OEI); ONU Argentina; Oficina de País de la OIT para Argentina. <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-desafio-de-transformar-los-entornos-laborales-con-inclusion-para-las>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014a). *Promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para personas con discapacidad*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014b). *Acción afirmativa y adaptaciones razonables en el trabajo para personas con discapacidad*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Red de Empresas Inclusivas de América Latina y el Caribe: Avances y desafíos en la empleabilidad de personas con discapacidad*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Transformando empresas a través de la diversidad e inclusión: Presentación de resultados de la encuesta sobre diversidad e inclusión (D&I) realizada en 2021*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_834246/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2022, 14 de octubre). *Discapacidad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

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

Pérez Urquía, R. (2014). *Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción socio laboral de personas con discapacidad*. Editorial Tutor Formación.

Pura Ciudad. (2023). *La Ciudad capacitó a más de 700 choferes de colectivos con el objetivo de promover la inclusión de las personas con discapacidad*. <https://www.puraciudad.com.ar/la-ciudad-capacito-a-mas-de-700-choferes-de-colectivos-con-el-objetivo-de-promover-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad/>

Quiles del Castillo, M. N. (2020). *El estigma social*. Alianza Editorial.

Revista Plena Inclusión Madrid. (s.f.). *Guía en lectura fácil sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Ed. Plena Inclusión Madrid.

Ricci, C. (2004). Psicopedagogía: Aportes para una reflexión epistemológica. *Aprendizaje Hoy*, 57, 7–20.

Sánchez, M. (2015). *Discapacidad y empleo: Un enfoque de derechos humanos*. Editorial Universitaria.

Vasilachis de Gialdino, V. (2013). *La investigación cualitativa* (2ª ed.). Editorial Gedisa.

Ynoub, R. (2015). *Cuestión de método: Aportes para una metodología crítica*. Cengage Learning.

ANEXOS

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de.....de UFLO Universidad, desean conocer Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán a continuación.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome del presente acto.

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

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad..... y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326

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



OFICINAS DE INFORMES E INSCRIPCIÓN			
SEDE BUENOS AIRES	SEDE SAN MIGUEL	SEDE COMAHUE	SEDE NEUQUÉN
Edificio CASA Av. Rivadavia 5761, Caballito, CABA. informes@uflo.edu.ar 05100399 UFLO (8556)	Edificio SAN MIGUEL Entre Ríos 740, Barrio Vista, Buenos Aires. infosanmiguel@uflo.edu.ar 05100399 UFLO (8556)	Edificio CIPOLLETTI Av. Mengelie 8, Cipolletti, Río Negro. informahues@uflo.edu.ar 05100399 UFLO (8556)	Edificio NEUQUÉN Corrientes 257, Neuquén, Cód. C. informehues@uflo.edu.ar 05100399 UFLO (8556)

UFLO UNIVERSIDAD - Alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Obstáculos en la empleabilidad de las personas con discapacidad

Encuesta para Jóvenes

Queremos conocer tu opinión sobre las dificultades que tienen las personas con discapacidad para conseguir trabajo.

La idea es ayudar a que cada vez haya más oportunidades de empleo inclusivas.

Tu participación es muy importante.

La información que nos des será usada solo para un trabajo académico y será totalmente confidencial.

Muchas Gracias por tu colaboración.

Podés responder si querés, no es obligatorio.

La información es confidencial.

Nombre: _____

Edad: _____ años

Preguntas

1. ¿Estás trabajando en la actualidad?

Sí

No

2. ¿Realizaste una búsqueda laboral alguna vez?

Sí

No

Si respondiste “Sí”, ¿cómo te resultó esa experiencia?

3. ¿Crees haber encontrado dificultades para acceder a un empleo por tu discapacidad?

Sí

No

¿Podrías describir cuales fueron esas dificultades?

4. ¿Pensas que los comercios o empresas están preparados para incluir laboralmente a personas con discapacidad?

Sí

No

¿Por qué?

5. ¿Recibiste capacitación para insertarte en el trabajo?

Sí

No

¿Qué tipo de formación?

6. ¿Sentís que tu formación fue acertada para enfrentar el mundo laboral?

Sí

No

¿Qué aspectos mejorarías o incluirías?

7. ¿Tenes algún apoyo o acompañamiento para la búsqueda de empleo (de instituciones, profesionales, familia u otros)?

Sí

No

¿Qué tipo de apoyo?

8. ¿Conoces alguna ley, programa o beneficio que promueva el empleo de personas con discapacidad? ¿Cómo lo conociste?

Sí

No

¿Cuál?

9. ¿Qué tipo de trabajo te gustaría realizar o considerás que podés desempeñar con comodidad y entusiasmo?

10. ¿Qué creés que debería cambiar en la sociedad o en las empresas para que las personas con discapacidad tengan más oportunidades laborales?