

Revisión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y modelos de Empleo con Apoyo en Argentina.

Review on labor inclusion of people with intellectual disabilities and Supported Employment models in Argentina.

Reist Agustina¹, Boso Roxana² y Ortega, Javiera³.

ARK CAICYT: <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s18527310/sldv1ukv2>

Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual continúa siendo una temática compleja de abordar. El presente estudio tuvo por objetivo revisar las formas de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en la República Argentina. Se analizaron los modelos de inclusión como el Empleo con Apoyo (ECA) y los talleres protegidos, y se describieron la legislación argentina en relación a la discapacidad y los diferentes organismos y/o organizaciones no gubernamentales que colaboran con los procesos de inclusión. La revisión mostró que la normativa argentina no contempla el ECA en sus leyes, generando así una falta de información estadística sobre el mismo. Así mismo, se observaron múltiples ONG que colaboran el proceso de inclusión y solo unos pocos programas provistos por el estado.

Palabras Clave

Discapacidad Intelectual, Empleo con apoyo, Legislación Argentina.

¹ Licenciada en Psicología por la Pontificia Universidad Católica Argentina. Mail de contacto: agusreist03@gmail.com

² Licenciada en Psicología por la Pontificia Universidad Católica Argentina. Doctora en Psicología por la Universidad del Salvador. Directora del Instituto de Orientación Vocacional y Profesional de la Universidad del Museo Social Argentino. Mail de Contacto: rboso@uca.edu.ar

³ Licenciada en Psicología por la Pontificia Universidad Católica Argentina. Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Doctoranda en Psicología en la Pontificia Universidad Católica Argentina. Mail de Contacto: javiera_ortega@uca.edu.ar

Abstract

Labor inclusion of people with intellectual disabilities continues to be a complex issue to address. This study aimed to review the forms of labor inclusion for people with intellectual disabilities in Argentina. Study analyzed inclusion models such as Supported Employment and sheltered workshops, and described Argentine legislation in relation to disability and the different agencies and/or non-governmental organizations that collaborate with inclusion processes. The review showed that Argentine regulations do not contemplate Supported Employment in its laws, thus generating a lack of statistical information on it. In the other hand, was observed many non-governmental programs but only a few programs handled by the government.

Key Words

Intellectual Disabilities, Supported Employment, Argentinean legislation.

El trabajo es un aspecto central en la vida de las personas, cualquiera sea su condición o situación. Se trata de una actividad fundamental por la cual se satisfacen las necesidades básicas, brinda un sustento económico, una mayor autonomía, bienestar, por lo que también se lo considera un derecho (Vidal Espinoza & Cornejo Valderrama, 2016). A pesar de esto, las personas con discapacidad representan un sector de la sociedad que presenta dificultades a la hora de acceder a un empleo.

Aproximadamente a nivel mundial, existe un 10% de la población que se encuentra afectada por algún tipo de discapacidad, y de ese total se calcula que, un 5% se relaciona a una discapacidad intelectual (Flores et al., 2014). La American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) describe la *discapacidad intelectual* (DI) como aquella que se caracteriza por la limitación significativa tanto en el funcionamiento intelectual, referido al aprendizaje, razonamiento, entre otros, como en el comportamiento adaptativo del sujeto, refiriéndose al conjunto de habilidades sociales e interpersonales, y prácticas como las actividades referidas al cuidado personal e independencia que tiene el sujeto (Shalock et al., 2019; Shalock et al., 2021).

La concepción de la discapacidad ha sufrido modificaciones a lo largo de la historia, si bien actualmente coexisten dos modelos, es necesario señalar que pueden identificarse al menos tres modelos que explican la manera en que la discapacidad es comprendida. En primer lugar, existió un paradigma tradicional, en el que las personas con discapacidad fueron excluidas de las esferas públicas y privadas, en el que esta población era considerada minusválida. En segundo lugar, aparece después de la primera guerra mundial un paradigma médico o rehabilitador. Este paradigma apunta primariamente a rehabilitar o curar al sujeto con discapacidad para lograr su inclusión, entendiendo a la discapacidad como un problema meramente médico, definido en términos de deficiencia o traumatismos. Por último, aparece el modelo social de la discapacidad, el cual surge en los años sesenta, y pretende realizar un cambio en la visión y comprensión de la discapacidad buscando una

participación real y efectiva. En este modelo el sujeto es concebido como un ser biopsicosocial y de derechos humanos. El énfasis radica en que las personas son consideradas como discapacitadas debido a la inaccesibilidad a recursos o situaciones.

Es en el marco del modelo social de la discapacidad, en que aparece durante la década de los ochenta y noventa, el paradigma de los apoyos. Este nuevo paradigma hace referencia a prácticas y políticas que tienen como objetivo la inclusión y la participación social de las personas con DI. Dentro de las premisas de este paradigma se encuentran que la diferencia más relevante entre las personas con DI y la población general, es que las personas con DI necesitan distintos tipos e intensidades de apoyo para lograr participar en la comunidad de una forma plena. Justamente son estos apoyos los que disminuyen, compensan o aminoran el impacto de la discapacidad, pero no la eliminan en sí misma. Por último, los apoyos deben estar centrados en la persona, trabajando en el ajuste persona-ambiente y estos deben ser integrados, coordinados y orientados a resultados (Alfaro-Rojas, 2013; Dominguez, 2014; Shalock et al., 2021; Velarde Lizama, 2012).

Como parte de este paradigma de apoyo y con la publicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el énfasis está puesto en las capacidades y potencialidades de las personas con DI. Así mismo se busca que trabajen la autodeterminación, un constructo complejo que otorga al sujeto un rol activo en la toma de decisiones, libre de influencias y relacionadas a su propia calidad de vida (Pascual Garcia et al., 2014; Vicente Sanchez et al., 2018). En este sentido, La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad promueve una vida independiente, con igualdad de oportunidades y parte de ello es que las personas con discapacidad puedan incluirse a un empleo (Navas Macho et al., 2017).

En este contexto, resulta relevante detenerse en las diferencias existentes entre inclusión, integración e inserción. Los espacios de inserción, son aquellos en donde la persona con discapacidad únicamente coexiste con el resto de un grupo calificado como *normal* o sin deficiencias. La integración, en cambio, parte de una

suposición en la que las personas con discapacidad deben acomodarse a las necesidades y estándares del grupo neurotípico. Por último, cuando se habla de inclusión, se hace referencia a que las personas con discapacidad sean parte de un grupo de forma equitativa, en donde no solo se comparte un espacio físico, sino que también las personas con discapacidad logren sentirse parte de ese espacio o grupo, y que todos los integrantes se beneficien mutuamente (Dixon, 2005).

La población de personas con DI presenta la característica de no haber sido objeto prioritario de investigación por parte de la psicología u otras ciencias afines durante mucho tiempo y debido a eso muchos de sus derechos han sido vulnerados. La Convención de los Derechos de Personas con Discapacidad ha sido un factor determinante para la producción de información acerca de la temática de la discapacidad y en especial sobre la DI, ya que insta a los Estados parte a la generación de conocimiento que colabore con el armado de políticas públicas para evitar la vulneración de los derechos (Navas Macho et al., 2017).

Los antecedentes internacionales en la población de adultos con DI han delimitado que se trata de personas que se enfrentan a diferentes barreras en el acceso a la educación, a la formación continua y al empleo (Corby et al., 2012; Morris et al., 2024). El acceso al mercado laboral se ve muchas veces condicionado por el tipo o intensidad de discapacidad. Por ejemplo, se observó que a medida que se aumenta los grados o dificultades de discapacidad se restringen sustancialmente las posibilidades (Mercado García et al., 2013). De igual forma, la Organización Mundial de la Salud como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico indican que las personas que poseen algún tipo de enfermedad mental no participan en el mercado laboral competitivo en la mayoría de los países desarrollados (Lettieri et al, 2020). Se ha demostrado que la enfermedad mental, es una de las más discriminadas en los procesos de reclutamiento y selección. La complejidad del trabajo a realizar y el nivel de contacto con el público son algunos de los factores que se suelen tener en cuenta a la hora de contratar a una persona con discapacidad (Lettieri et al, 2020).

Por otro lado, se considera que la inclusión laboral de las personas con DI impacta en su bienestar.

Estudios internacionales demuestran que la inserción al trabajo genera una mejora en la calidad de vida de los adultos con DI, quienes perciben un crecimiento en el bienestar material, autodeterminación y desarrollo personal. Asimismo, conlleva un aumento en los niveles de integración social y en la autonomía financiera, por consecuencia se observa una mayor independencia (Boluarte Carbajal, 2019; Castro Duran et al., 2016; González Aguilar, 2019; Martin Cilleros et al., 2020; Santamaría Domínguez et al., 2012; Verdugo et al., 2012). En el caso de las personas con DI, el trabajo es también un factor que contribuye a disminuir la desigualdad y la marginación en la que muchas veces se encuentran inmersos, es por ello que la inclusión laboral tendrá como objetivo procurar trabajo de forma activa y sin discriminación (Laborda Molla et al., 2021; Maldonado & Peña, 2020; Pegalajar Palomino & Xandri Martínez, 2015; Vidal et al., 2013).

Además, se debe considerar que la inclusión laboral suele estar inmersa en otro proceso mucho más complejo, que es la transición a la vida adulta. Es decir, el trabajo promueve una vida adulta activa e independiente por lo que es importante considerar a la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad, como un proceso multidimensional (Fullana Noell et al., 2015; Pegalajar Palomino & Xandri Martínez, 2015). Dentro de ese proceso, el acceso al trabajo es el eslabón más importante, y debe estar acompañado de una formación previa y de ciertos apoyos (Vidal et al., 2013).

Las estadísticas argentinas informadas por el Registro Nacional de Personas con Discapacidad en base a los Certificados Únicos de Discapacidad (CUD), muestran que en el 2020 había 1.352.301 personas que presentan algún tipo de discapacidad (Anuario Estadístico del Registro Nacional de Personas con Discapacidad, 2020). Del total, el 80,7% de esta población certifica únicamente un tipo de discapacidad, y el 12 % corresponde a la discapacidad intelectual; en cuanto a las edades se observa que el 49,8% comprende la franja etaria de los 14 a los 65 (Agencia Nacional de Discapacidad, 2021). Entre los mayores de 14 años

certificados con discapacidad (120.598), sólo un 14% de la población, es decir 16.862 personas declararon que poseen algún tipo de empleo, frente a un 86% (103.736) que declararon encontrarse sin trabajo y entre estos últimos solo el 5% sostienen que buscan empleo. Aquellos que declararon encontrarse ocupados, 57,1% declaró ser empleado/a u obrero/a. Un 35,3% declaró trabajar por cuenta propia, mientras que un 2,5%, sostuvo poseer un trabajo familiar y apenas un 1,3% ocupan cargos como patronos o declaran tener personal a cargo (Agencia Nacional de Discapacidad, 2021).

Estas cifras resultan desalentadoras en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad y aún más las que son determinadas con Discapacidad Intelectual (DI), si se piensa que estas últimas representan el 12% de la población que posee algún tipo de discapacidad. Esta situación no se relaciona únicamente con el acceso a la formación académica o laboral, sino también suele relacionarse a las barreras físicas que se encuentran en los ambientes de trabajo como así también aquellas barreras a nivel social, producto de un desconocimiento generalizado acerca de los nuevos enfoques sobre de la discapacidad (Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, s.f.).

Para una mayor comprensión de la problemática en el acceso laboral de las personas con DI en Argentina, la presente investigación se propuso revisar y analizar las formas actuales de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, las reglamentaciones y legislación en torno a la inclusión de personas con DI, y los programas vigentes de inclusión laboral en la República Argentina.

Metodología

Se optó por un diseño de revisión bibliográfica. Para alcanzar los objetivos planteados se realizaron búsquedas en las bases de datos EBSCO, REDALYC, SCIELO, RIBERDIS, Red CDPD, y el buscador Google Académico. Además, se usaron aquellas leyes o decretos promulgados en los últimos 10 años tales como Ley 27.044 o 26.816; con excepción de las leyes 22.431; 24.308; 25.689; 24.901; 26.378; 23.462; 24.013 y de la

Constitución Nacional Argentina. Además, se utilizaron fuentes secundarias como la página web del ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la página web de la Organización Mundial de la Salud, la página web de AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities). La búsqueda fue llevada a cabo durante los años 2021 y 2022. Se utilizó como criterio principal de exclusión la antigüedad del artículo, esta debió no ser mayor a 10 años (2012-2022); con excepción de las leyes 22.431; 24.308; 25.689; 24.901; 26.378; 23.462; 24.013 y de la Constitución Nacional Argentina. Como criterio de inclusión, se seleccionaron artículos científicos y documentos académicos u oficiales que desarrollaran la temática. Se utilizaron las palabras clave en español e inglés: discapacidad intelectual, empleo con apoyo, empleo protegido, ley de discapacidad en argentina, inclusión.

Los resultados incluidos fueron 51 documentos. De estos, 3 artículos son de habla inglesa, 48 son de habla hispana. De los mismos, 35 fueron seleccionados mediante las estrategias de búsqueda en bases de datos, y el restante fue agregado de forma manual. Entre los documentos agregado de forma manual, se encuentran algunas guías de recomendaciones, las Leyes de Argentina, anuarios estadísticos, entre otras. En relación al tipo de documento encontrado solo 14 eran artículos empíricos, quedando 19 artículos teóricos.

Resultados

Modelos de Inclusión laboral en Personas con Discapacidad Intelectual

Para lograr atenuar los efectos de la exclusión, es necesario contar con redes de apoyo, con políticas específicas, oportunidades para la participación y con estabilidad laboral. La inserción laboral es una potente herramienta de inclusión socio-comunitaria; para conseguirla se debe trabajar sobre la inserción laboral y luego sobre el desarrollo profesional de las personas con DI (Laborda Molla 2021). Si bien las formas de inclusión laboral para las personas con discapacidad suelen ser las mismas para todos, en el caso de las personas con

discapacidad intelectual principalmente hoy se desarrollan bajo dos modalidades: el Empleo con Apoyo, y los Talleres Protegidos.

El *empleo con apoyo* (ECA) es un modelo estadounidense nacido en los años '80 con la intención de que sea un empleo competitivo en mercados laborales integrados. El modelo ha sido replicado mayoritariamente en Europa. Es un modelo que apunta al modelo conceptual de calidad de vida y la planificación centrada en la persona (Völker, 2013).

El ECA es entendido como aquella modalidad que le permite a la persona con discapacidad integrarse en el mundo laboral, mediante un apoyo continuo y flexible, e implica la adaptación de espacio físico o las tareas de acuerdo con la necesidad de cada individuo. El objetivo no se centra únicamente en que la persona con discapacidad pueda insertarse en un entorno ordinario, sino que se espera un despliegue de actividades conjuntas que logren beneficiar y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. Es el modelo por excelencia que se utiliza para la inclusión laboral en el mercado competitivo (Izuzquiza Gasset & Rodríguez Guerrero, 2016; Santamaría Domínguez et al., 2012).

Los elementos fundamentales del ECA son, por un lado el preparador laboral, esta figura es la responsable de brindar el entrenamiento y los apoyos que necesita la persona con discapacidad intelectual; y por el otro, el apoyo, este elemento será necesario para suplantar aquellos déficits derivados propiamente de la discapacidad, el preparador laboral será quien se encargue de gestionarlos. El fin último siempre será que los apoyos se faciliten de la manera más natural posible (Domínguez, 2014; Pupiales Rueda & Córdoba Andrade, 2016).

Usualmente el modelo ECA consta de cinco fases en las que se va desarrollando el proceso. Fase 1: Introducción al servicio de empleo con apoyo, durante la cual se brinda información de manera accesible y se busca que se la utilice de manera adecuada, para ayudar al sujeto a participar del mercado de trabajo. Fase 2:

Trazado de un perfil profesional, aquí se busca que el sujeto reconozca sus habilidades, fortalezas y debilidades, en la elaboración del perfil profesional adecuado. Fase 3: Búsqueda de empleo, es de las más importantes, quien efectúa la búsqueda es normalmente la persona con discapacidad, y la empresa que efectúa el ECA brindará asesoramiento. Fase 4: Implicación de la empresa, contacto propiamente dicho entre empresa empleadora y el futuro empleado. Fase 5: Dotación de apoyo dentro y fuera del lugar; cuyo tipo y cantidad de apoyo dependerá de las necesidades, la situación laboral, etc. Se prevé que el apoyo pueda desaparecer de forma gradual y sustituir la figura del preparador laboral por sus propios compañeros (Domínguez, 2014).

La segunda modalidad de empleo utilizada por este sector es el *Empleo Protegido*. Aquellas personas con discapacidad que, no han conseguido adaptarse a las condiciones de un trabajo en el ámbito competitivo, pero que pueden realizar actividades productivas, trabajan en talleres en donde su finalidad comúnmente es la inclusión laboral de este sector de la sociedad. El problema reside que muchas veces estos talleres se encuentran separados del medio laboral común, generando una especie de segregación (García Presas, 2013). Este tipo de empleo, en España por ejemplo, suelen darse mediante los Centros de Especiales de Empleo (CEE); se enmarcan en las políticas públicas de empleo y provocan que esta modalidad crezca considerablemente y se reduzca el empleo en empresas ordinarias. De esta manera si no existiesen estos CEE, probablemente la administración pública contaría con un panorama desalentador con relación a la inclusión laboral (López Sánchez, 2018).

Observando las dos modalidades de inclusión, las investigaciones sugieren que el ECA es la mejor opción a la hora de pensar la potencialidad del empleo en las personas con DI, ya que es aquella modalidad que promueve una sociedad más inclusiva al trabajar con el ambiente y no hacer foco en la persona con discapacidad (González Aguilar, 2019; Lieutier, 2019).

Leyes sobre discapacidad e inclusión en Argentina

En relación con el marco jurídico que rige actualmente en la República Argentina sobre la inclusión laboral, se debe destacar que el acceso al trabajo es un derecho y así lo expresa 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).

Durante los últimos 30 años, los organismos estatales y supranacionales han promulgado y promovido diferentes normativas en las que se fomenta la igualdad de condiciones y oportunidades para las personas con discapacidad; esto ha sido posible gracias al cambio y evolución que ha tenido el concepto de discapacidad a lo largo del tiempo (Mercado García et al 2013).

En cuanto a la normativa en la República Argentina, la Ley 22.431 es reconocida como la ley madre de discapacidad a nivel nacional. Tiene por objetivo implementar un sistema de protección integral de las personas con discapacidad, en donde se les asegura: atención médica, seguridad social, educación, inserción social y laboral. Se intenta así neutralizar el estado de desventaja en el que este sector poblacional se encuentra, brindado la oportunidad de desarrollar un rol que sea lo más equivalente posible al ejercido por el resto de la población. Esta misma ley, es la que regula el Certificado Único de Discapacidad (CUD), como único instrumento que certifica que la persona posee una discapacidad (Forcada Rojkin, 2015).

La Ley, ha sido modificada en 2 de sus artículos; en primer lugar, el artículo 11 es modificado por la ley 24.308 en el año 1994 que prevé que el Estado Nacional y los entes descentralizados, se encuentran obligados

a otorgar en concesión a personas con discapacidad, espacios pequeños para comercios en toda sede administrativa. Y en segundo lugar el artículo 8, es modificado por la ley 25.689 del año 2003, el cual prevé que el Estado y los entes descentralizados empleen el 4% de su nómina total a personas con discapacidad. En línea con lo propuesto por esta Ley, en el año 1997, se promulga la Ley 24.901, en la que se promueve la atención integral de las personas con discapacidad (Ley 22.431; Ley 25.689; Ley 24.308; Mareño Sempertegui, 2015; RED, 2015; Völker, 2013).

Por otro lado, se encuentra la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPcD), la cual fue incorporada al ordenamiento jurídico mediante la Ley 26.378 en el año 2008. Al tratarse de un Tratado Internacional de Derechos Humanos, en el año 2014 mediante la Ley 27.044, toma el lugar de jerarquía constitucional; de esta manera, cualquier Ley que sea contraria a lo establecido en la Convención resulta incompatible y deberá ser modificada y/o derogada (Nassif & Nassif, 2019).

El propósito de la Convención, radica en promover, proteger y asegurar la igualdad de condiciones en los derechos humanos de todas las personas con discapacidad como así también impulsar el respeto hacia las mismas. Así mismo, sus principios generales son: (a) el respeto a la dignidad, la autonomía, la libertad e independencia de cada individuo, (b) la no discriminación, (c) la participación e inclusión plena, (d) el respeto por la diferencia y la aceptación de la diversidad, (e) el acceso a la igualdad de oportunidades, (f) la accesibilidad, (g) la igualdad entre hombres y mujeres, (h) el respeto las facultades de los niños y niñas con discapacidad (Ley 26.378).

En tercer lugar, tenemos la Ley 24.013, llamada "Ley Nacional de Empleo", en los artículos 86 a 89, se mencionan la regulación de políticas inclusivas de empleo para grupos especiales. Estos artículos se encuentran dentro del capítulo 3: programas de empleo para grupos especiales de trabajadores y mencionan la promoción de talleres protegidos de producción, la prioridad en la concesión para la explotación de pequeños comercios

como así también la obligación de cupo laboral del 4% en los organismos públicos. Además se refiere un beneficio crediticio para aquellas organizaciones que contraten el 4% o más de su población con discapacidad y necesiten realizar reformas para eliminar las barreras arquitectónicas (Ley 24.013; RED 2015).

La Ley 26.816 del año 2013 implica el régimen federal de empleo protegido, en donde se promueve el desarrollo laboral de personas con discapacidad; mejorando el acceso al empleo, posibilitando la obtención, conservación y progreso de un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado (Mareño Sempertegui, 2015).

Por último, se cuenta con leyes que se relacionan directamente con los beneficios que obtiene el empleador por incluir laboralmente una persona con discapacidad. En primer lugar, la Ley 22.431 plantea que los empleadores que brinden empleo a personas con discapacidad, podrán realizar una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias, equivalente al 70% durante cada periodo fiscal. Por su parte la Ley 24.147, específicamente el artículo 4, explicita un descuento del 50% en la contribución patronal por la contratación de los grupos laborales protegidos. Por último, la Ley 26.476, el título dos- capítulo dos, establece que los empleadores gozaran de una reducción en la contribución durante 24 meses (Völker, 2013).

Programas públicos de inclusión en Argentina

Ahora bien, no solo existe un extenso marco normativo que busca regular la inclusión laboral, sino también que el Estado Nacional promueve programas que dependen de la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad (DPETD), perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Estos programas son específicos para mejorar la situación laboral de personas con discapacidad; cada uno de ellos cuenta con alcances y objetivos específicos y varios se encuentran instrumentados de manera conjunta con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Los programas vigentes actualmente son: (a) Programa Promover la igualdad de oportunidades para el empleo;(b)

el Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad;(c) el Programa de Inserción Laboral, línea: Trabajadores con discapacidad; (d) el Programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, línea: Trabajadores con Discapacidad; (e) el Programa de Empleo Independiente para Trabajadores con Discapacidad; (f) el Programa de Asistencia a los Talleres Protegidos de Producción (Völker, 2013).

En primer lugar, el *Programa Promover la igualdad de oportunidades para el empleo* apunta a asistir a los participantes para que construyan o actualicen su proyecto de formación y ocupación, en el desarrollo de la trayectoria laboral, de la finalización de estudios, en la generación de actividades productivas de forma independiente y/o en la inserción de empleos de calidad. Dentro de las prestaciones que se ofrecen encontramos: talleres de apoyo para búsqueda de empleo, talleres de orientación vocacional, cursos de formación profesional, inclusión laboral y asistencia para el desarrollo de emprendimientos independientes. Esta dirigido a personas mayores de 18 años que residan en el país y cuenten con certificado único de discapacidad (CUD) (Agencia Nacional de Discapacidad, s.f.).

Por otro lado, el *Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad*, brinda cursos de capacitación para la mejora de la empleabilidad e incrementar las competencias laborales de acuerdo con las demandas del mercado (Völker, 2013).

Por su parte, el *Programa de Inserción Laboral, línea: Trabajadores con Discapacidad* promueve la inclusión laboral en entornos laborales competitivos mediante incentivos económicos a empleadores tanto públicos como privados. Bajo el mismo objetivo, el *"Programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Línea: Trabajadores con Discapacidad"* brinda incentivos económicos para pequeñas, medianas y grandes empresas para que entrenen aprendices en los puestos que necesitan, su objetivo es mejorar las condiciones de empleabilidad de trabajadores desocupados (Völker, 2013).

En cambio, el *"Programa de Empleo Independiente para Trabajadores con Discapacidad"*, promueve la inclusión laboral mediante el apoyo al desarrollo y formalización de emprendimientos productivos; se cuenta con una asistencia técnica mediante un curso de gestión empresarial, apoyo en la formulación del proyecto y acompañamiento en la implementación. Esta orientado a trabajadores desocupados con discapacidad adheridos al programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo-Línea de Actividades de Apoyo a la inserción laboral y a trabajadores con discapacidad (Agencia Nacional de Discapacidad, s.f.).

Por último, el *"Programa de Asistencia a los Talleres Protegidos de Producción"*, este programa, como su nombre lo indica asiste a los trabajadores con discapacidad que participan en los talleres protegidos; la Secretaria de Trabajo y Empleo brinda una suma mensual no remunerativa a los trabajadores que se desempeñen en los talleres como así también una asistencia económica a los talleres para desarrollar acciones que promuevan la inclusión laboral (Agencia Nacional de Discapacidad, s.f.; Völker, 2013).

Organizaciones sin fines de lucro y programas no gubernamentales que colaboran en la inclusión en Argentina

Además de los programas estatales, existen múltiples organizaciones que buscan la promoción activa de la inclusión laboral, cada una de ellas se encuentra enfocada en diferentes partes del proceso de inclusión y otras brindan un servicio completo. Algunas de ellas son: ADEEI, ASDRA, FUNDACION DISCAR, UCA, entre otros. Estas organizaciones son muchas veces un canal entre la persona con DI y el futuro empleador (Pico Barrionuevo et al 2017; RED 2015).

En primer lugar, ADEEI es una ONG que promueve la participación plena de las personas con discapacidad, buscando garantizar el cumplimiento de sus derechos. Esta organización civil, cuenta con un área de formación laboral, en la cual brindan servicios tanto para la persona con discapacidad, como para las empresas. Por su parte, a las personas con DI se le ofrece capacitación socio-laboral con el objetivo de

favorecer su empleabilidad, promoviendo la adquisición de conocimientos y competencias laborales, explorando sus intereses y preparándolos para el mundo laboral. Esto se realiza desde un enfoque individualizado y personalizado buscando elaborar un perfil laboral de cada adulto, y detectando los apoyos y ajustes razonables para la persona. Así mismo, se brinda la oportunidad de obtener experiencia laboral a través de pasantías en distintas áreas del mercado laboral. Por último, abordan la colocación profesional, la cual esta asistida de un acompañamiento para lograr la adaptación al puesto de trabajo. Respecto a las empresas se les ofrece orientación y asesoramiento para implementar programas inclusivos. A su vez se realizan valoraciones del perfil de puesto de trabajo y acompañamiento en las distintas etapas de la inclusión laboral, como la postulación, proceso de selección e inducción en el puesto de trabajo (ADEEI, s.f.).

Por su parte, ASDRA es otra de las asociaciones sin fines de lucro que promueve una participación plena de las personas con discapacidad, la diferencia con ADEEI radica en la población con la que trabaja, especialmente ASDRA trabaja con aquellas personas diagnosticadas con síndrome de Down. La asociación cuenta con un área de orientación de la vida adulta, la cual esta enfocada en brindar asesoramiento, capacitación y acompañamiento a los actores del proceso de inclusión laboral, es decir las personas con DI, las familias y las empresas. Dentro del programa de Inclusión laboral de personas con Discapacidad Intelectual, ASDRA se ocupa de brindar orientación a las empresas y equipos de trabajo, dando asistencia en temas de accesibilidad, adaptación de puestos y ajustes. Así mismo, ayudar a encontrar adultos con DI con las habilidades que se requieren para cada puesto, y llevar adelante un seguimiento de las personas seleccionadas. También realizan un seguimiento y visibilizan aquellas empresas que son inclusivas (ASDRA, s.f.).

La Fundación DISCAR, por otro lado, es una organización que trabaja por la inclusión de las personas con discapacidad intelectual, buscan el desarrollo de sus capacidades favoreciendo la inclusión social y/o laboral. Desde sus inicios, DISCAR brinda cursos de Capacitación y Formación para favorecer estrategias de

independencia y autovalimiento. La fundación propone un Programa de Empleo con Apoyo, a partir de 1993, en el que otorga apoyos necesarios y sistematizados a la persona con DI, a su familia y a las empresas. Este programa trabaja a partir de la individualidad de cada alumno, y una vez terminada la formación, pasan a formar parte de la población que puede ser insertada laboralmente bajo la modalidad de ECA (Fundación Discar, s.f).

La Universidad Católica Argentina (UCA), cuenta en la facultad de Psicología y Psicopedagogía un programa el cual se denomina Curso de formación para el empleo. Este curso se desarrolla en las instalaciones de la universidad y es el único en todo el país que se realiza en el ámbito universitario (UCA, s.f). El curso de formación representa un proceso de adaptación progresiva al mundo laboral y se encuentra organizado en fases que abordan los temas centrales para el aprendizaje de hábitos y habilidades necesarias para la incorporación en el empleo que seleccionen. Así, está organizado en asignaturas cuatrimestrales, siendo los primeros cuatrimestres teórico- prácticos, ahondando en las competencias laborales y habilidades personales frente al mundo laboral. Luego, el tercer cuatrimestre se centra en la salida práctica a través de la realización de valoraciones situacionales en distintas empresas. Para finalizar, el último cuatrimestre se dedica exclusivamente a la capacitación en entornos laborales reales, bajo la metodología de empleo con apoyo. Desde una mirada integral, el programa promueve el desarrollo de las competencias utilizando los recursos de los participantes y acompañado por un sistema de apoyos; esto le permite al sujeto una participación activa en la construcción del conocimiento y un fortalecimiento de sus habilidades, hábitos y aptitudes. De esta manera, la persona con discapacidad intelectual es ubicada en un rol adulto, como futuro trabajador (Altamirano & López, 2012).

Conclusión y comentarios

El desarrollo de la presente investigación ha expuesto que la inclusión laboral de personas con DI, se realiza primordialmente bajo la modalidad ECA. Si bien esta metodología es más costosa a nivel económico porque implica la adaptación del espacio físico, la figura del preparador laboral, entre otras cosas, posee mejores beneficios no solo para el empleador sino también para la persona empleada (González Aguilar, 2019; Laborda Molla, 2021; Lieutier, 2019). Resulta fundamental tener en cuenta que la empleabilidad de las personas con DI, esta sumamente ligada a la planificación centrada en la persona y al paradigma de apoyos, ya que sin los apoyos necesarios el acceso al trabajo en entornos normalizados no sería posible (Copidis, s.f.; González Aguilar, 2019; RED, 2015).

Se ha demostrado que la legislación argentina actual no posee leyes específicas sobre discapacidad intelectual. Si bien se contemplan los Talleres Protegidos o el Empleo Protegido, el programa ECA no se encuentra regulado, esto provoca que no exista un registro oficial a nivel nacional sobre cuantas personas actualmente trabajan bajo esta metodología. Por otro lado, otra de las consecuencias de la no regulación del programa, es que la inclusión socio laboral se desarrolle primordialmente en el ámbito privado y con la colaboración de organizaciones sin fines de lucro y/o fundaciones.

Asimismo, la bibliografía demuestra que la situación en América Latina es similar en casi todo el continente. En el caso de Argentina, actualmente existe una regulación del cupo equivalente al 4%, pero esta regulación afecta únicamente al ámbito público. En cambio, en los países limítrofes no solo cuentan con leyes que regulan el cupo laboral en el ámbito público, sino también en el entorno privado. Esto lleva a pensar que aun falta mayor conciencia a nivel social sobre la temática. Se debe seguir trabajando continuamente, no solo en la formación de los futuros profesionales, sino también en generar campañas de concientización, y trabajar con capacitaciones en el ámbito empresarial (Martin Cilleros & Sánchez Gomez, 2016).

También, es necesario destacar la falta de formación previa que muchas veces la población con discapacidad intelectual posee y resulta una barrera compleja a superar, es por ello que no solo resulta de vital importancia el trabajo realizado por las ONG, sino también que se debe pensar en un planificación a lo largo de la vida, donde se incluya formación técnica y el acceso al empleo en mercados competitivos sea el ultimo eslabón (Fullana Noell et al., 2015; Martin Cilleros & Sánchez Gómez, 2016; Pegalajar Palomino & Xandri Martínez, 2015).

Si bien se ha visto un aumento en la inclusión en los últimos 10 años, aun queda mucho por hacer. Resultará primordial la formación de los profesionales de la salud en torno a la temática. En el caso de los psicólogos estos podrán trabajar de forma interdisciplinaria desarrollando múltiples tareas. Desde un enfoque social comunitario, el rol del psicólogo podría abordar el generar estrategias para reducir los estigmas sociales brindando charlas, capacitaciones a la comunidad y colaborando con el armado de proyectos y políticas publicas que promuevan una mejor inclusión de la población. Mientras que, desde una perspectiva organizacional, los psicólogos que se encuentren en las áreas de recursos humanos podrán ofrecer sensibilizaciones, formaciones específicas a líderes sobre la temática o desarrollando un entorno de trabajo saludable, entre otros. De esta manera, se trabajaría de forma continua para lograr una plena inclusión (Gaskin, 2015; Martin Cilleros & Sanchez Gomez, 2016).

Este trabajo de investigación se ha visto limitado por la escasa información disponible sobre los programas existentes en Argentina. Como futuras líneas de investigación, se propone llevar adelante estudios empíricos que profundicen sobre la modalidad empleada por los programas nacionales y provinciales que promueven la inclusión laboral de las personas con DI, así como también la experiencia de las personas con DI en estos programas. Propiciar la inclusión educacional y laboral de las personas con Discapacidad Intelectual resulta un pilar fundamental para promover su bienestar y autodeterminación.

Referencias Bibliográficas

- Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Inclusión ADEEI (14 de octubre de 2022)
<https://www.adeei.org.ar/>
- Agencia Nacional de Discapacidad. (2020). *Registro Nacional de Personas con Discapacidad de la República Argentina. Anuario Estadístico 2020*. Estadístico, Buenos Aires.
<https://www.argentina.gob.ar/andis/anuarios-estadisticos-nacionales>
- Alfaro-Rojas, L. (2013). Psicología y discapacidad: un encuentro desde el paradigma social. *Revista Costarricense de Psicología*, 32(1),63-74. <http://hdl.handle.net/11181/3878>
- Altamirano, M. & López, A. (2012, Octubre). Curso de formación para el empleo en el ámbito universitario: impactos positivos en procesos de aprendizaje incidental. *Segunda Jornada de Intercambio Académico y de Investigación*, Universidad Católica Argentina, Buenos Aires, Argentina.
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6046>
- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (15 de octubre de 2022). Intellectual Disabilities. <https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>
- Asociación Síndrome de Down de la República Argentina ASDRA (14 de octubre de 2022). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. <https://www.asdra.org.ar/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual/>
- Boluarte Carbajal, A. (2019). Factores asociados a la calidad de vida en personas con discapacidad intelectual. *Interdisciplinaria*, 36(1), 187-202. <http://ojs.ciipme-conicet.gov.ar/index.php/Interd/article/view/199>
- Castro Belmonte, M., & Vilám Suñé, M. (2014). Los planes de transición al trabajo: una opción formativa inclusiva para personas con discapacidad. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. 25(2), 24-39.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.25.num.2.2014.13518>

- Castro Duran.L, Etchepare.G.M, Vallejos Garcías.V, Zúñiga Vásquez. D, Cano González.R (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(1), 175-186. dx.doi.org/10.12804/apl34.1.2016.12
- Constitución de la Nación Argentina; art 14, 14 bis y 75 inciso 23.
- COPIDIS (s.f). *Manual de inclusion laboral de personas con discapacidad*. Capital Federal, Buenos Aires, Argentina.
- Corby, D., Cousins, W., & Slevin, E. (2012). Inclusion of adults with intellectual disabilities in post-secondary and higher education: A review of the literature. In P. Jones, J. Storan, A. Hudson, & J. Braham (Eds.), *Lifelong Learning: Community Development* (pp. 69-86). Berforts Information Press.
- Dixon,S. (2005). Inclusion-not segregation or integration is where student with special needs belongs. *The Journal of Educational Thought*, 39(1), 33-53. <https://www.jstor.org/stable/23767481>
- Domínguez, M. S. (2014). El empleo con apoyo como indicador de calidad de vida en personas con discapacidad intelectual. Salamanca, Salamanca, España. Recuperado el 14 de julio de 2022 <https://gredos.usal.es/handle/10366/125955>
- Flores, N., Jenaro, C., Tomsa, R., López Lucas, J., & Beltrán, M. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 613-619. <http://hdl.handle.net/10366/123444>
- Forcada Rojkin, M. (noviembre de 2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>
- Fullana Noell.J, Pallisera Diaz.M, Martin Pazos.R, Ferrer Comalada.C, Puyaltó Rovira.C. (2015). La transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Evaluación de un programa de formación para la

mejora de las competencias personales. *Revista de Investigación en Educación*, 13(1). 53-68.

<http://hdl.handle.net/10256/10357>

Fundación Discar (14 de octubre de 2022). <https://www.fundaciondiscar.org.ar/>

García Presas, I. (2013). El acceso al trabajo de las personas discapacitadas. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, (17), 299-318. <http://hdl.handle.net/2183/12561>

Gaskin, J.C. (2015). On the potential for Psychological Researchers and Psychologist to promote the social inclusion of people with disability: a review. *Australian Psychologist*, 50, 445-454. <https://doi.org/10.1111/ap.12128>

González Aguilar, J.A. Intensidad de apoyos, salud mental, empleo y su relación con resultados de calidad de vida. *Siglo Cero*, 50(2), 73-88. <http://dx.doi.org.10.14201/scero20195027388>

Izuzquiza Gasset, D. Rodríguez Herrero, P. (2016). Evaluación de la metodología de empleo con apoyo (ECA) en el programa Promentor (UAM-PRODIS). El ajuste competencial. *Siglo Cero*. (47),37-54. <http://dx.doi.org/10.14201/scero201613754>

Laborda Molla, C. González Fernández, H. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *REOP*, 28(3). 82-98. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.28.num.3.2017.21620>

Laborda Molla, C. Jariot García, M. González Fernández, H. (2021). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XX1*. 24(1), 117-139. <http://dx.doi.org.10.5944/educXX1.26570>

Lettieri, A., Soto-Pérez., Franco-Martin, M.A., Jordán de Urrés., Shiells, K.R., Díez, E. (2020). Employability with Mental Illness: The perspectives of Employers and Mental Health Workers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 1-13. <http://dx.doi.org/10.1177/0034355220922607>

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

Ley Nacional 22.431 Sistema Integral de Protección para los Discapacitados.

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

Ley Nacional 24.308 Discapacitados.

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

Ley Nacional de empleo 24.013; Gobierno de la República Argentina.

Lieutier.S (2019). *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual ¿Empleo protegido o Empleo con apoyo?* [Trabajo de Integración Final, Universidad Austral].

<https://riu.austral.edu.ar/handle/123456789/726>

López Sánchez, M. (2018). Empleo protegido. La eficacia socio-economica de los centros especiales de empleo . *Anales de Derecho y Discapacidad*, 139-156.

Maldonado, E.P., Peña, I.S (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde Soc.* 25 (4), 1-12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y sociedad*(25), 405-442. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200023&lng=es&tlng=es

Martín Cilleros, M.V, Sánchez Gómez, M.C (2016). Análisis cualitativo de tópicos vinculados a la calidad de vida en personas con discapacidad. *Ciência & Saúde Colectiva*, 21(8), 2365-2374. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015218.04182016>.

- Martin Cilleros, M.V, Sánchez Gómez, M.C, Verdugo Alonso, M.A, Crespo Cuadrado, M, Sánchez García, A.B, Caballo Escribano,C, Verdugo Castro, S, Manjón García, E (2020). Mujer y discapacidad: Percepción de su calidad de vida. *Investigacion Cualitativa en Salud: Avances y desafíos*, 3, 623-634.
<https://doi.org/10.36367/ntqr.3.2020.623-634>
- Mercado García, E., Aizpurúa González, E., & García Vicente, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusion socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de trabajo social*, 26(1), 95-104. http://dx.doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.39571
- Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., ... & Hole, R. (2024). 'They don't think I can do it': Experiences of self-advocates, employment specialists, and employers on employment of adults with intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37(3), e13231.
<https://doi.org/110.1111/jar.13231>
- Nassif, C. P. & Nassif, R. E. (2019). La discapacidad desde un enfoque de derechos: a propósito de la legislación nacional en Argentina. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 3(2), 58-74.
- Navas Macho, P., Verdugo Alonso, M. Á., Martinez Torres, S., Sainz Modinos, F., & Aza Hernández, A. (octubre-diciembre de 2017). Derechos y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo. *Siglo Cero*, 48(264), 7-66. <http://dx.doi.org/10.14201/scero2017484766>
- Organización Mundial de la Salud (14 de octubre de 2022). Discapacidad.
- Pascual García, D., Garrido Fernández, M., Antequera Jurado, R. (2014) Autodeterminación y calidad de vida: un programa para la mejora de personas adultas con discapacidad intelectual. *Psicología Educativa*,20, 33-38. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2014.05.004>

- Palacios, A. & Romañach, J. (2020). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional. *Intersticios: Revista Sociologica de Pensamiento Crítico*, 14, 43-54.
- Pegalajar Palomino, Ma del C. Xandri Martínez, R (marzo 2015). La inclusión socio laboral de jóvenes con discapacidad intelectual: Una experiencia a partir del programa " Capacitas". *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*, 8(1).
- Pico Barrionuevo, F.P, Torres, S.S (2017). Mejores practicas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 8(14), 189-200. <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>
- Pupiales Rueda, B.E, Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades de España. *Archivos de medicina*, 16(2), 279-289.
- Santamaría Domínguez, M., Verdugo Alonso, M.A., Orgaz Baz, B., Gómez Sánchez,L.E., Jordán de Urríes Vega, F.B. (2012). Calidad de vida percibida por trabajadores con discapacidad intelectual en empleo ordinario. *Siglo Cero*, 43(2), 46-61.
- Shalock, R.L, Luckasson, R., Tassé, M.J. (2021). Defining, diagnosing, classifying and planning supports for people with intellectual disability: an emerging consensus. *Siglo Cero*, 52(3),29-36.
<https://doi.org/10.14201/scero20215232936>
- Universidad Católica Argentina [UCA] (14 de octubre de 2022). Curso de formación para el empleo.
- Velarde Lizama, V. (2012). Los modelos históricos de la discapacidad: Un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*. XV (1),115-136.
- Vicente Sánchez, E. Mumbardó-Adam, C., Coma Roselló,T., Verdugo Alonso,M.A.,Giné Giné,C. (2018). Autodeterminación en personas con discapacidad intelectual y del desarrollo: revisión del concepto, su

importancia y retos emergentes". *Revista Española de Discapacidad*, 6(II), 7-25.

<http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.06.02.01>

Vidal Espinoza ,R.O., Cornejo Valderrama,C., Arroyo H, L. (Enero-Julio 2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*,2, 93-102.

Vidal Espinoza, R. O., y Cornejo Valderrama, C. (Julio de 2016). Trabajo y discapacidad: Una mirada critica a la inclusion al empleo. *Papeles de trabajo*, (31), 110-119.

Verdugo, M.A., Shalock, R.L., Arias, B., Gómez, L.E., Jordán de Urríes, B. (2013).Calidad de Vida. En M.A.Verdugo y Shalock, R.L (Ed), *Discapacidad e inclusión Manual para la docencia* (443-462). Amarú

Völker, M. (Junio de 2013). El empleo con apoyo,una metodologia cada vez mas presente en Argentins. *Emplea Journal*, 1(1), 7-19.