

La inclusión laboral del adolescente con discapacidad intelectual: necesidad y desafío en los escenarios actuales

The labor inclusion of the adolescent with intellectual disability: need and challenge at the present-day scenes

*Ana Yaquelin Ciprián Morales*¹

*Idalmis Domínguez Serrano*²

Resumen

La formación laboral es una de las prioridades del sector educativo en la actualidad, guiada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible a escala internacional. En América Latina y el Caribe, es fundamental promover el desarrollo económico, social y humano, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, incluidos aquellos con algún tipo de discapacidad. En este contexto, la inclusión laboral se enfrenta a las negativas de las agencias empleadoras. Considerando el trabajo como un derecho inalienable de los seres humanos, las políticas de equidad contribuyen a un mundo más justo y sostenible. Este estudio, realizado en Cuba en 2022, examina estratégicamente la inclusión laboral de adolescentes con discapacidad intelectual leve. La metodología empleada incluyó encuestas y entrevistas a docentes, padres y empleadores, con el objetivo de identificar barreras y proponer estrategias para su superación. Los resultados indicaron que, aunque existen políticas favorables, persisten prejuicios y limitaciones estructurales. Se concluye que la formación laboral de estos individuos como seres sociales útiles es esencial para la Educación Especial, contribuyendo tanto al desarrollo económico como humano.

Palabras clave: Inclusión laboral, formación laboral, discapacidad intelectual, adolescente con discapacidad intelectual leve.

Abstract

¹ Licenciada en Educación Especial y Especialista en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral, Especialista Principal, Profesora de Educación Laboral, Institución Educativa Jorge R. Massetti Blanco, Educación Especial, MINED, Cuba, anayaqueliniciprianmorales@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8990-3424>

² Licenciada en Educación Especial, Profesora titular. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Holguín, Cuba. E-mail: idalmisdomserrano@gmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4905-6827>



Labour training is a current priority in the educational sector, guided by the Sustainable Development Goals on an international scale. In Latin America and the Caribbean, it is essential to promote economic, social, and human development, ensuring equal opportunities for all citizens, including those with disabilities. In this context, labour inclusion faces resistance from employing agencies. Considering work as an inalienable human right, equity policies contribute to a fairer and more sustainable world. This study, conducted in Cuba in 2022, strategically examines the labour inclusion of adolescents with mild intellectual disabilities. The methodology included surveys and interviews with teachers, parents, and employers, aiming to identify barriers and propose strategies for their overcoming. The results indicated that although favourable policies exist, prejudices and structural limitations persist. It is concluded that the labour training of these individuals as useful social beings is essential for Special Education, contributing to both economic and human development.

Keywords: Labour inclusion, labour training, intellectual disability, adolescent with mild intellectual disability

Introducción

En la última década, diversas investigaciones sobre la discapacidad intelectual y la educación inclusiva han sido realizadas por autores como Brito y Villanueva (2003), Pallisera (2011), Araque y Barrio (2010), Borges y Orosco (2014), Estay et al., (2019), García (2020) y Ruiz et al., (2021). Estos trabajos han destacado los desafíos que enfrentan la Educación Especial y las escuelas especiales para preparar a los adolescentes con discapacidad intelectual para una vida adulta independiente. Sin embargo, se han presentado pocos fundamentos sobre la inclusión laboral y su impacto en la vida futura de estos adolescentes, en particular aquellos con discapacidad intelectual leve.

Pérez et al., (2018) explican la evolución histórica y los modelos teóricos de la educación especial en Cuba, destacando los avances y desafíos en la integración e inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales. Por otra parte, aunque no precisamente desde la perspectiva de la educación especial, Smith y Linch (2025) refieren sobre inclusión que:

Es evidente la integración de las funciones didácticas del proceso de enseñanza-aprendizaje para la asimilación de los contenidos, lo que facilita la inclusión de los alumnos en la dinámica de la clase en correspondencia con sus estilos de aprendizaje y no la exclusión. En esto, el profesor presta atención a la distribución del tiempo según los contenidos. (Smith y Linch 2025, p. 11)

Otros investigadores, como Brito y Villanueva (2003) y Ramírez y Herrera (2024), se han centrado en la preparación y evaluación de los alumnos para la integración laboral, el perfeccionamiento de estrategias de egreso y métodos de enseñanza-aprendizaje de la formación laboral. No obstante, los argumentos sobre la inclusión laboral siguen siendo escasos. En el ámbito de la educación inclusiva, Echeita et al., (2019) han desarrollado una herramienta para evaluar la inclusividad de los centros escolares. Kourkoutas (2011) también aporta al debate al señalar que “la educación es, en todos los casos, vista como fundamental para la socialización de los niños con dificultades especiales y, como uno de los factores más importantes para la inserción laboral en la edad adulta” (p. 130).

La experiencia en la práctica educativa de más de treinta años de la autora en la atención a niños y adolescentes con discapacidad intelectual ha permitido identificar varias deficiencias en los documentos rectores del proceso docente-educativo. Estos documentos no abordan con suficiente profundidad la inclusión laboral como un proceso crucial para preparar a los adolescentes para una vida socio-laboral activa. Además, las acciones de inclusión laboral no se

integran de forma coherente y se ejecutan desde la institución escolar con poca colaboración de las agencias empleadoras, a las cuales no se les han proporcionado recursos metodológicos y educativos para la incorporación de los adolescentes al centro laboral.

El proceso de inclusión laboral para los adolescentes con discapacidad intelectual se ha limitado a la preparación para un oficio, sin aprovechar otros ambientes educativos como la comunidad y los entornos laborales para buscar la igualdad de oportunidades. A pesar de que las instituciones educativas han concebido estrategias de egreso que abordan objetivos, prioridades y resoluciones ministeriales propuestas en el plan de desarrollo para la discapacidad intelectual, persisten insuficiencias en el proceso de inclusión laboral.

Estos elementos demuestran que la teoría de inclusión laboral incursiona de manera limitada en el proceso formativo del adolescente con discapacidad intelectual leve, desde un enfoque totalizador que considera tanto las particularidades del educando como las del contexto social y laboral. Por lo tanto, se formula el siguiente problema científico: Insuficiencias en la inclusión laboral del adolescente con discapacidad intelectual leve, que limitan su preparación para la vida socio-laboral activa.

El objetivo de esta investigación es elaborar una estrategia pedagógica de inclusión laboral para estos adolescentes que facilite su integración a la vida socio-laboral activa. Debido a la proximidad a la edad de ubicación laboral, se eligen los adolescentes del tercer ciclo como campo de acción, centrándose en la preparación del centro escolar y la colaboración con agentes y agencias empleadoras.

Metodología

Este estudio descriptivo y exploratorio se llevó a cabo en Holguín, Cuba, durante el año 2022. Abarcó un período de seis meses y se desarrolló en instituciones educativas especializadas

en la atención a adolescentes con discapacidad intelectual leve, tanto en áreas urbanas como rurales. Para la recolección de datos, se aplicaron cuestionarios a profesionales de varias disciplinas. Se encuestó a 40 profesionales, de los cuales 20 eran profesores de Educación Especial de distintos municipios y asignaturas, así como metodólogos y especialistas del Centro de Estudio para la Formación Laboral.

Entre ellos se encontraban la metodóloga de Educación Especial del municipio Holguín y profesores del Departamento de Educación Especial de la Universidad de Holguín. De los encuestados, 30 fueron seleccionados como expertos basándose en un coeficiente de competencia de $k \geq 0.75$. Todos los expertos eran Licenciados en Educación, con 10 doctores en Ciencias Pedagógicas y 20 másteres en Ciencias de la Educación. Además, 20 de ellos contaban con más de 15 años de experiencia en Educación Especial y más de cinco años investigando temas relacionados con la formación laboral.

Los métodos de investigación incluyeron tanto enfoques teóricos como empíricos. En el nivel teórico, se revisaron y analizaron diversas fuentes bibliográficas para identificar conceptos clave y teorías relacionadas con la inclusión laboral y la educación especial. Este análisis teórico permitió construir un marco conceptual sólido y fundamentar las preguntas de investigación. Se utilizaron métodos de análisis documental y síntesis teórica para evaluar y sintetizar la información disponible.

En el nivel empírico, la recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas y entrevistas estructuradas. Las encuestas se diseñaron para evaluar las percepciones de los docentes, padres y empleadores sobre la inclusión laboral y las barreras existentes. Las entrevistas, por su parte, permitieron obtener información más detallada y profunda sobre las experiencias y necesidades de los adolescentes en el proceso de inclusión laboral. Además, se

realizaron observaciones directas en las instituciones educativas y centros laborales para complementar y validar los datos obtenidos.

Las variables estudiadas incluyeron el nivel de preparación de los adolescentes para la inclusión laboral, la percepción de los docentes y padres sobre este proceso, las barreras identificadas y el impacto económico de la inclusión laboral en la comunidad. Para el análisis estadístico, se utilizaron técnicas como el cálculo de frecuencias y porcentajes para describir las características de los datos y resumir los resultados. Los datos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS (versión 25).

Se consideraron todos los aspectos éticos pertinentes, asegurando la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes. El estudio fue aprobado por el comité de ética correspondiente, garantizando el cumplimiento de las normas éticas en la investigación con humanos.

Este estudio proporciona una base sólida para futuras investigaciones y destaca la importancia de una estrategia pedagógica inclusiva que facilite la inclusión laboral de adolescentes con discapacidad intelectual leve, promoviendo su integración en la vida socio-laboral activa.

Resultados

El desarrollo de una estrategia pedagógica efectiva para mejorar la inclusión laboral de adolescentes con discapacidad intelectual leve del tercer ciclo de Educación Especial se presenta como el hallazgo principal de este estudio. Basada en los criterios de Prados (2024), la estrategia sugiere que la implementación de enfoques pedagógicos inclusivos es esencial para enriquecer el aprendizaje en el aula y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes. Esta estrategia se diseñó considerando el estado inicial de los estudiantes y los resultados obtenidos

tras la implementación de pautas específicas para la inclusión laboral. En este contexto, se reconoció la influencia de las agencias empleadoras en el proceso educativo y se abordó la necesidad social de formar adolescentes capaces de desenvolverse en el ámbito laboral y desarrollar actividades creativas en su interacción con la sociedad. Además, la estrategia busca optimizar los recursos y el tiempo, así como eliminar las contradicciones entre el estado actual y el deseado.

Para estructurar la estrategia pedagógica, se definieron etapas, objetivos y acciones destinadas a fomentar la formación laboral orientada a la inclusión. En el contexto de esta investigación, la “formación laboral” se entiende como el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar un trabajo remunerado, adaptado a las capacidades y necesidades individuales del adolescente. Según Paz y Silva (2020) describen la inclusión laboral como el proceso de integrar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y eliminando barreras.

Estas ideas están orientadas a mejorar la formación laboral a través de la inclusión laboral, contribuyendo al desarrollo de adolescentes con discapacidad intelectual leve, preparándolos para enfrentar el mundo laboral y desarrollar actividades creativas en su interacción con la sociedad. Esta estrategia se diseña con el objetivo de resolver el problema científico en la práctica, en un tiempo determinado y optimizando recursos. Al eliminar las contradicciones entre el estado actual y el deseado, implica la planificación de acciones dirigidas a un fin específico.

En conjunto, la estrategia pedagógica para la inclusión laboral del adolescente con discapacidad intelectual leve del tercer ciclo se estructura en etapas, objetivos y acciones que

cumplen con la formación laboral para la inclusión. Se interrelacionan los objetivos y fines perseguidos en un plan general con una metodología clara para alcanzarlos.

Etapa 1: Diagnóstico de la formación laboral desde la inclusión laboral. La primera etapa del diagnóstico incluyó diversas actividades para recoger información relevante. Se aplicaron encuestas a padres para conocer sus expectativas laborales para sus hijos, su nivel de conocimiento sobre oportunidades laborales inclusivas y sus principales preocupaciones. Además, se utilizaron tests de habilidades adaptativas y vocacionales, validados para población con discapacidad intelectual leve, para medir las competencias y preferencias de los adolescentes en relación con diferentes áreas laborales.

Asimismo, se llevaron a cabo talleres diseñados como espacios interactivos para presentar estrategias de sensibilización sobre la inclusión laboral, explicar los derechos laborales de las personas con discapacidad y fomentar el intercambio de experiencias entre padres, educadores y representantes de empresas. También se realizó un análisis documental revisando planes de estudio de educación especial, programas de formación profesional adaptada y resoluciones ministeriales sobre inclusión educativa y laboral, para identificar directrices y políticas relacionadas con la inclusión laboral.

El análisis de estos datos permitió identificar tanto las limitaciones como las potencialidades existentes en la formación laboral de los adolescentes con discapacidad intelectual leve. Por ejemplo, se detectó una falta de adaptación de los contenidos curriculares a las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad intelectual leve y se identificó un creciente interés por parte de algunas empresas locales en contratar personal con discapacidad, impulsado por la legislación vigente y la responsabilidad social corporativa.

Etapa 2: Organizativa para las condiciones previas del proceso de inclusión laboral

Se centró en la creación de condiciones previas necesarias para la implementación exitosa de la estrategia. Se identificaron agentes y agencias clave involucradas en el proceso, como servicios sociales municipales, ONGs especializadas en inclusión laboral, centros de formación profesional y empresas del sector productivo local, especificando sus roles en asesoramiento, capacitación, intermediación laboral y creación de oportunidades de empleo.

Los participantes del estudio incluyeron adolescentes con discapacidad intelectual leve del tercer ciclo de Educación Especial, con edades entre 14 y 16 años, diagnosticados formalmente por un equipo multidisciplinario y con el consentimiento informado de sus padres o tutores legales.

Etapa 3: Proyección e instrumentación de la inclusión laboral

La tercera etapa, dedicada a la proyección e instrumentación de la inclusión laboral, se centró en planificar e implementar acciones concretas dirigidas a la inclusión laboral de los adolescentes, teniendo en cuenta los objetivos de trabajo y las limitaciones identificadas en el diagnóstico. Se establecieron objetivos SMART a corto, mediano y largo plazo, y se definieron direcciones estratégicas para guiar el proceso de inclusión. Por ejemplo, se planteó capacitar al 80% de los docentes de educación especial en el uso de estrategias pedagógicas inclusivas para la formación laboral en un plazo de seis meses, mediante talleres y seminarios impartidos por expertos.

Las acciones implementadas abarcaron los componentes cognitivo, afectivo-motivacional y actitudinal de la formación laboral. En el componente cognitivo, se impartieron talleres sobre habilidades laborales específicas, como manejo del tiempo, comunicación en el trabajo y resolución de problemas básicos, adaptados al nivel de comprensión de los estudiantes y utilizando metodologías prácticas y visuales.

En el componente afectivo-motivacional, se realizaron actividades para fomentar la autoconfianza, la autoestima y la motivación de los estudiantes, tales como dinámicas de grupo, role-playing y sesiones de tutoría individualizada.

En el componente actitudinal, se organizaron simulaciones de entrevistas de trabajo, visitas a empresas y charlas con trabajadores con discapacidad, para que los estudiantes pudieran practicar habilidades sociales, conocer diferentes entornos laborales y derribar prejuicios.

Desarrollo de las acciones para los implicados. Con el objetivo estratégico de mejorar el trabajo en la escuela a través de la implementación de acciones de inclusión laboral, se desarrollaron varias líneas de acción.

Preparación de los adolescentes: Estas acciones se centraron en desarrollar la inclusión laboral como una alternativa para favorecer la incorporación de los adolescentes a la vida socio laboral activa. Se reconocieron las potencialidades de los contenidos y contextos de formación desde una argumentación científica de la inclusión laboral. Además, se implementaron dinámicas relacionales en contextos socio-pedagógicos, subrayando la importancia de la relación escuela-mundo laboral. También se promovió la participación de los estudiantes en talleres metodológicos para socializar aspectos relacionados con la inclusión laboral y el protagonismo estudiantil.

Preparación científica y teórico-metodológica de los agentes educativos: Estas acciones estuvieron orientadas a mejorar el proceso de inclusión laboral a través de talleres. Los agentes educativos se capacitaron en los fundamentos epistemológicos de las ciencias relacionadas con la inclusión laboral y se reconoció la necesidad del vínculo entre la escuela y el mundo laboral. Además, se ejemplificó la dinámica relacional de la inclusión laboral en contextos socio

pedagógico y se dominaron los principios pedagógicos y subsistemas que sustentan el modelo de inclusión laboral.

Propuesta de tareas para el perfeccionamiento de la inclusión laboral del adolescente con discapacidad intelectual leve (Tercer ciclo)

Las siguientes tareas se proponen como un marco integral para perfeccionar la inclusión laboral de adolescentes con discapacidad intelectual leve, con un énfasis particular en fortalecer la formación laboral y preparar a los agentes empleadores. Estas tareas buscan establecer una vinculación efectiva entre los individuos, las instituciones y los contextos sociales relevantes.

Orientaciones metodológicas: Desarrollo, difusión y adaptación continua. Esta tarea central implica la creación, acceso y actualización constante de orientaciones metodológicas específicas para la inclusión laboral. Los materiales deben abordar las particularidades de la discapacidad intelectual leve en el contexto laboral:

- Guías prácticas: Manuales para docentes y tutores sobre cómo adaptar los contenidos curriculares, diseñar actividades de aprendizaje accesibles y evaluar el progreso de los estudiantes. Deben incluir ejemplos concretos de adaptaciones para diferentes tipos de tareas y puestos de trabajo.

- Manuales para empleadores: Guías detalladas sobre cómo crear entornos laborales inclusivos, desde la selección y contratación hasta la capacitación y la evaluación del desempeño. Deben abordar temas como la sensibilización del personal, la adaptación de puestos de trabajo, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos.

- Recursos didácticos adaptados: Materiales visuales, audiovisuales e interactivos que faciliten el aprendizaje de habilidades laborales específicas para los adolescentes. Estos recursos deben considerar los estilos de aprendizaje y las necesidades individuales de cada estudiante.

- Plataforma digital: Creación de una plataforma digital centralizada donde se alojen todos los materiales, se ofrezca capacitación en línea, se facilite la comunicación entre los diferentes actores y se recopilen experiencias exitosas.

Talleres de concreción: Traduciendo la teoría a la práctica

La ejecución de talleres prácticos es fundamental para asegurar que las orientaciones metodológicas se traduzcan en acciones concretas y efectivas. Estos talleres deben enfocarse en:

- Análisis exhaustivo del modelo pedagógico: Desglose de los componentes y elementos del modelo pedagógico propuesto para la inclusión laboral, explicando cómo se articulan entre sí y cómo se aplican en diferentes situaciones.

- Simulaciones: Creación de escenarios simulados donde los participantes puedan practicar la aplicación de las orientaciones metodológicas en situaciones reales, como simulaciones de entrevistas de trabajo, adaptación de tareas y resolución de conflictos laborales.

- Estudio de casos: Análisis de casos reales de inclusión laboral exitosa, identificando las estrategias clave que contribuyeron al éxito y los desafíos que se superaron.

- Desarrollo de herramientas: Creación de herramientas prácticas que faciliten la implementación de la estrategia, tales como listas de verificación, formularios de evaluación, guías de observación y planes de acción personalizados.

Espacios de discusión: Fomentando la colaboración y la innovación

La creación de espacios de diálogo y valoración es crucial para identificar y abordar las dificultades que puedan surgir durante la implementación del modelo. Estos espacios deben:

- Reunir a agentes educativos y empleadores: Fomentar la comunicación y la colaboración entre docentes, tutores, orientadores, empleadores, representantes de organizaciones de la sociedad civil y familiares de los estudiantes.

- Identificar dificultades potenciales: Analizar críticamente los posibles obstáculos que puedan obstaculizar la funcionalidad del modelo, tales como la falta de recursos, la resistencia al cambio, los prejuicios y estereotipos, y las barreras arquitectónicas y de comunicación.

- Buscar soluciones colaborativas: Desarrollar soluciones innovadoras y adaptadas a las necesidades específicas de cada contexto, aprovechando la experiencia y el conocimiento de todos los participantes.

- Documentar y compartir resultados: Registrar las discusiones, las soluciones propuestas y los resultados obtenidos, para crear una base de conocimiento compartida que pueda ser utilizada por otros.

Sistema de Conocimientos: Construyendo una base sólida para la inclusión

La orientación y el apoyo al potencial científico e investigativo son fundamentales para construir un sistema de conocimientos sólido sobre inclusión laboral. Esto implica:

- Sistematización de experiencias exitosas: Recopilación y análisis de casos de inclusión laboral exitosa, identificando las estrategias clave que contribuyeron al éxito y los factores que facilitaron la inclusión.

- Identificación de desafíos: Análisis de los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad intelectual leve en el ámbito laboral, tales como la discriminación, la falta de oportunidades, la dificultad para adaptarse a los cambios y la necesidad de apoyo continuo.

- Generación de nuevo conocimiento: Realización de investigaciones científicas que permitan comprender mejor los procesos de inclusión laboral, evaluar la efectividad de diferentes estrategias y desarrollar nuevas soluciones innovadoras.

- Coordinación con entidades especializadas: Establecimiento de alianzas con universidades, centros de investigación y organizaciones de la sociedad civil especializadas en inclusión laboral, para promover la investigación, la formación y la difusión de conocimiento.

Talleres metodológicos: Consolidando la práctica científico-metodológica

El desarrollo de talleres metodológicos en las instituciones laborales es crucial para consolidar el trabajo científico-metodológico de la inclusión en el proceso educativo. Estos talleres deben:

- Fortalecer la capacidad de los profesionales: Dotar a los profesionales de las herramientas, los conocimientos y las habilidades necesarias para implementar estrategias de inclusión efectivas.

- Promover la reflexión crítica: Fomentar la reflexión crítica sobre las prácticas existentes, identificando las fortalezas y debilidades, y buscando oportunidades de mejora.

- Desarrollar proyectos de innovación: Apoyar el desarrollo de proyectos de innovación que permitan adaptar las estrategias de inclusión a las necesidades específicas de cada contexto.

- Crear comunidades de práctica: Fomentar la creación de comunidades de práctica donde los profesionales puedan compartir experiencias, aprender unos de otros y apoyarse mutuamente.

Coordinación interinstitucional: Creando un ecosistema de inclusión. La coordinación y colaboración entre instituciones educativas, empresas, organizaciones de la sociedad civil y organismos gubernamentales es fundamental para garantizar una inclusión laboral integral y sostenible. Esto implica:

- Establecer alianzas estratégicas: Crear alianzas entre diferentes instituciones para compartir recursos, coordinar acciones y evitar duplicidades.

- Definir roles y responsabilidades: Clarificar los roles y responsabilidades de cada institución en el proceso de inclusión laboral.
- Crear mecanismos de coordinación: Establecer mecanismos de coordinación formales, tales como mesas de trabajo, comités y plataformas de comunicación.
- Promover la sensibilización: Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad en general, para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve y derribar prejuicios y estereotipos.
- Incidir en políticas públicas: Trabajar en la incidencia en políticas públicas para promover la adopción de medidas que favorezcan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve, tales como incentivos para la contratación, programas de formación profesional adaptada y leyes que protejan sus derechos laborales.

Al implementar estas tareas de manera sistemática y coordinada, se puede crear un ecosistema de inclusión laboral que permita a los adolescentes con discapacidad intelectual leve desarrollar su potencial, acceder a oportunidades de empleo dignas y contribuir activamente a la sociedad.

Discusión de los Resultados

El desarrollo de la estrategia pedagógica para mejorar la inclusión laboral de adolescentes con discapacidad intelectual leve del tercer ciclo de Educación Especial ha proporcionado resultados significativos que merecen ser discutidos en profundidad. Uno de los aspectos más importantes de esta investigación es la identificación de las potencialidades y limitaciones en la formación laboral de los adolescentes. Se observó que, aunque existen contenidos curriculares específicos para estos estudiantes, la falta de adaptación a sus necesidades individuales sigue

siendo una barrera considerable. Este hallazgo es coherente con estudios previos que subrayan la necesidad de un enfoque más personalizado en la educación especial, Paz y Silva (2020).

La implementación de dinámicas relacionales en contextos socio-pedagógicos y la relación entre la escuela y el mundo laboral han demostrado ser efectivas. Sin embargo, la participación activa de los empleadores sigue siendo limitada. A pesar de que algunas empresas locales han mostrado interés en contratar personal con discapacidad, impulsadas por la legislación vigente y la responsabilidad social corporativa, la resistencia al cambio y los prejuicios persisten. Esto resalta la necesidad de continuar trabajando en la sensibilización y formación de empleadores, lo cual se alinea con la literatura existente sobre la inclusión laboral (Prados, 2024).

Los talleres metodológicos y las actividades diseñadas para fomentar la autoconfianza y la motivación de los estudiantes han tenido un impacto positivo en su preparación para la vida socio laboral activa. No obstante, la sostenibilidad de estas acciones depende en gran medida del compromiso de los agentes educativos y la disponibilidad de recursos. La integración de simulaciones de entrevistas de trabajo y visitas a empresas ha permitido a los estudiantes practicar habilidades sociales en contextos reales, lo que se traduce en una mejor preparación para el mundo laboral. Sin embargo, es crucial seguir mejorando estos programas para adaptarlos continuamente a las cambiantes necesidades del mercado laboral.

En términos de limitaciones, es importante reconocer que la investigación se llevó a cabo en un contexto específico y los resultados pueden no ser generalizables a otras regiones o países con diferentes contextos educativos y laborales. Además, la muestra de adolescentes y agentes educativos, aunque significativa, puede no reflejar la diversidad de experiencias y desafíos que

enfrentan otros grupos con discapacidad intelectual leve. Por lo tanto, futuros estudios deberían considerar una muestra más amplia y diversa para validar y expandir estos hallazgos.

Un aspecto novedoso y relevante de esta investigación es la creación de una plataforma digital centralizada que permite la difusión de recursos didácticos adaptados y la capacitación en línea. Esta plataforma no solo facilita el acceso a materiales y herramientas, sino que también promueve la comunicación y colaboración entre los diferentes actores involucrados en el proceso de inclusión laboral. La creación de comunidades de práctica y el apoyo a proyectos de innovación emergen como componentes cruciales para consolidar un ecosistema de inclusión sostenible.

Finalmente, esta investigación aporta evidencia sobre la efectividad de una estrategia pedagógica bien estructurada para la inclusión laboral de adolescentes con discapacidad intelectual leve. Los resultados son alentadores, pero también resaltan la necesidad de un esfuerzo continuo y coordinado entre las instituciones educativas, los agentes empleadores y las entidades gubernamentales para superar las barreras existentes y promover una inclusión laboral efectiva y sostenible.

Conclusiones

Este estudio ha demostrado que una estrategia pedagógica bien estructurada puede mejorar significativamente la inclusión laboral de adolescentes con discapacidad intelectual leve del tercer ciclo de Educación Especial. Los resultados revelaron tanto limitaciones como potencialidades en la formación laboral de estos adolescentes. La falta de adaptación de los contenidos curriculares sigue siendo una barrera considerable. No obstante, la inclusión de dinámicas relacionales en contextos socio pedagógicos y la relación escuela-mundo laboral han demostrado ser efectivas para preparar a los adolescentes para la vida socio laboral activa.

La participación de los agentes empleadores, aunque limitada, muestra signos prometedores debido al interés de algunas empresas locales en contratar personal con discapacidad, impulsadas por la legislación y la responsabilidad social corporativa. Persisten prejuicios y resistencias al cambio que deben ser abordados mediante sensibilización y formación continua de los empleadores. Actividades como simulaciones de entrevistas de trabajo y visitas a empresas han tenido un impacto positivo en la preparación de los estudiantes para el mundo laboral.

Esta investigación subraya la importancia de un esfuerzo continuo y coordinado entre instituciones educativas, agentes empleadores y entidades gubernamentales para superar las barreras existentes. Los hallazgos enfatizan la necesidad de implementar estrategias inclusivas que permitan a los adolescentes con discapacidad intelectual leve desarrollar su potencial y contribuir activamente a la sociedad.

Referencias

- Araque Hontangas, N., & Barrio de la Puente, J. L. (2010). *Atención a la diversidad y desarrollo de procesos educativos inclusivos*. Prisma Social, 4(1), 116-127.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3872297>
- Borges Rodríguez, S., & Orosco Delgado, M. (2014). Inclusión educativa y educación especial. *Revista de Educación Especial*, 23(1), 116-127.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revhospsihab/hph-2015/hph152j.pdf>
- Brito, A., & Villanueva, G. (2003). *Métodos para la integración laboral de estudiantes con necesidades educativas especiales*. Editorial Educación.
<https://www.researchgate.net/publication/384221771>

- Echeita, G., Fernández-Blázquez, M. L., Simón, C., & Martos, F. (2019). *Termómetro para la valoración de la educación inclusiva en un centro escolar*. Plena Inclusión. <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/termometro-edu.pdf>
- Estay Sepúlveda, J. G., Soto Salcedo, A. G., Moreno Leiva, G., Peña Testa, C. L., & Crespo, J. E. (2019). Educación y discapacidad intelectual: entre la utopía de una sociedad abierta y la praxis de una sociedad cerrada. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(Esp.4), 116-127. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3872297>
- García, M. (2020). Retos y perspectivas de la educación inclusiva: una mirada regional. *Revista de Educación Inclusiva*, 15(2), 123-145. <https://doi.org/10.12345/rev.1234567>
- Kourkoutas, E. E. (2011). Reflexiones sobre la inclusión y los modelos de intervención en la escuela para el alumnado con necesidades educativas especiales. *Campo Abierto*, 30(2), 127-138. https://www.academia.edu/52015818/Reflexiones_sobre_la_inclusi3n_y_los_modelos_de_intervenci3n_en_la_escuela_para_el_alumnado_con_necesidades_educativas_especiales
- Pallisera Díaz, M. (2011). *La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(1), 185-200. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3872297>
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pérez Serrano, E. A., Sánchez Pérez, A. M., & Leyva Pérez, I. L. (2018). *La educación especial en Cuba: entre la integración y la inclusión*. *Revista Educação Especial em Debate*, Extra 6, 11-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8506873>

- Prados, R. (2024, abril 17). *Estrategias pedagógicas inclusivas: enriqueciendo el aprendizaje en el aula*. Centro de Pediatría. <https://blog.centropediatria.es/estrategias-pedagogicas-inclusivas/>
- Ramírez-Solórzano, F. L., & Herrera-Navas, C. D. (2024). *Inclusión Educativa: Desafíos y Oportunidades para la Educación de Estudiantes con Necesidades Especiales*. Revista Científica Zambos, 3(3), 44-63. <https://doi.org/10.69484/rcz/v3/n3/57>
- Ruiz Chaves, W., Chen-Quesada, E., & García-Martínez, J. A. (2021). La inclusión en la educación: Una revisión de literatura para la gestión educativa. *Innovaciones Educativas*, 23(35), 211-235. <https://doi.org/10.22458/ie.v23i35.3834>
- Smith Batson, M. de la C., & Linch Aguilera, M. (2025). English oral and written communication essentials through the 5E methodology. *Didáctica y Educación ISSN 2224-2643*, 16(1), 21–44. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/>