

Barreras durante la búsqueda de empleo de jóvenes egresados universitarios con discapacidad visual

Amaya Gilda Sarduy-Medina, Mg.^a

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina

 amayasarduy@gmail.com

Resumen

Las personas jóvenes egresadas de la educación superior con discapacidad visual enfrentan importantes barreras al momento de buscar empleo, lo que afecta su inclusión laboral. Sin embargo, sus experiencias han permanecido poco visibilizadas. El artículo analiza las barreras que encuentran durante la búsqueda de empleo, a partir de sus experiencias en el Área Metropolitana de Buenos Aires (Argentina). Metodológicamente, se realizó un estudio cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas a 20 personas jóvenes, de entre 24 y 32 años, con discapacidad visual (ceguera y baja visión profunda), que se encontraban en proceso de búsqueda de empleo en el sector público. La información se interpretó mediante análisis de contenido. En los resultados, y desde los postulados del modelo social de la discapacidad, se identificaron barreras tecnológicas, actitudinales y políticas. En las conclusiones, se reflexiona sobre cómo estos hallazgos amplían la comprensión de esta población poco visibilizada y refuerzan la necesidad de políticas públicas inclusivas, construidas a partir de sus propias voces.

Palabras clave

Jóvenes; barreras sociales; inclusión laboral; discapacidad visual; empleo; derechos humanos; políticas públicas.

Tesoro

Tesoro de Ciencias Sociales de la Unesco.

Puntos clave

- Jóvenes con discapacidad visual y formación universitaria enfrentan barreras que dificultan su acceso al empleo público.
- La falta de accesibilidad tecnológica y los prejuicios hacia la discapacidad limitan sus oportunidades de participación laboral.
- Se evidencia la necesidad de garantizar el derecho al trabajo mediante medidas efectivas que favorezcan la igualdad de oportunidades.

Para citar este artículo

Sarduy-Medina, A. G. (2026). Barreras durante la búsqueda de empleo de jóvenes egresados universitarios con discapacidad visual. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 24(3), 1-23.
<https://doi.org/10.11600/rllcsnj.24.3.7667>

Historial

Recibido: 22.07.2025

Aceptado: 27.03.2026

Publicado: 25.08.2026

Información artículo

Este artículo presenta una investigación doctoral sobre el proceso de inclusión laboral de jóvenes egresados del nivel superior con discapacidad visual en el Área Metropolitana de Buenos Aires, como parte del programa del Doctorado en Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Nacional de Quilmes, en Buenos Aires, Argentina. **Área:** ciencias sociales. **Subárea:** sociología.

Ciencia abierta

Este artículo no permite acceso a material suplementario y a los datos originales de la investigación.

Barriers during the job search of young university graduates with visual disabilities

Abstract

Young graduates of higher education with visual disabilities face significant barriers when seeking employment, which affects their labor market inclusion. However, their experiences have remained largely underexplored. This article analyzes the barriers they encounter during the job search process, based on their experiences in the Metropolitan Area of Buenos Aires (Argentina). Methodologically, a qualitative study was conducted based on semi-structured interviews with 20 young people, aged between 24 and 32, with visual disabilities (blindness and severe low vision), who were in the process of seeking employment in the public sector. The data were interpreted through content analysis. The results, framed within the assumptions of the Social Model of Disability, identified technological, attitudinal, and policy-related barriers. The conclusions reflect on how these findings broaden the understanding of this underrepresented population and reinforce the need for inclusive public policies built upon their own voices.

Keywords

Youth; social barriers; labor inclusion; visual disability; employment; human rights; public policies.

Barreiras durante a busca de emprego de jovens egressos universitários com deficiência visual

Resumo

Jovens egressos do ensino superior com deficiência visual enfrentam importantes barreiras no momento de buscar emprego, o que afeta sua inclusão no mercado de trabalho. No entanto, suas experiências têm permanecido pouco visibilizadas. O artigo analisa as barreiras que enfrentam durante o processo de busca de emprego, a partir de suas experiências na Área Metropolitana de Buenos Aires (Argentina). Metodologicamente, realizou-se um estudo qualitativo baseado em entrevistas semiestruturadas com 20 jovens, entre 24 e 32 anos, com deficiência visual (cegueira e baixa visão profunda), que se encontravam em processo de busca de emprego no setor público. As informações foram interpretadas por meio de análise de conteúdo. Nos resultados, e a partir dos pressupostos do Modelo Social da Deficiência, identificaram-se barreiras tecnológicas, atitudinais e políticas. Nas conclusões, reflete-se sobre como esses achados ampliam a compreensão dessa população pouco visibilizada e reforçam a necessidade de políticas públicas inclusivas, construídas a partir de suas próprias vozes.

Palavras-chave

Jovens; barreiras sociais; inclusão laboral; deficiência visual; emprego; direitos humanos; políticas públicas.

Información autores

[a] Licenciada en Psicología y Magíster en Psicología Educativa con mención en Necesidades Educativas Especiales por la Universidad de La Habana. Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, Argentina. H5: 0.  0009-0007-4319-0202. Correo electrónico: amayasarduy@gmail.com

Introducción

La inclusión laboral constituye un derecho humano fundamental y una condición clave para garantizar la igualdad de oportunidades, tal como lo establece la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de la Organización de las Naciones Unidas (2006). Sin embargo, las personas con discapacidad han sido históricamente marginadas a nivel global, enfrentando múltiples barreras que limitan su plena participación social y económica (Banco Mundial, 2023).

En Argentina, esta población representa aproximadamente el 12.9 % del total, lo que equivale a 5 114 190 personas (Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina [Indec], 2018). En el ámbito laboral, las desigualdades son significativas. Mientras que la tasa de empleo de la población sin discapacidad supera el 47 %, en el caso de las personas con discapacidad apenas alcanza el 14 % (Registro Nacional de Discapacidad, 2023). En tal sentido, la Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (Redi, 2023) señala que una proporción considerable de este colectivo no participa activamente en el mercado laboral. En este contexto, la tasa de empleo de esta población en el sector público no supera el 14 %. En muchos casos, esta situación se vincula con la percepción de escasas oportunidades disponibles.

Dentro de este grupo, las personas con discapacidad visual constituyen un subgrupo particularmente relevante. La discapacidad visual es la segunda más frecuente y representa aproximadamente el 25 % del total (Indec, 2018). Desde una perspectiva conceptual, comprende una diversidad de condiciones que incluyen tanto la ceguera (que es la pérdida total de la información visual), como la baja visión (estado en el que la persona aún tiene un campo de luz denominado «resto visual»); estas implican limitaciones en la función visual que no pueden ser completamente corregidas mediante tratamientos médicos o dispositivos ópticos convencionales.

Desde una perspectiva biomédica, dichas condiciones han sido tradicionalmente definidas en términos de deficiencia visual, entendida como una alteración en la estructura o función del sistema visual. Sin embargo, desde el modelo social de la discapacidad,

la visual no se reduce a una condición individual, sino que se configura a partir de la interacción entre las personas y un entorno que presenta barreras sociales, culturales y físicas que limitan su participación plena en igualdad de condiciones. En este sentido, el problema no radica en la deficiencia visual, sino en un entorno laboral que no se adecua a la diversidad, que discrimina y que no garantiza ajustes razonables ni accesibilidad (Ferrante, 2014, 2016, 2020; Oliver & Barnes, 2012; Palacios, 2008, 2017, 2020; Shakespeare, 2014).

Estas desigualdades se profundizan en el caso de los y las jóvenes con discapacidad visual. En Argentina, este grupo presenta elevados niveles de inactividad laboral (65.4 %) y desocupación (16.5 %), lo que agrava su situación de vulnerabilidad social (Registro Nacional de Discapacidad, 2022, 2023).

En el ámbito educativo, las brechas también son evidentes. Solo el 7 % de las personas con discapacidad accede a la educación universitaria (Indec, 2018), lo que limita sus oportunidades de inserción laboral en empleos calificados. Incluso entre quienes logran completar estudios superiores, las dificultades persisten, ya que enfrentan diversas barreras durante su inclusión laboral a empleos formales, especialmente en el sector público (Blogna, 2024). En consecuencia, muchas personas con discapacidad visual egresadas del sistema universitario se ven forzadas a retornar a situaciones de dependencia económica o a formas de trabajo informal, a pesar del esfuerzo que implica completar su trayectoria académica. Esta situación no solo genera frustración, sino que también profundiza las desigualdades y contribuye a la invisibilización de este colectivo.

Esta investigación se justifica por varios motivos. En primer lugar, por la limitada cantidad de estudios en Argentina que abordan las experiencias de personas jóvenes con discapacidad visual egresadas universitarias en su transición hacia el empleo desde los estudios sociales de la discapacidad. En este sentido, si bien existen algunos antecedentes, aún resulta necesario profundizar en investigaciones cualitativas que recuperen las voces de estos jóvenes en el contexto argentino, aspecto al que este trabajo busca contribuir. La mayor parte de la literatura se ha enfocado en las políticas públicas generales, en la mirada de los empleadores o en otros grupos etarios y tipos de discapacidad (Danel & Blogna, 2021; Mareño, 2015; Rubel, 2019; Venturiello, 2017).

En segundo lugar, si bien existe legislación que establece cuotas laborales y medidas de acción positiva, su implementación sigue siendo limitada, especialmente en el sector público. Por último, las voces de las personas jóvenes con discapacidad visual requieren mayor visibilización en el debate académico y político.

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), el artículo 27 establece que el trabajo es un derecho humano fundamental, visibilizando la necesidad de garantizar la equidad, la accesibilidad, el respaldo legal, la autonomía y la transformación de actitudes.

De igual modo, según Sen (1999, como es citado en Scharagrodsky, 2017), el trabajo, además de su función inequívoca de generar ingresos, cumple otras cinco funciones indispensables: impone una estructura temporal a la vida, crea contactos sociales fuera de la familia, promueve objetivos que trascienden las ambiciones individuales, define una identidad social y obliga a la acción. Por ello, la exclusión laboral de los y las jóvenes con discapacidad visual no solo vulnera derechos, sino que también limita sus proyectos de vida y refuerza la dependencia.

En relación con el trabajo, el modelo social de la discapacidad promueve la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo formal, al sostener que todas las personas pueden realizar aportes valiosos a la sociedad y que no deberían legitimarse prácticas basadas en su inferiorización social (Palacios, 2008). En este marco, en Argentina desde mediados del siglo XX la demanda de un cupo laboral en el empleo público ha sido una de las principales medidas impulsadas por los movimientos de personas con discapacidad, orientada a ampliar sus oportunidades de participación laboral frente a situaciones persistentes de inactividad y desempleo (Brégain, 2022).

En contraposición con la bibliografía disponible que aborda las relaciones entre la discapacidad y diversas disciplinas (como la medicina, el derecho o la educación), se observa una menor producción académica que considere específicamente la dimensión del trabajo desde el modelo social de la discapacidad. Las líneas de investigación coinciden en señalar dificultades en la inclusión laboral de las personas con discapacidad y en reconocer al trabajo como un derecho humano fundamental.

A nivel internacional, las problemáticas más estudiadas en la relación entre discapacidad y trabajo incluyen, por un lado, el diseño y la implementación de políticas públicas de inserción laboral y, por otro, los factores psicosociales asociados a las personas trabajadoras con discapacidad. En relación con la primera línea, diversas investigaciones analizan la creación de políticas de inclusión laboral en un contexto marcado por la discriminación y por la persistencia de representaciones sociales que sostienen que las personas con discapacidad no pueden trabajar o lo hacen con menor productividad (Ortiz *et al.*, 2024).

En cuanto a la segunda línea, se destacan estudios como el de Hernández *et al.* (2023), quienes analizan los desafíos psicosociales que enfrentan las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral. Igualmente, Neffa (2015) examina los riesgos psicosociales presentes en los contextos de trabajo.

En el caso de Argentina, los antecedentes permiten identificar distintos enfoques. Entre los primeros trabajos se destaca el de Ramacciotti y Testa (2016), quienes analizan la rehabilitación laboral y la reinserción social en el período 1915-1960, con énfasis en la protección social de las personas cuya discapacidad se originó en el ámbito laboral. Asimismo, se identifican estudios que abordan la discapacidad en el contexto de una sociedad laboral en crisis, en referencia a la crisis nacional de 2001 (Corbacho, 2001, como es citado en Scharagrodsky, 2017), así como investigaciones más recientes que la vinculan con el mercado laboral y la pobreza, a partir de diagnósticos situacionales (Bellina, 2013).

En relación con los estudios sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, se destacan los aportes de Joly (2008) y de Joly y Venturiello (2012). El primero analiza históricamente la relación entre trabajo y discapacidad, señalando su variabilidad en función de los modos en que las sociedades han organizado sus sistemas de producción. Asimismo, sostiene que el capitalismo tiende a considerar improductivas a las personas con discapacidad, llegando en ocasiones a formas de explotación, en línea con el modelo social de la discapacidad. Además, señala que en la actualidad uno de los principales obstáculos que enfrentan estas personas se encuentra fuera de ellas y radica en la ausencia o el incumplimiento de políticas que favorezcan su inclusión social y laboral.

En la misma línea, el trabajo de Joly y Venturiello (2012) analiza el desempleo estructural que afecta a las personas con discapacidad desde una perspectiva social, económica y política. Dichos autores sostienen que, mientras las personas con discapacidad continúan siendo definidas como incapaces de realizar trabajos productivos, seguirán expuestas a situaciones de pobreza, dependencia y exclusión, con limitadas posibilidades de desarrollar sus proyectos de vida.

Existen investigaciones más recientes sobre la temática. Entre ellas, Ferrante (2016) profundiza en la relación entre discapacidad y mendicidad como alternativa frente al desempleo crónico y forzado de las personas con discapacidad en la ciudad de Buenos Aires. Por su parte, Mareño (2015) reflexiona sobre la participación de la población catalogada como «discapacitada» en el mercado laboral, destacando la necesidad de reconocer los derechos de este colectivo.

En esta misma línea, Rubel (2019) realiza un estudio exploratorio en el Gran Buenos Aires sobre discapacidad y mercado de trabajo, analizando cómo las formas de intervención del Estado, en tanto regulador, y su interacción con empleadores públicos y privados inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidad. A su vez, Venturiello (2017) reconstruye las políticas públicas sobre discapacidad mediante el análisis de sus principales normativas y de las condiciones de vida de esta población.

De igual forma, Scharagrodsky (2017) analiza las representaciones sociales sobre discapacidad y trabajo, así como las transformaciones que la inclusión en empleos formales competitivos, particularmente en el sector público, puede generar en dichas representaciones. En este marco, la autora examina el caso de personas con discapacidad incorporadas en Vialidad en 2010, en el contexto de una política pública de promoción del empleo del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, en la ciudad de La Plata.

No obstante, resulta necesario destacar que aún son escasos los estudios que abordan, desde las experiencias de jóvenes con discapacidad visual egresados del nivel superior, las barreras que enfrentan en su proceso de inserción laboral.

Por otra parte, el *Informe alternativo sobre la situación de las personas con discapacidad en Argentina* (Redi, 2023), señala el incumplimiento sistemático del cupo laboral del 4 % establecido por la Ley 22 431 del Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad (República Argentina, 1981), con apenas un 0.9 % de cumplimiento en la administración pública nacional hacia fines de 2019. Asimismo, se evidencian negativas a realizar las adaptaciones necesarias en plataformas de trabajo digital (como el Sistema de Gestión Documental Electrónico), las cuales resultan inaccesibles para las personas con discapacidad visual.

La falta de políticas públicas específicas y efectivas ha derivado en que organizaciones de la sociedad civil asuman la responsabilidad de asesorar y acompañar los procesos de inclusión laboral.

En Argentina, la problemática de la inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa siendo un desafío pendiente. En este marco, la presente investigación se propone responder a la siguiente pregunta: ¿qué barreras enfrentan los/as jóvenes egresados de la educación superior con discapacidad visual durante su proceso de búsqueda de empleo? En consonancia con este interrogante, el objetivo de la investigación fue identificar y analizar las barreras que enfrentan los/as jóvenes egresados de la educación superior con discapacidad visual en la búsqueda de empleo, a partir de sus propias expe-

riencias. Así, la investigación pretende llenar un vacío al privilegiar las voces de los propios protagonistas; aportar evidencias empíricas que promuevan el debate académico y el diseño de políticas públicas, contemplando una dimensión del problema no considerada desde el estado de la cuestión local.

Método

La presente investigación se enmarca en un diseño exploratorio-descriptivo con enfoque cualitativo. Este permitió analizar en profundidad las experiencias de jóvenes egresados/as de la educación superior con discapacidad visual frente a las barreras encontradas durante la búsqueda de empleo, en tanto posibilita acceder a las perspectivas y significados construidos por los actores sociales (Scribano, 2008).

El estudio forma parte de una investigación más amplia, actualmente en curso, orientada a analizar los procesos de inclusión laboral de jóvenes egresados/as de la educación superior con discapacidad visual en el Área Metropolitana de Buenos Aires. En este artículo se presentan datos originales, con énfasis en el análisis de las barreras que enfrentan estos/as jóvenes en su transición hacia el empleo, priorizando sus experiencias.

Para la realización del trabajo de campo, en una primera etapa se estableció contacto con la Agencia Nacional de Discapacidad y con la Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad, con el objetivo de facilitar el acceso a los posibles participantes. De igual forma, se entabló comunicación con la Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Ambliopes, organización que trabaja con esta población desde 1986. Dicha entidad cuenta con una secretaría de trabajo y empleo, así como con programas orientados a jóvenes. A su vez, la Federación se articula con diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales, lo que constituye un aspecto relevante para el desarrollo del presente estudio.

Los criterios de inclusión fueron: 1) haber finalizado estudios universitarios; 2) presentar discapacidad visual; 3) encontrarse buscando empleo en el sector público; 4) residir en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

Cabe destacar que, una vez establecido el contacto con los primeros entrevistados/as, se aplicó la técnica de bola de nieve (Scribano, 2008), lo que permitió acceder a otras personas recomendadas por ellos mismos. El tamaño de la muestra se determinó a partir del criterio de saturación teórica, es decir, cuando se observó que nuevas entrevistas no ofrecían información significativamente diferente.

Participantes

La muestra estuvo conformada por 20 jóvenes egresados/as del nivel superior, provenientes de universidades públicas y privadas, con discapacidad visual, que se encontraban en proceso de búsqueda de empleo en el sector público. De ese total, 11 son varones y 9 son mujeres, con edades comprendidas entre los 24 y los 32 años. Todas los participantes residen en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

Técnicas, recolección y análisis de los resultados

Las técnicas utilizadas en esta investigación incluyeron, por un lado, el análisis documental de fuentes secundarias y terciarias, tales como informes y documentos elaborados por organismos estatales y organizaciones vinculadas con la temática de estudio, lo que permitió construir el estado del arte. Por otro lado, se realizaron entrevistas semiestructuradas a personas con discapacidad visual. Asimismo, se implementó una estrategia de triangulación metodológica mediante la combinación de ambas técnicas, con el fin de fortalecer la validez y la comprensión del fenómeno estudiado.

La recolección de la información primaria se llevó a cabo mediante entrevistas presenciales, con una duración aproximada de dos horas cada una. Previamente, tras la lectura del consentimiento informado, se solicitó y obtuvo la autorización de las personas participantes para la grabación de las entrevistas, garantizando la fidelidad en el registro de sus relatos.

En cuanto al análisis, las entrevistas fueron transcritas de manera textual y se aplicó un análisis de contenido (Krippendorff, 1990). Este procedimiento tuvo como objetivo identificar y analizar, a partir de las experiencias relatadas por los/las jóvenes, las barreras que enfrentan en su camino hacia el empleo, en función de responder a la pregunta de investigación y comprender el fenómeno estudiado.

Cuestiones éticas

Esta investigación cumplió con los siguientes principios éticos. Se redactó un consentimiento informado que explicaba detalladamente los objetivos de la investigación, el carácter voluntario de la participación, las garantías de confidencialidad y su anonimato. Todos los participantes aceptaron voluntariamente formar parte del estudio y autorizaron la grabación y transcripción literal de sus entrevistas, con el fin de preservar la fuerza y autenticidad de sus testimonios como protagonistas de sus propias experiencias.

Durante el análisis y la presentación de los resultados, se protegió la identidad de los/as participantes mediante el uso de nombres ficticios. Además, los datos recogidos fueron almacenados en medios seguros y solo accesibles a la investigadora, garantizando la privacidad y el manejo responsable de la información.

Resultados

A continuación, se presentan los principales hallazgos del estudio. A partir de las experiencias de los/as participantes, se identifican y analizan las principales barreras que han debido enfrentar durante la búsqueda de empleo.

Los/as participantes describen el proceso de búsqueda de empleo como prolongado, incierto y atravesado por múltiples dificultades. Lejos de constituirse como una transición esperable tras la finalización de los estudios superiores, esta etapa aparece marcada por la reiteración de intentos fallidos, la ausencia de respuestas y una progresiva frustración ante la falta de oportunidades concretas. Al respecto Yoana (27 años, licenciada en Comunicación Social, 2 años en búsqueda) expresa:

Busqué un montón de trabajo desde que me gradué y afín con lo que yo estudié. Entregué muchos currículos en la radio, los diarios ¡No te imaginas! Pero aquí hay una frase que es «después te llamo» y eso, ya uno sabe que no te van a llamar. No me llamaron ni siquiera para una prueba de «a ver qué da». Nunca hubo esas intenciones por parte de los empleadores.

En este mismo sentido, Karina (26 años, licenciada en Sociología, 2 años en búsqueda), expresó:

A veces he querido desistir. Es muy desgastante todo el proceso, pues te dicen que te llaman y te quedas esperando. Pasar tanto trabajo para hacer la postulación y después nada de nada. Saber que personas que quizás ni siquiera tienen la misma preparación que uno y lo escogen y uno esperando, viste. Es como si la sociedad pensara que te está haciendo un favor y es nuestro derecho a trabajar como cualquier persona que quiera hacerlo y para eso además me preparé.

A partir de estas experiencias, uno de los aspectos más significativos que emerge es la distancia entre las expectativas construidas durante la formación universitaria y las condiciones reales de acceso al empleo. Históricamente, se ha sostenido que el bajo nivel educativo de las personas con discapacidad constituye uno de los principales factores de

su exclusión del mercado laboral formal. Sin embargo, los relatos analizados en este estudio permiten problematizar este supuesto, en tanto evidencian que, aun contando con formación superior, las dificultades de acceso al empleo persisten. En términos del modelo social de la discapacidad, estas limitaciones no pueden atribuirse a características individuales, sino a la persistencia de entornos excluyentes que no garantizan la igualdad de oportunidades (Palacios, 2008).

Por otra parte, los relatos también permiten observar que la prolongación en el tiempo de la búsqueda de empleo produce efectos significativos en la subjetividad de las personas participantes, particularmente en la esfera psicoemocional. En este sentido, comprender una emoción implica comprender la situación y la relación social que la genera. Las emociones pueden entenderse como manifestaciones corporales de valoraciones que la persona realiza a partir de hechos sociales, las cuales inciden en las relaciones que establece consigo mismo y con los demás. Asimismo, dichas valoraciones, significados y sentidos se encuentran influenciados por experiencias singulares y se expresan en vivencias que deben ser analizadas en su interacción con el contexto social. En consonancia con lo anterior, en los testimonios analizados se identifican sentimientos de frustración, desmotivación, angustia, desgaste emocional e incertidumbre respecto del futuro laboral, asociados a la experiencia sostenida de exclusión del mercado de trabajo.

Partiendo de las experiencias relatadas por los/as entrevistadas en torno a la búsqueda de empleo, se identificaron tres grandes barreras que dificultan su plena inclusión laboral.

Barreras de comunicación

En las narrativas analizadas emergen barreras comunicativas vinculadas, principalmente, a la accesibilidad tecnológica. Las personas ciegas y con baja visión profunda utilizan lectores de pantalla (como NVDA y Jaws) que les permiten interactuar con dispositivos móviles y computadoras. Desde la tiflotecnología, se promueve y exige que las páginas web garanticen la compatibilidad con estos sistemas, a fin de asegurar el acceso en igualdad de condiciones, tal como lo establece la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (2006). No obstante, los relatos evidencian que esta condición dista de cumplirse, constituyéndose en un obstáculo persistente durante la búsqueda de empleo. Al respecto, Matías (30 años, licenciado en Periodismo, 3 años de búsqueda) expresa:

Muchas veces pasa que las tablas, los formularios que hay que llenar, tienen un diseño poco accesible para manejarlo con el lector de pantalla; entonces se traba, no habla y toca buscar a alguien que te ayude o simplemente no puedes avanzar con la postulación.

Por su parte, Carolina (25 años, licenciada en Psicología, un año de búsqueda) sostiene:

Me pasó en una ocasión que la tabla de datos que había que llenar, no sé ni cómo la hicieron (risas), pero yo creí estar haciéndolo dentro del recuadro y para nada. Cuando le pedí a mi hermana que echara una mirada, todo estaba corrido y hubo que hacerlo nuevamente.

En esta misma línea, Lucas (31 años, licenciado en Derecho, 2 años de búsqueda) relata:

Mira, muchas veces pasa que las interfaces no son compatibles con los lectores; presentan imágenes y es difícil que el lector de pantalla capte esa información. Entonces toca buscar a alguien que me ayude a revisar determinadas páginas o recurrir a sitios más accesibles. A veces he encontrado páginas accesibles y todo funciona de maravillas, pero si las actualizan sin tener en cuenta a quienes usamos lectores de pantalla, se frustra todo y es desesperante.

El análisis de estos testimonios permite identificar, en primer lugar, que aún no se ha logrado garantizar una adecuada accesibilidad en las plataformas digitales utilizadas para la oferta de empleo en el sector público. Esto evidencia el incumplimiento de los principios de accesibilidad y diseño universal establecidos en la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. En este sentido, la accesibilidad tecnológica constituye una demanda histórica en la lucha por la igualdad social de las personas con discapacidad (Brégain, 2022).

En segundo lugar, se observa que la incompatibilidad entre las páginas web y los lectores de pantalla genera una imposibilidad concreta de avanzar en los procesos de postulación. Esta barrera no solo restringe el acceso a oportunidades laborales, sino que también configura una forma de exclusión estructural en el entorno digital.

En tercer lugar, las narrativas evidencian que estas dificultades no se limitan al plano técnico, sino que impactan directamente en la autonomía de las personas. La necesidad de recurrir a terceros para completar tareas básicas introduce tensiones en torno a la independencia personal y prolonga los tiempos requeridos para postularse, lo que en muchos casos deriva en el abandono de oportunidades laborales.

Por último, estas experiencias permiten comprender el impacto subjetivo de dichas barreras. Desde el punto de vista psicoemocional, se identifican sentimientos de tensión, frustración y desmotivación, los cuales inciden negativamente en el proceso de búsqueda e inclusión laboral. En términos del modelo social de la discapacidad, estas dificultades no deben atribuirse a las condiciones individuales, sino a la existencia de entornos tecnológicos que no han sido diseñados bajo criterios de accesibilidad, produciendo exclusión en lugar de facilitar la participación (Palacios, 2008).

Barreras actitudinales

Otra de las barreras de mayor peso identificadas en el estudio corresponde a las barreras actitudinales, entendidas como el conjunto de prejuicios, creencias y estereotipos que los empleadores construyen en torno a las personas con discapacidad. Estas barreras operan como mecanismos de exclusión que anteceden incluso a la evaluación de competencias, condicionando de manera significativa las oportunidades de acceso al empleo. En este sentido, los testimonios de las personas participantes evidencian que, a lo largo de todo el proceso de búsqueda —desde la presentación del *curriculum vitae* hasta la instancia de entrevista—, deben enfrentar y sortear constantemente la mirada prejuiciada de los potenciales empleadores.

Desde las narrativas del estudio, una de las dimensiones que emerge con particular fuerza es la referida a la declaración de la discapacidad. Las personas participantes señalan que, al explicitar su condición de discapacidad visual —o cuando esta se hace evidente en una entrevista—, sus postulaciones tienden a ser descartadas o pierden continuidad en el proceso de selección. Al respecto, Mauro (29 años, programador, 3 años en búsqueda) refiere: «Mira, antes yo ponía que tenía una discapacidad visual y ahí quedaba todo. Igual me ha pasado al no decirlo y en el momento de la entrevista ahí queda todo. Entonces te das cuenta por qué no te llaman».

De manera similar, Camila (25 años, licenciada en Comunicación Social, un año de búsqueda) expresa:

Bueno, me ha pasado en este proceso en el que me encuentro buscando laburo que no he tenido problemas para postularme e, incluso, consigo entrevista. En una ocasión, cuando llegué a la entrevista, la chica me dijo que por qué no había dicho que no veía; entonces le dije: «Pero me quieren por mis habilidades, ¿no? No creo que el declarar mi discapacidad visual sea lo más significativo, ¿no?» Me empezó a hacer más preguntas sobre mi discapa-

cidad que de mis intereses y competencias. Me dijo que me llamarían, pero nada, no fue así; todo pasa por los prejuicios y el desconocimiento.

Sobre el mismo tema, Agustina (31 años, trabajadora social, 2 años de búsqueda) refiere:

Han sido muchos años de estudio, de sortear dificultades y de luchar por seguir adelante pese a todos los obstáculos, para que tu preparación no cuente porque simplemente te vean diferente, sin darte la oportunidad de demostrar quién eres y las potencialidades que tienes.

El análisis de estos testimonios permite evidenciar que las personas con discapacidad visual manifiestan un claro deseo de ser evaluadas en función de su formación, competencias y trayectoria, y no de su condición. Sin embargo, la persistencia de representaciones sociales negativas en torno a la discapacidad se traduce en prácticas concretas de exclusión laboral. Tal como señalan Ferrante (2014) y Joly (2008), los prejuicios y estereotipos continúan operando como barreras estructurales que limitan la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

De igual forma, las experiencias relatadas permiten observar que los empleadores tienden a asociar la discapacidad visual con una supuesta disminución de la capacidad productiva, poniendo en duda, de manera anticipada, las competencias profesionales de las personas. Esta mirada se inscribe en la persistencia del modelo médico de la discapacidad, el cual enfatiza las limitaciones individuales por sobre las condiciones del entorno. En este sentido, Goffman (2009) señala: «Un individuo que podía haber sido fácilmente aceptado en un intercambio social corriente posee un rasgo que puede imponerse por la fuerza a nuestra atención, anulando el llamado que nos hacen sus restantes atributos».

En este marco, la empleabilidad de las personas con discapacidad queda bajo sospecha *a priori*, sin mediar una evaluación real de sus capacidades. La sociedad, como plantea el mismo autor, establece categorías y atributos considerados «normales», frente a los cuales aquello que no se ajusta tiende a ser rechazado, marginado o excluido. Tal como se evidencia en las experiencias analizadas, el ámbito laboral no se encuentra exento de estas lógicas, reproduciendo mecanismos de desigualdad que limitan la inclusión.

Por otra parte, resulta necesario destacar que estas barreras no solo operan en el acceso al empleo, sino que también inciden en la construcción subjetiva de las personas participantes. La reiterada experiencia de exclusión genera tensiones entre la formación

alcanzada y las oportunidades reales de inserción laboral, lo que impacta directamente en la autovaloración y el autoconcepto profesional. En este sentido, la falta de reconocimiento como sujetos competentes en el ámbito laboral puede derivar en sentimientos de frustración, desmotivación e inseguridad respecto del propio proyecto de vida, afectando la esfera psicoemocional.

Desde el modelo social de la discapacidad, estas situaciones deben ser comprendidas como el resultado de entornos sociales y culturales que reproducen prejuicios y no garantizan condiciones de igualdad. En consecuencia, la superación de estas barreras no depende de las personas, sino de la transformación de las prácticas y representaciones que estructuran el acceso al empleo (Palacios, 2008).

Barreras políticas

Otra de las barreras identificadas por la totalidad de los participantes se vincula con el incumplimiento del cupo laboral para personas con discapacidad. En este sentido, los relatos evidencian que, a pesar de los avances normativos de Argentina en materia de leyes y políticas públicas, su implementación efectiva resulta limitada. Esta situación se vuelve particularmente significativa si se considera que la totalidad de las personas entrevistadas cuenta con certificado de discapacidad, condición que, en términos formales, debería facilitar su acceso al empleo en el sector público.

Durante la búsqueda de empleo en dicho sector, los profesionales entrevistados señalan haber constatado reiteradamente el incumplimiento del cupo laboral destinado a personas con discapacidad. Asimismo, advierten la ausencia de mecanismos efectivos de supervisión, control y acompañamiento estatal que garanticen su aplicación. Al respecto, Daniel (30 años, informático, 2 años de búsqueda) expresa:

Yo me encuentro en búsqueda de empleo pues necesito un laburo estable que me permita más independencia. No quiero vivir de una pensión del Gobierno que, además, ni siquiera alcanza. Quiero que reconozcan mis potencialidades ya que yo estudié y a veces es frustrante que, por los prejuicios que existen, se nos nieguen las oportunidades. Yo tengo certificado de discapacidad que supuestamente permite que uno pueda acceder al empleo por el cupo laboral, pero todo se encuentra en papeles y no se cumple.

En esta misma línea, Yoana (27 años, abogada, 2 años de búsqueda) refiere:

Me ha pasado que entré a trabajar por el cupo laboral y luego tienes que exigirle al jefe que te dé tarea; porque sí, estás adentro, pero no te dan nada que hacer y si yo voy a trabajar es para trabajar, no para estar calentando la silla.

A partir de estos testimonios, es posible identificar, en primer lugar, la persistencia del incumplimiento del cupo laboral por parte de la administración pública, a pesar de los marcos normativos vigentes y de los reclamos sostenidos por las personas con discapacidad. Esta situación evidencia una brecha significativa entre el reconocimiento formal de derechos y su efectiva garantía. En particular, se observa una falta de coherencia entre lo establecido en la Ley 22 431 —que desde 1981 reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad (artículo 8)— y lo dispuesto en la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (artículo 27), ratificada por Argentina en 2008 con jerarquía constitucional.

En segundo lugar, las narrativas permiten comprender el sentido y significado que adquiere el trabajo para las personas participantes. Más allá de su dimensión económica, el empleo aparece como un elemento central en la construcción de autonomía, en el ejercicio de roles sociales y en la autoafirmación personal y profesional. En este marco, el trabajo se configura como un espacio de reconocimiento social que incide directamente en la autovaloración y en la redefinición de la propia identidad más allá de la condición de discapacidad.

En tercer lugar, los relatos evidencian una tensión entre las políticas de inclusión laboral y las respuestas estatales de carácter asistencial. Las personas participantes expresan una clara demanda por acceder a oportunidades laborales acordes a su formación, en lugar de quedar relegadas a sistemas de pensiones que, además de resultar insuficientes, refuerzan lógicas de dependencia. Esta situación sugiere la persistencia de enfoques asistencialistas en la gestión estatal de la discapacidad, en detrimento de políticas orientadas a la inclusión plena.

De igual manera, el testimonio de Yoana permite visibilizar una dimensión menos explorada del problema: la inclusión formal sin contenido sustantivo. Es decir, situaciones en las que, aun accediendo a un puesto de trabajo mediante el cupo laboral, no se garantizan condiciones reales de participación ni asignación de tareas significativas. Este tipo de prácticas puede interpretarse como una forma de inclusión simbólica o nominal, que no logra materializar el derecho al trabajo en términos efectivos.

En términos analíticos, estas problemáticas pueden ser comprendidas a la luz de los modelos de prescindencia y médico de la discapacidad, en los cuales las personas con discapacidad son concebidas como sujetos pasivos de asistencia, más que como titulares de derechos. En contraposición, el modelo social de la discapacidad plantea la necesidad de transformar las estructuras institucionales y las políticas públicas para garantizar condiciones reales de igualdad y participación (Palacios, 2008).

En suma, las barreras políticas identificadas no solo remiten a la falta de cumplimiento normativo, sino también a la persistencia de lógicas estructurales que limitan el acceso efectivo al empleo. Esto pone de manifiesto la necesidad de avanzar hacia políticas públicas que, además de reconocer derechos, aseguren su implementación, seguimiento y evaluación, garantizando así una inclusión laboral real y sostenible.

Discusión

A la luz de los resultados obtenidos, se pudo observar que los y las jóvenes egresados/as de la educación superior con discapacidad visual enfrentan importantes dificultades para su inclusión laboral en el sector público. En este sentido, uno de los principales hallazgos del estudio revela que la formación universitaria no constituye, por sí misma, un indicador suficiente de inclusión, como sugieren algunos estudios que explican la inactividad de las personas con discapacidad a partir de la falta de capital cultural (Banco Mundial, 2023). Por el contrario, las experiencias analizadas permiten problematizar esta relación, evidenciando que, aun contando con títulos universitarios, las barreras persisten.

La totalidad de los participantes refiere haber entregado durante años sus *curriculum vitae* en espacios laborales afines a su formación profesional. Sin embargo, señalan no haber sido contactadas o haber encontrado serias dificultades para avanzar desde la postulación inicial hacia instancias de entrevista y, posteriormente, hacia la contratación. Este proceso da cuenta de obstáculos que no se explican por la falta de formación, sino por condiciones externas que limitan el acceso efectivo al empleo.

Otro de los hallazgos relevantes es que la totalidad de los participantes describen el proceso de inclusión laboral como prolongado, difícil y emocionalmente desgastante, debido a las múltiples barreras que enfrentan. En respuesta al objetivo general del estudio, a partir de sus narrativas se identificaron barreras tecnológicas, actitudinales y políticas que restringen su participación. Este aporte resulta significativo, ya que permite

visibilizar, desde sus propias voces, las dificultades que enfrentan en un contexto aún poco explorado en Argentina, contribuyendo a cubrir un vacío en la literatura nacional sobre discapacidad visual y empleo juvenil. Estos resultados también permiten comprender, en parte, los elevados niveles de desempleo en esta población, en consonancia con los datos del *Estudio nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad* (Indec, 2018).

En relación con las barreras tecnológicas, estas se manifiestan principalmente en la inaccesibilidad de los sitios web y plataformas digitales para personas que utilizan lectores de pantalla. Esta situación constituye una forma de exclusión que vulnera los principios de accesibilidad universal y ajustes razonables establecidos en la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (2006). En esta línea, los hallazgos coinciden con reportes internacionales que evidencian la persistencia de barreras digitales para personas con discapacidad visual (Banco Mundial, 2023), así como con estudios nacionales (Redi, 2023; Soto, 2022, 2026). La falta de plataformas accesibles no solo limita el acceso a oportunidades laborales, sino que también impacta en la autonomía de las personas y les genera experiencias de frustración, tensión y desmotivación durante el proceso de búsqueda.

Por otro lado, las barreras actitudinales evidencian la persistencia de prejuicios, estereotipos y desconocimiento por parte de empleadores, quienes tienden a cuestionar la capacidad y productividad de las personas con discapacidad visual. Esta realidad coincide con lo señalado por Vonlanthen *et al.* (2023), Mareño (2015) y Scharagrodsky (2017), quienes advierten que estas representaciones sociales inciden directamente en las oportunidades laborales, reduciendo a la persona a su discapacidad y desestimando su formación y competencias. En este contexto, las personas entrevistadas expresan un claro deseo de ser evaluadas en función de sus habilidades reales y no de estigmas que condicionan su acceso al empleo.

Vinculado a lo anterior, emerge un hallazgo particularmente significativo: la decisión de no declarar la discapacidad en el *curriculum vitae* como estrategia para evitar la exclusión temprana en los procesos de selección. Según relatan, en aquellos casos en que han explicitado su condición, sus postulaciones han sido descartadas sin posibilidad de avanzar a etapas posteriores. Este aspecto no solo evidencia la persistencia de prácticas discriminatorias, sino también las tensiones que atraviesan las personas con discapacidad visual en la gestión de su identidad en contextos laborales excluyentes.

En cuanto a las barreras políticas, se identifica una brecha significativa entre la normativa vigente y su implementación efectiva. A pesar de la existencia de un cupo

laboral del 4 % para personas con discapacidad en el sector público, los testimonios recogidos evidencian su incumplimiento sistemático, incluso en casos en los que las personas cuentan con certificado de discapacidad. Este resultado es coherente con los datos del *Informe alternativo sobre la situación de las personas con discapacidad* (Blogna, 2024; Redi, 2023; Venturiello, 2017).

Este incumplimiento pone de manifiesto no solo la debilidad en la aplicación de las políticas públicas, sino también la persistencia de enfoques asistencialistas que limitan el ejercicio pleno del derecho al trabajo. Los relatos permiten identificar, además, situaciones de inclusión formal sin contenido sustantivo, en las que, aun accediendo a un puesto laboral, no se garantizan condiciones reales de participación ni asignación de tareas significativas. En este sentido, la inclusión laboral no se reduce al acceso a un puesto de trabajo, sino que implica también reconocimiento, autonomía y posibilidades de desarrollo profesional.

En cuanto a las fortalezas del estudio, este aporta evidencias empíricas basadas en las experiencias directas de jóvenes egresados/as del nivel superior con discapacidad visual, un grupo poco explorado en la investigación nacional. En este sentido, ofrece una perspectiva relevante tanto para el debate académico como para el diseño de políticas públicas inclusivas. Por su parte, el enfoque cualitativo permitió profundizar en las experiencias de los participantes, visibilizando dimensiones como la experiencia subjetiva y psicoemocional, que suelen quedar relegadas en estudios de carácter cuantitativos.

En relación con las limitaciones, estas se vinculan principalmente con el tamaño de la muestra, aunque ello resulta coherente con la lógica del enfoque cualitativo y el criterio de saturación teórica. De otro lado, al centrarse en el Área Metropolitana de Buenos Aires, los resultados no son generalizables a otros contextos, lo que limita su transferibilidad. En este sentido, se sugiere que futuras investigaciones amplíen el análisis a otras regiones y consideren nuevas variables que permitan profundizar la comprensión del fenómeno.

Desde la perspectiva teórica, la investigación reafirma los postulados del modelo social de la discapacidad (Palacios, 2008), al evidenciar que las barreras que obstaculizan la inclusión laboral son de carácter estructural y no individual. Estos resultados se encuentran en consonancia con investigaciones previas (Ferrante, 2020; Garay & Carhuancho, 2019; Palacios, 2008, 2017; Soto, 2022), y refuerzan la necesidad de orientar las políticas públicas hacia la eliminación de dichas barreras mediante la implementación de ajustes razonables, el diseño universal y la transformación de las representaciones sociales.

En términos de implicaciones, el estudio pone de manifiesto la necesidad de avanzar en el desarrollo de políticas públicas que garanticen tanto el acceso como la permanencia y el desarrollo laboral de las personas con discapacidad visual. Entre las acciones prioritarias se destaca la mejora de la accesibilidad tecnológica en plataformas públicas, la promoción de instancias de formación y sensibilización dirigidas a empleadores y el fortalecimiento de los mecanismos de control en el cumplimiento del cupo laboral. También resulta fundamental implementar estrategias de acompañamiento para jóvenes egresados/as en su transición hacia el empleo, así como continuar promoviendo estudios que amplíen el conocimiento sobre estas problemáticas. Sirva a la vez los resultados de la investigación para el adecuado diseño de políticas públicas y cambios sociales en el contexto actual de emergencia en materia de discapacidad.

Referencias

- Banco Mundial. (2023). La inclusión de la discapacidad. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Bellina, J. (2013). Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en Argentina. *Invenio. Revista de investigación académica*, (30), 75-90.
- Blogna, S. (2024). El federalismo y la desigualdad: un análisis del sistema de cuotas de empleo público para personas con discapacidad en las provincias argentinas. *Revista Argentina de Ciencia Política*, 1(33), 289-315.
- Brégain, G. (2022). *Para una historia transnacional de la discapacidad: Argentina, Brasil y España. Siglo XX*. Clacso. <https://doi.org/10.2307/j.ctv3142tr5>
- Danel, P., & Blogna, S. (2021). Avances y retrocesos en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina entre 2011 y 2019. *Revista Española de Discapacidad*, 9(2), 45-63. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.09.02.03>
- Ferrante, C. (2014). Usos, posibilidades y dificultades del modelo social de la discapacidad. *Revista Inclusiones*, 1(3), 31-35.
- Ferrante, C. (2016). Discapacidad, limosna y exclusión a través de la asistencia. En P. Brogna, Z. Jacobo, & R. Cruz (Coords.), *Voces de la alteridad* (pp. 137-156). Unam.
- Ferrante, C. (2020). La «discapacidad» como estigma: una mirada social deshumanizante. Una lectura de su incorporación temprana en los Disability Studies y su vigencia actual para América Latina. *Revista Pasajes*, (10), 1-26.
- Garay, F., & Carhuacho, I. (2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao, Perú. *Telos*, 21(3), 681-709. <https://doi.org/rj3s>

- Goffman, E. (2009). *Estigma: la identidad deteriorada* (2ª ed.). Amorrortu.
- Hernández, M., Becerra, A., & Aquino, S. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *Red Visual. Revista Especializada en Discapacidad Visual*, (82), 15-28. <https://doi.org/10.53094/cicb7877>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina. (2018). *Estudio nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad: resultados definitivos 2018*. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-82>
- Joly, D., & Venturiello, P. (2012). Persons with disabilities: Entitled to beg, not to work. *Critical Sociology*, 39(3), 325-347. <http://doi.org/10.1177/0896920512446758>
- Joly, E. (2008). Discapacidad y empleo: por el derecho a ser explotados. *Le Monde Diplomatique*, 10(112), 34-36.
- Krippendorff, K. (1990). *Métodos de análisis de contenido: teoría y práctica*. Paidós.
- Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas: algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, (25), 405-442. 3
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Universidad Nacional del Nordeste; Universidad Nacional de La Plata; Universidad Nacional de Moreno; Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo.
- Oliver, M., & Barnes, C. (2012). *The new politics of disablement*. Palgrave Macmillan.
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención Internacional sobre Derechos para Personas con Discapacidad*. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Ortiz, L., Barboza, M. Á., Silva, C., Panduro, Y., Bueno, A., & Seminario, N. (2024). Los derechos de las personas con discapacidad motriz en el Perú: avances y desafíos. *Revista de Derecho de las Minorías*, (6), 105-138.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, características y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ediciones Cinca.
- Palacios, A. (2017). El modelo social de discapacidad y su concepción como cuestión de derechos humanos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 8(1), 14-18. <http://doi.org/10.21501/22161201.2190>
- Palacios, A. (2020). ¿Un nuevo modelo de derechos humanos de la discapacidad?: algunas reflexiones —ligeras brisas— frente al necesario impulso de una nueva ola del modelo social. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 4(2), 12-42.

- Ramacciotti, K., & Testa, D. (2016). «Reeducar inválidos es un problema caro»: la rehabilitación laboral y la reinserción social. Argentina, 1915-1960. *Revista de Estudios Sociales*, 50(1), 171-202. <https://doi.org/10.14409/es.v50i1.5952>
- Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2023). *Informe alternativo sobre la situación de las personas con discapacidad en Argentina: 28º período de sesiones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Marzo 2023. Evaluación sobre Argentina del período 2018-2023*.
- Registro Nacional de Discapacidad. (2022). *Anuario estadístico 2022*. Presidencia Argentina; Agencia Nacional de Discapacidad.
- Registro Nacional de Personas con Discapacidad. (2023). *Anuario estadístico 2023*. Presidencia Argentina; Agencia Nacional de Discapacidad.
- República Argentina. (1981). Ley 22 431. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. *Boletín Oficial de la República Argentina*.
- Rubel, Y. N. (2019). Discapacidad y mercado de trabajo en el Gran Buenos Aires (GBA): un estudio exploratorio. *Prácticas de Oficio. Investigación y Reflexión en Ciencias Sociales*, (17), 120-126.
- Scribano, A. (2008). *El proceso de investigación social cualitativa*. Prometeo.
- Scharagrodsky, C. J. (2017). *Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones. Estudio de las inclusiones laborales de personas con discapacidad en Vialidad en el marco de la política pública «SeCLaS» de la provincia de Buenos Aires (2010-2015)* [tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio Institucional de la UNLP. <https://doi.org/10.35537/10915/64139>
- Shakespeare, T. (2014). *Disability rights and wrongs revisited* (2ª ed.). Routledge.
- Soto, M. (2022). Las fronteras de la accesibilidad: las barreras en los programas de procesamiento de datos cualitativos para los usuarios con discapacidad visual. *Electronic Journal of SADIO*, 21(1), 124-136.
- Soto, M. (2026). Barreras y facilitadores en la educación de estudiantes con discapacidad durante la pandemia de covid-19. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 24(1), 1-25. <https://doi.org/10.11600/rlcsnj.24.1.7134>
- Venturiello, M. (2017). Políticas sociales en discapacidad: una aproximación desde las acciones del Estado en Argentina. *Revista Española de Discapacidad*, 5(2), 149-169. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.05.02.08>
- Vonlanthen, C., Beaton, A., Gaucher, C., & Paulin, C. (2023). El camino hacia el empleo: la perspectiva de las personas con discapacidad. *Cahiers franco-latino-américains d'études sur le handicap*, (1), 2023. https://doi.org/10.56078/cfla_discapacidad.145

Transparencia

Financiamiento

La autora es becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina, organismo que financia esta investigación. Certificada por resolución 2021-154-APN-DIR#Conicet.

Agradecimientos

Se agradece al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas por el financiamiento del estudio, así como a la Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Ambliopes, a la Agencia Nacional de Discapacidad y a la Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad por su colaboración. Del mismo modo, se reconoce especialmente a las personas participantes, quienes, con sus experiencias y testimonios, hicieron posible la realización de esta investigación y la visibilización de sus voces.

Conflictos de interés

La autora declara que no existen conflictos de interés.

Datos abiertos de la investigación

La autora no ha dispuesto los datos de la investigación en un repositorio digital de acceso público.

Materiales abiertos de la investigación

La autora no ha dispuesto los materiales de la investigación en un repositorio digital de acceso público.

Pares revisores del artículo (comité científico)

Catalina Guadalupe Ortiz Macías, El Colegio de la Frontera Norte, México.

Mariela de Jesús Rodríguez Arango, Universidad de Antioquia, Colombia.

Revisión académica (revisión de escritorio)

Héctor Fabio Ospina, Universidad de Manizales, Cinde. Doctor en Educación de la Nova University-Cinde.

Simón Montoya-Rodas, Corporación Akará. Doctor en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud de la Universidad de Manizales y el Cinde.

Revisión editorial

David Arturo Acosta-Silva, Universidad de Manizales, Corporación Universitaria Unitec. Doctor en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud de la Universidad de Manizales y el Cinde.

Licencia

Este es un artículo de acceso abierto distribuido en concordancia con los términos de la licencia Creative Commons 4.0 Atribución/Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional, la cual permite compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) o adaptar (remezclar, transformar y construir a partir del material), si y solo si, se da crédito de manera adecuada, se brinda un enlace a la licencia y se indica si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante. No se permiten los usos comerciales del material. Si se remezcla, transforma o crea a partir del material, se debe distribuir la contribución bajo la misma licencia del original. Véase: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Declaración uso inteligencia artificial

La autora no declara uso de inteligencia artificial.
