



## Elecciones y aprendizaje basado en el trabajo: Información para el personal de escuelas y familiares de estudiantes con discapacidad

### Introducción

La oportunidad de realizar elecciones laborales suele ser limitada para las personas con discapacidad. La elección del empleo implica que una persona cuente con una variedad de experiencias y opciones para identificar y establecer sus metas. Para que las personas estén conformes con su trabajo, es necesario que cuenten con ayuda para explorar oportunidades laborales. El diccionario Webster define el término elección como:

*..... la acción de elegir, selección, el derecho, facultad o posibilidad de elegir, opción;*

*..... la elección implica la posibilidad, el derecho o la facultad de elegir, generalmente mediante el libre ejercicio del propio criterio.*

Si analizamos la definición de elección, podemos pensar en palabras como “opción”, “alternativa” y “selección”. La palabra “opción” sugiere que las elecciones las realiza alguien con autoridad. La palabra “alternativa” sugiere elegir entre una de dos posibilidades. La palabra “selección” implica elecciones más amplias. Queremos ofrecerle a la persona con discapacidad que busca empleo el mayor control y las mayores posibilidades. Permitirle a una persona controlar sus elecciones laborales significa darle la capacidad de tomar decisiones libremente.

Considere las siguientes preguntas:

- ¿Otorga a sus estudiantes el “privilegio” de elegir basándose en su autoridad u opinión? Esto puede limitar las elecciones de un estudiante.
- ¿Ofrece alternativas y les pide a los estudiantes que elijan entre una de ellas? En este caso, el estudiante puede elegir una opción, pero eso no significa que refleje sus deseos o necesidades.
- **U, ¿ofrece una amplia selección que ayuda a los estudiantes a elegir entre las opciones de forma significativa y cuidadosa?**

Una forma de fomentar la elección del empleo es ayudar a los estudiantes a participar en diversas experiencias de aprendizaje en el trabajo. Esto les ayuda a conocer sus intereses, preferencias y opciones de trabajo.

### Aspectos a considerar sobre la elección y las experiencias de aprendizaje en el trabajo

- Escasez de experiencias
- Elección informada
- Tendencia a preferir aquello que es familiar

## Escasez de experiencias

Hay varios factores que pueden influir en las elecciones de empleo de los estudiantes. En primer lugar, es posible que no sepan mucho sobre el trabajo y el empleo competitivo integrado. Es probable que sus experiencias laborales hayan sido limitadas y en lugares que no les permiten interactuar mucho con otras personas sin discapacidades. En otras palabras, podrían tener lo que podría llamarse una “pobreza de experiencias”. No saben qué elecciones laborales realizar porque desconocen o no comprenden la disponibilidad de elecciones laborales más allá de sus limitadas experiencias.

Por lo tanto, no debería sorprender que los estudiantes respondan “No sé” cuando se les pregunta de qué quieren trabajar. Podemos suponer que serán más felices trabajando solo con otras personas con discapacidad que trabajando en un entorno más integrado dentro de la comunidad. También podemos suponer que no tienen las habilidades para trabajar en un empleo integrado competitivo. Los estudiantes necesitan conocer y comprender las opciones que tienen para tomar decisiones sobre su propio futuro laboral. [Esto se denomina elección informada.](#)

### Aspectos a considerar sobre la elección informada

- ¿Los estudiantes participaron en experiencias de aprendizaje basado en el trabajo?
- ¿Estas experiencias se desarrollaron en una variedad de empresas?
- ¿Los estudiantes interactuaron con trabajadores sin discapacidades?

## Elección informada

La participación en experiencias laborales ayuda a los estudiantes a aprender sobre el empleo y a desarrollar sus metas profesionales. El aprendizaje basado en el trabajo utiliza instalaciones, materiales, compañeros/empleados y/o tareas dentro de una empresa para evaluar y enseñar habilidades laborales y afines (por ejemplo, sociales, de salud y seguridad, comunicación, etc.). Los profesores y el personal escolar enseñan dentro de una empresa en lugar de en la escuela. Por lo tanto, la enseñanza se basa en la comunidad y **no** en un trabajo simulado. Estas experiencias ayudan a los estudiantes a identificar intereses, preferencias y habilidades laborales para las

posibilidades profesionales. Estas experiencias no solo consisten en una observación o participación en excursiones. En cambio, permiten a los estudiantes tener la oportunidad de trabajar en entornos naturales donde personas sin discapacidades realizan sus trabajos. [La participación es fundamental para realizar una elección laboral informada.](#)

## Tendencia a preferir aquello que es familiar

No es inusual que las personas realicen elecciones basándose en cosas que les son familiares. Por ejemplo, cuando los estudiantes están próximos a graduarse, pueden elegir una opción familiar al acudir a una agencia donde solo trabajan otras personas con discapacidad. Quizás el estudiante o su familia no conozcan a nadie con discapacidad que se haya graduado y esté trabajando en un empleo integrado competitivo. Lo desconocido puede parecer una elección “arriesgada”.

Cuando se les pregunta qué quieren hacer, los estudiantes suelen hablar de cosas que han visto en televisión o en línea, trabajos de sus familiares o amigos, o un pasatiempo que conocen. Por ejemplo, un estudiante en edad de transición al que recientemente le preguntaron qué quería hacer, respondió rápidamente que quería ser policía. Su tío era policía. El estudiante también dijo que quería usar uniforme como su tío. Este es un ejemplo de un estudiante que estaba familiarizado con un trabajo gracias a alguien que conocía, pero tenía una comprensión limitada del mismo. Es importante ofrecer al estudiante oportunidades más allá del trabajo policial para que pueda estar seguro de lo que desea hacer para obtener empleo mediante un proceso de elección informada.

Aquí debería advertirse sobre las suposiciones acerca de lo que un estudiante puede y no puede hacer para obtener un empleo integrado competitivo. El tipo de trabajo que los estudiantes podrían realizar en las fuerzas del orden podría ser desconocido para el docente, el especialista en empleo o los familiares que los ayudan. El personal debe familiarizarse con los posibles empleos y observarlos a fin de encontrar empleo de manera eficaz para sus estudiantes. En nuestro ejemplo, es importante no dar por sentado que este estudiante estará feliz o satisfecho con cualquier trabajo, siempre y cuando sea en la estación de policía. Por ejemplo, se podría gestionar un trabajo de limpieza en la comisaría porque sus docentes y el especialista en empleo podrían desconocer qué otras tareas son posibles. Es posible que el estudiante no esté realmente interesado en limpiar la comisaría, ya que no es un trabajo policial. Los docentes y los especialistas en empleo deben ser creativos y encontrar trabajos que realmente interesen al estudiante. Observar y analizar el entorno laboral es fundamental para encontrar trabajos que les brinden satisfacción y éxito.

## Resumen

Los estudiantes sin experiencia laboral podrían no estar seguros de poder trabajar en una empresa comunitaria. Las experiencias laborales pueden brindar información sobre los intereses de los estudiantes y oportunidades para explorar empleos competitivos e integrados. Esto les permite conocer posibles empleos y realizar elecciones informadas sobre su futuro laboral. Las investigaciones demostraron que las actividades vocacionales, incluidas las experiencias de aprendizaje en el trabajo, predicen el éxito laboral de las personas con discapacidad.

Consulte otros recursos de SWTCIE Illinois para saber cómo ayudar a los estudiantes a alcanzar sus metas laborales.

El contenido de este recurso se desarrolló gracias a la subvención número H421D220009 del Departamento de Educación. Sin embargo, el contenido no representa necesariamente la política del Departamento de Educación y no debe asumirse su respaldo por parte del Gobierno Federal. (Autoridad legal: 20 U.S.C. §§ 1221e-3 y 3474)