Universidad Nacional de Mar del Plata - Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Repositorio Kimelü **http://kimelu.mdp.edu.ar/**

Licenciatura en Terapia Ocupacional Tesis de Terapia Ocupacional

2016

Desempeño de personas con discapacidad en capacitaciones laborales

Orihuela Fanego, Mariana L.

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/264

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

TESIS PRESENTADA PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADA EN TERAPIA OCUPACIONAL

DESEMPEÑO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CAPACITACIONES LABORALES

ORIHUELA FANEGO, MARIANA L.
SAVINA, LAURA A.

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y TRABAJO SOCIAL

Director:

- Lic. Arrarás, Daniel M. .....

Autoras:

- Orihuela Fanego, Mariana L. .....

  DNI: 28.102.306

- Savina, Laura A. .....

  DNI: 28.453.820

AGRADECIMIENTOS:

A nuestro director de tesis Lic. Daniel Arrarás por su apoyo y acompañamiento en esta etapa final de la carrera. Gracias por habernos encausado nuevamente en este proceso.

A todo el personal y concurrentes del Taller de Emprendimientos para la Integración Social por abrirnos las puertas, por el apoyo brindado y por su colaboración desinteresada.

A los participantes de la capacitación con los que compartimos esta experiencia.

A la T.O Gabriela Chialva por su generosidad desinteresada y su calidez humana.

DEDICATORIA:

Este trabajo final que significa la culminación de una etapa tan importante en nuestras vidas, como es la finalización de nuestras carreras, está dedicado:

A nuestros padres, hermanas, hermanos, sobrinos y amigos que acompañaron y guiaron en este recorrido alentándonos con cariño, por poder contar con ellos siempre, muchas veces aceptando y entendiendo nuestra falta de tiempo.

A nuestros maridos por el amor incondicional, el gran apoyo y la contención, por haber creído en nosotras siempre y no dejarnos bajar los brazos aún en las etapas más difíciles.

A nuestros hijos Camilo y Martina, por haber sido un motor fundamental y para que siempre sepan que no hay dificultades u obstáculos que impidan lo que se desea con el corazón.

INDICE

INDICE……..4

INTRODUCCIÓN……....6

ESTADO ACTUAL…..……..……8

MARCO TEÓRICO……..…..11

Trabajo y Discapacidad……..…..12

Capacitaciones Laborales……...20

Desempeño Laboral……..…28

ASPECTOS METODOLÓGICOS……...……36

1- Objetivos del trabajo final……..…..37

2- Tipo de trabajo……..……38

3- Localización……39

4- Período……39

5- Participantes……..40

6- Abordaje, modalidad y frecuencia……..41

7- Recursos físicos, humanos y materiales de la experiencia……44

8- Instrumentos de Recolección de Datos……45

ÁNALISIS DE DATOS, CONCLUSION E INTERVENCION DESDE T.O…47

Descripción y análisis de la Experiencia de Campo……48

Conclusión……..…67

Propuesta de Intervención desde T.O…….....72

BIBLIOGRAFÍA……..……74

Citas bibliográficas..... 74

Bibliografía consultada.....75

ANEXO.....78

INTRODUCCIÓN:

La presente investigación responde a la sistematización de una experiencia realizada en el Taller de Emprendimientos para la Integración Social de la Municipalidad de General Pueyrredón (ex Taller Protegido de la MGP). La capacitación laboral de Restauración y Mantenimiento de Muebles allí brindada pertenece al "Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para Personas con Discapacidad" del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS).

Fue a partir de la Concurrencia realizada en el Taller que tomamos por primera vez contacto con el ejercicio del rol del Terapista Ocupacional en el Área Laboral con Personas con Discapacidad (en adelante PcD).

Sabemos que el trabajo es un derecho básico de toda persona adulta, pero también, que no está al alcance de todos los ciudadanos por igual, existen grupos llamados vulnerables a quienes se les limita su ejercicio. Las PcD pertenecen a este grupo, y frecuentemente se ven atrapadas en un círculo de marginación–pobreza-exclusión social, ya que debido a la discapacidad no acceden a un empleo en condiciones dignas, es decir, muchos no acceden a un empleo, y los que tienen la oportunidad de hacerlo, lo hacen en trabajos no registrados con salarios y condiciones muy precarios. Está situación lleva a que este grupo esté por debajo de los márgenes de pobreza y se encuentre en una situación que agudiza aún más la exclusión. Por lo tanto no podemos pensar en una verdadera

inclusión social sino se considera a la inclusión laboral como parte fundamental de la misma.

Estos programas del MTEySS se crearon con el objetivo de brindar herramientas para que la PcD pueda capacitarse, brindándole las mismas oportunidades que a cualquier otro ciudadano, y favoreciendo su empleabilidad en las diferentes modalidades, ya sea empleo en relación de dependencia, autónomo, micro emprendimiento y cooperativas de trabajo. Son dispositivos que pueden abrir puertas para una sociedad más justa y más inclusiva .Consideramos que a través de los mismos podemos intervenir desde nuestra incumbencia en el mantenimiento y mejora del desempeño laboral de PcD, y favorecer la verdadera inclusión socio- laboral de aquellas, que en muchos casos llegan a la edad adulta sin haber tenido experiencia laboral

Con el objetivo de describir cómo impacta esta capacitación en el desempeño laboral de las personas mayores de 18 años con discapacidad, que asistieron a la misma, observamos en el transcurso del taller diversos indicadores, como fueron el reconocimiento y uso de la tecnología, metodología, hábitos laborales, aspectos personales y aspectos sociales. Consideramos que éstas son competencias esenciales que hoy se demandan de un trabajador que ingrese en un empleo competitivo y para los casos de micro emprendimiento también resultan fundamentales emplearlos.

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

Luego de haber realizado una búsqueda bibliográfica en la Biblioteca Central y Hemeroteca de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en la Biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, en la Biblioteca del Centro Médico, en la Asociación Marplatense de Terapistas Ocupacionales (AMTO), y a través del rastreo en distintos buscadores virtuales de material científico como Medline, Scielo, Riberdis no se pudieron detectar datos de investigaciones o trabajos referentes a capacitaciones de entrenamiento laboral para personas con discapacidad, ni a la implicancia que las mismas tienen en el desempeño.

Relacionada con la temática se pudieron recoger las siguientes investigaciones:

Duran, K y Villa, G. (2010). **"Evaluación del Desempeño Laboral de las Personas con Discapacidad de la Empresa Hipermercado Garzón. Sucursal Barinas".** Barinas. Venezuela. Se trata de un estudio de tipo descriptivo. Cuya finalidad es demostrar la importancia que tiene la evaluación de desempeño y evaluar el desempeño laboral de las personas con discapacidad, siendo la técnica utilizada una encuesta, que consistió en dos cuestionarios con doce (12) ítems con posibilidad de respuestas cerradas, uno dirigido al supervisor y otro a los empleados con discapacidad. Las conclusiones a las que se arribó con esta investigación fueron: que de los 240 empleados que trabajan en el hipermercado,

11 tienen algún tipo de discapacidad siendo en su mayoría de tipo intelectual o cognitiva. Los resultados indican que los empleados con discapacidad son personas honestas, responsables, y que cumplen cada una de las tareas asignadas de manera efectiva y cumpliendo con las expectativas. Sin embargo se pudo observar que en la evaluación de desempeño laboral los trabajadores con discapacidad son vistos igual que el resto, debido a que su sistema de evaluación es muy generalizado y que mide de la misma forma a los empleados con discapacidad que aquellos que tienen todas sus capacidades, y es por esto que su rendimiento no es notable. También se evidenció que los empleados con discapacidad son eficientes ya que cumplen con su labor, desempeñando y logrando los objetivos y metas establecidos, aunque con sus limitaciones les es difícil realizarlos eficazmente por no poder realizarlos con la misma rapidez que el resto de los trabajadores. La investigación culmina con una serie de recomendaciones como las del diseño e implementación de un sistema de evaluación acorde al tipo de discapacidad y funciones individuales. Aplicar mecanismos de autoevaluación por parte de los empleados que sea de fácil comprensión igual que la creación de una comisión permanente de evaluación de desempeño con varios miembros permanentes y transitorios.

Moreno-Angarita, M; Cortés Reyes, E; Cárdenas-Jiménez, A; Giraldo-Rátiva, Z y Mena-Ortiz, L. (2013). **"Valoración Ocupacional de las Personas con Discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas"**. Bogotá, Colombia. Esta investigación surge de un convenio de cooperación de la Oficina de Promoción Social del Ministerio de Salud y Protección Social (entidad

rectora de la Política Pública de Discapacidad en Colombia) con la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia. Con el objetivo de construir una herramienta de valoración ocupacional para lograr el reconocimiento de la capacidad de las PcD y su legitimación a nivel estatal que promueva su inclusión laboral.

Este objetivo fue llevado a cabo por un estudio constituido por cinco fases: revisión documental, juicio de expertos, evaluación de la herramienta por pares, prueba piloto y socialización de la herramienta.

El resultado fue la construcción de una herramienta para valorar ocupacionalmente a personas con discapacidad en Colombia, basada en el enfoque de las capacidades humanas y el funcionamiento; y de competencias laborales generales para favorecer la inclusión laboral.

MARCO TEÓRICO

TRABAJO Y DISCAPACIDAD

La situación laboral en la mayoría de los países industrializados y en vías de desarrollo se ve atravesada por un sistema socioeconómico capitalista imperante que produce sociedades con una organización económica, político y social profundamente desigual, injusta y excluyente; todo esto se ve agudizado por la influencia de un modelo económico liberal, el resultado es un sistema productivo basado en la optimización de recursos a través de la reducción de costos, que produce limitaciones en la oferta de empleo y exacerba la competencia frente a la reducción de las oportunidades laborales.

El efecto de todo esto es un mercado competitivo donde la oferta laboral está restringida a los más "eficientes", entendiéndose a aquellas personas que pueden producir más en menos tiempo y a un menor costo. Produciendo una gran exclusión de aquellas personas que en el imaginario social son consideradas improductivas.

Las PcD pertenecen a este grupo en situación de desventaja, ya que para el sistema de creencias de nuestra sociedad, una PcD no presentaría las "condiciones necesarias" para desempeñarse en un empleo, y por lo tanto debiera conformarse sólo con la asistencia del Estado, y reservarse para casos especiales la opción del trabajo protegido.

Ante las pocas oportunidades con las que cuentan las PcD para acceder a un empleo, cuando existe una posibilidad muchos se someten a trabajos no

registrados cuyas condiciones son precarias caracterizándose por salarios bajos, largas jornadas de trabajo, falta de acceso a oportunidades de capacitación, obra social, además del derecho a vacaciones, asesorías legales, seguro de riesgos del trabajo, indemnización en caso de despido y de recibir una jubilación en la vejez. Esto los coloca en situación de mayor vulnerabilidad económica y laboral tanto a los propios trabajadores como a sus familias. Si bien el trabajo informal impacta negativamente en la vida de cualquier trabajador, lo hace de una manera significativa en las PcD ya que profundiza aún más esta situación de marginalidad a las que son sometidos.

"Las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad, aunque difieren de unos países a otros, son en general sensiblemente inferiores a las del resto de la población" (OISS, 2014, p 15).

Cuando nos referimos al trabajo lo hacemos desde la visión de una actividad productiva, que es la ocupación esperada para que desarrolle un adulto en nuestra sociedad, entendiendo que la ocupación es el hacer del hombre y en ese hacer éste se constituye como sujeto.

Es un ordenador natural dentro de un contexto social y cultural donde adquiere una significación y a su vez es el medio para transformar la realidad social.

En este orden social desde niños adquirimos en el proceso de socialización distintos roles que se esperan y desean para cada momento del ciclo vital. Estos

roles están en estrecha relación con las ocupaciones desarrolladas en cada uno de los mismos. Es así que en un niño pequeño la ocupación esperada es el juego, cuando este niño crece es ese mismo orden social el que exige de él ocupaciones ligadas al estudio para su rol de estudiante, lo mismo sucede en el adulto y su rol de trabajador, es así que las ocupaciones y los roles sociales que desarrollamos están en estrecha relación con la formación de nuestra identidad. En palabras de Peter L. Berger y Thomas Luckman (1966) "la construcción de identidades es un fenómeno que surge de la dialéctica entre el individuo y la sociedad" a través de un proceso de interiorización del sentido que el primero otorga a las actividades." (Núñez Paz, A. 2012., p 37).

Por lo tanto es de fundamental importancia para una persona desempeñarse en aquellas actividades que le permitan incluirse y sentirse parte de su entramado social como actor y participe social del mismo. Para esto es importante como una persona manifiesta activamente su ocupación, de ahí el término de Desempeño Ocupacional que es concebido por Trujillo (2002) "como un proceso durante el cual las personas se motivan y realizan ocupaciones, de acuerdo con una trayectoria en la que intervienen sus capacidades, las exigencias ocupacionales y los estímulos (favorables o desfavorables) del medio ambiente y por el cual se construyen significados de vida." (Pág. 73, citado por Departamento de la Ocupación Humana. 2008, p 29).

Es a través del trabajo que una persona obtiene sentimientos de realización, autovaloración, participación y dignidad, que le permite sentir que forma "parte de", que está adentro, incluido dentro de su propio sistema social.

En estas sociedades capitalistas las ocupaciones también forman parte de esos bienes o privilegios que poseen unos pocos y han adquirido valores acordados socialmente. Por lo tanto día a día gran parte de la sociedad se encuentra en condiciones de desventaja e inequidad en cuanto a la posibilidad de elegir, realizar o vivir las ocupaciones. Inequidades que son llevadas a cabo a través de mecanismos de exclusión, explícitos en tanto institucionales e implícitos a través del proceso de subjetivación. Sistemas donde las inequidades son evidentes, encontramos personas que tienen el privilegio de gozar de ocupaciones de calidad, y participar de ocupaciones dignas y satisfactorias, mientras otras no tienen ni acceso a la ocupación.

Si pensamos que el conjunto de significados y representaciones que cada sociedad construye para sí y que se encuentran atravesados por cuestiones políticas, económicas e histórico-culturales, en una sociedad donde el valor de una persona se mide por su capacidad para producir capital y consumir mercancías, no es casual que impere en forma hegemónica el **Modelo de Discapacidad Rehabilitador**. Con una concepción de la discapacidad centrada en las limitaciones y en las restricciones de la persona. Se focaliza en todo lo que aquella no puede hacer, es decir, en su discapacidad como una condición individual de la persona y a la cual hay que rehabilitar para poder ser incluido en la sociedad,

produciéndose una gran subestimación, y dando lugar a respuestas sociales paternalistas, negándose su posibilidad de autonomía.

Este modelo considera o entiende que las PcD para ser útiles a la sociedad deben ser rehabilitadas o normalizadas y en la medida que esto se lleve a cabo, estas serán rentables para la sociedad.

Esta actitud mencionada (paternalista) genera que la forma de subsistencia de las PcD este destinada a los subsidios del Estado y a actividades en talleres protegidos, aun cuando muchas de las personas que acuden a los mismos podrían incluirse en un trabajo competitivo. En muchos casos pareciera que poseer el certificado de discapacidad ya sea por prejuicio o por actitud de discriminación hacia este colectivo no fuera compatible con los criterios de empleabilidad que maneja el mercado laboral.

En lo opuesto a este Modelo mencionado, hace algunas décadas se fue gestando a nivel mundial una nueva mirada de la discapacidad, **el Modelo Social de Discapacidad**. Este surgió por la lucha de organizaciones de PcD, junto a organizaciones sociales y políticas para exigir un cambio en la concepción social de la discapacidad y por lo tanto de la política que amparara dicha concepción.

Una de las principales diferencias que establece este modelo es el que hace referencia a los términos **Deficiencia y Discapacidad**. Entendiendo al primero como la limitación en el cuerpo y/o mente por ausencia de un órgano o función del mismo, que este modelo de ninguna manera niega, y reservando el

término Discapacidad para todas las restricciones de la sociedad que limitan, segregan, y restringen la participación libre y activa de una PcD en la sociedad.

UPIAS (Union of thePhisicallyImapiredAgaintsSegregation) afirmaba que la sociedad discapacita a las personas con discapacidad. La discapacidad "es algo que se emplaza sobre las deficiencias, por el modo en que las personas con discapacidad son innecesariamente aisladas y excluidas de una participación plena en sociedad." (Palacios, A. 2008, p 122).

Este modelo pone el acento en las barreras sociales y en las relaciones de poder que se ejercen en las sociedades, cómo lo describe Colín Barnes (2002) "este modelo no consiste más que en un énfasis en las barreras económicas, medioambientales y culturales, que encuentran las personas a las que otros consideran con algún tipo de diversidad funcional. Estas barreras incluyen inaccesibilidad en la educación, en los sistemas de comunicación e información, en los entornos de trabajo, sistemas de beneficencia inadecuados para las personas con discapacidad, servicios de apoyo social y sanitarios discriminatorios, transporte, viviendas y edificios públicos y de entretenimiento inaccesibles y la devaluación de las personas etiquetadas como discapacitadas por la imagen y su representación negativa en los medios de comunicación —películas, televisión y periódico." (Palacios, A. 2008, p. 121)

Estas barreras son prácticas activas de discriminación y de opresión que se ejercen sobre las PcD por no considerarlas aptas para desempeñarse activamente en la sociedad con las mismas oportunidades que cualquier otro ciudadano. Este

modelo lo que reivindica son los derechos humanos de este grupo, y que la deficiencia sea considerada una característica más de la persona y aceptada dentro del conjunto de diversidades que todos poseemos. Por esto es que el énfasis está puesto no en "normalizar" o rehabilitar a la PcD, sino en accionar sobre la concientización de sociedad a través de Políticas de Estado.

Este modelo considera que el trabajo no es la única manera de inclusión en la sociedad que posee una PcD, pero sí un punto importante dentro de la visión totalizadora que se tiene de la misma. Por eso aboga por que se incluya en las legislaciones de los países propuestas para facilitar el acceso de PcD en el mercado ordinario de empleo solo reservando la modalidad protegida para aquellos casos donde sea imposible llevarla a cabo. Dentro de estas legislaciones se encuentran los beneficios para los empleadores que incorporen a PcD en sus empresas, Programas de capacitación, de Empleabilidad, y referidas a los llamados ajustes razonables, etc.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad retoma los principios de este **Modelo Social** donde se destaca la importancia de empoderar a las PcD para que estos puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad como cualquier otro ciudadano.

En su Artículo 27 hace una mención especial al Empleo, en que se insta a los Estados parte a la elaboración, gestión y control de políticas que incluyeran a las PcD en el mercado ordinario, cooperativas de trabajo o micro emprendimientos, con los mismos derechos y oportunidades que el resto de la

ciudadanía. A través de Programas de capacitación, de la adquisición de experiencia laboral en puestos reales de trabajo, de promoción de la incorporación de PcD en el sector privado y público. Así es que nuestro país a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social implementa capacitaciones laborales para este colectivo con la finalidad de entrenar sus habilidades y competencias, las cuales en muchos casos tras años de ejercicio de un modelo paternalista, asistencial y excluyente no se encuentran desarrolladas en un gran sector de las PcD, para poder incluirlos al mercado laboral y así aumentar la posibilidad de empleabilidad.

La carencia de habilidades y competencias produce un debilitamiento en la autoestima y la autoconfianza de la PcD, por parte de los empleadores existe un gran prejuicio de que este colectivo no están preparado para desarrollar tareas laborales, la subestimación social y el temor por parte de las PcD a perder su pensión del Estado (entre otros motivos) hacen que lograr una mayor empleabilidad en este grupo no sea tarea sencilla.

CAPACITACIONES LABORALES

El Estado Argentino en la última década ha adherido a un paradigma de Inclusión gestado a nivel mundial, que responde a la necesidad de atender las demandas de miles de personas que quedaron en los últimos años sometidas a un sistema político y económico como es el capitalismo. Este sistema fomenta y es causa de la exclusión de miles de personas que quedaron con sus necesidades básicas insatisfechas y con sus derechos desprotegidos y vulnerados.

Este Paradigma intenta incluir a través de diferentes políticas de estado a estos grupos vulnerables. Concretamente en lo que respecta a las PcD, nuestro país no fue indiferente a este cambio que a nivel mundial quedó plasmado en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a la cual Argentina adhiere con la Ley 26.378 en el año 2008.

Esta Convención constituye un acuerdo que surge por la necesidad de que los derechos de las PcD sean atendidos y respetados en condiciones de igualdad con cualquier otro ciudadano. En la misma se destaca una concepción sobre la discapacidad desde un modelo social, donde se incluyen como condiciones discapacitantes las barreras que la sociedad imprime en la vida de una persona que vive con alguna deficiencia. Estas están comprendidas por “barreras sociales, culturales, físicas y de otra índole, las que impiden o dificultan el ejercicio de los derechos y el desarrollo de una vida lo más plena posible.” (p 7)

Ejemplo de esto es la inaccesibilidad arquitectónica, a una educación inclusiva, a un empleo inclusivo, a oportunidades de desarrollarse en diversos ámbitos, y en todo un conjunto de prejuicios, concepciones e ideas erróneas que tiene la sociedad de lo que una PcD puede o no hacer, hasta dónde puede llegar a desarrollarse y en qué ámbitos o esferas.

Todos los países que adhirieron a esta Convención se comprometieron en formular políticas de estado que favorecieran y accionaran para el cumplimiento de los derechos mencionados en la misma, así como la creación de los organismos para su regulación y control. En Argentina la CoNaDis es el organismo creado en el año 2009, para ser encargado de coordinar las acciones para aplicar la Convención en nuestro país.

Por su parte el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) siguiendo este modelo, viene implementando programas que tienen como finalidad el logro de una mayor inclusión en el mercado laboral de grupos que se encontraban fuera del mismo. Ejemplo de esto son los jóvenes sin experiencia laboral, los adultos mayores de 45 años, la población trans, los inmigrantes y las PcD. Todo como resultado de las políticas neoliberales de los años 90, que condujeron a una flexibilización laboral, a desempleo, a empobrecimiento y a mayor exclusión.

Dicho Ministerio para formular los Programas destinados a las PcD se avala en el Artículo N° 27 de la Convención que hace una mención específica al Trabajo y Empleo donde se destaca el derecho que tienen las PcD a acceder a empleos y

mantenerlos en igualdad de condiciones que la población general, a no sufrir discriminación debido a su discapacidad, a tener las mismas condiciones de trabajo, paga y derechos sindicales y gremiales, derecho a emplearse en el sector público y privado mediante programas , garantizar la realización de los ajustes razonables, etc. Cabe mencionar los puntos de este artículo donde se hace mención directa a la necesidad de realizar políticas como lo son estos programas de capacitación laboral: "Permitir que las PcD tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional continua." "Permitir la adquisición por las PcD de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto."

"Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a PcD." (p 7 - 8)

Entre varios programas que el Ministerio viene implementando se encuentra el "Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para Personas con Discapacidad" (Resolución del MTEySS 708/2010), cuyo objetivo es: "Incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores desocupados y promover su inserción laboral a través de prácticas calificantes en ambientes de trabajo". Está orientado a personas mayores de 18 años que poseen Certificado de Discapacidad / CUD y que no perciban una prestación por desempleo, ni ayudas económicas correspondientes a otros programas sociales, de empleo o capacitación laboral.

Estos programas pueden ser ejecutados desde organismos públicos, empresas privadas e instituciones sin fines de lucro. Se debe contar con un tutor capacitado y con experiencia en la tarea a desarrollar. El mismo estará a cargo de hasta 20 participantes siendo el encargado de brindar los conocimientos teóricos y prácticos que la actividad seleccionada requiere, para lo cual es necesario que lo haga con una comunicación clara, precisa y adaptada a las necesidades y a las condiciones de los participantes, debe observar y atender el cumplimiento y la realización de las actividades. Destacamos la importancia de la existencia de un equipo interdisciplinario que sostenga y colabore con las actividades del tutor, y particularmente el rol del T.O, quien se encarga de evaluar a los futuros participantes teniendo en cuenta el potencial de los mismos para poder desempeñarse en un puesto de trabajo, se identifican las fortalezas y las debilidades de la persona en relación a aquellos factores que se consideran necesarios para la adquisición de un empleo , se analizan sus intereses, motivaciones, deseos, y aptitudes hacia el trabajo.

También en cuanto a lo que refiere el puesto de trabajo, los requisitos necesarios para el mismo, considerando las exigencias y las capacidades de la persona para desempeñarlo. Todo esto se valora para la formación de un perfil ocupacional.

Durante la capacitación se promueven las aptitudes, valores, habilidades y destrezas, y se brindan los conocimientos necesarios para la correcta realización de todas estas actividades, colaborando en la graduación y adaptación de las

mismas, entendiendo los ritmos y características individuales de cada participante y su relación con la actividad e interviniendo en la dinámica grupal. No implica solamente la capacitación para un puesto de trabajo, sino la preparación integral para su integración en el mercado laboral competitivo o micro emprendimiento.

Características de los Proyectos:

Organismo Ejecutor	Duración del Proyecto	Carga Horaria	Ayuda Económica
Instituciones sin fines de lucro.	De 3 a 8 meses.	20 a 30 horas semanales.	$ 550 a $750 a cargo del MTEySS.
Sector Privado	De 1 a 6 meses.	20 horas semanales.	$ 1500 (% a cargo de la empresa de acuerdo a la facturación anual)
Organismos Públicos.	De 2 a 8 meses.	20 a 30 horas semanales.	$ 750 a $ 1100 a cargo del MTEySS.

Lo que se intenta con este programa es capacitar a jóvenes y adultos sin límite de edad para que puedan desarrollar habilidades, competencias y hábitos de trabajo para la realización de un proyecto ocupacional, social y laboral que les permita incluirse en un trabajo ordinario o emprender un proyecto de empleo propio. Durante el tiempo que la persona participa de la capacitación laboral tiene acceso a un incentivo económico y a las prestaciones de una ART.

Pueden llevarse a cabo en un puesto de trabajo o bajo una capacitación en condiciones similares, y se tienen en consideración los perfiles ocupacionales de cada participante y la elección de aquellos mercados regionales donde puede ser desarrollada dicha actividad una vez finalizada la capacitación. Luego bajo una articulación con la Oficina de Empleo Municipal se trata de orientar y ubicar a la persona en un puesto laboral ordinario. Esta oficina también brinda durante las capacitaciones laborales un Taller de Orientación Laboral y Apoyo a la Búsqueda de Empleo, que tiene una duración de 8 encuentros, donde se les brinda herramientas básicas para el armado de un micro emprendimiento o para la búsqueda de un empleo en el mercado ordinario.

Programas de capacitación laboral en el taller de emprendimientos para la integración social:

El Taller de Emprendimientos para la Integración Social fue inaugurado en el año 1991 bajo la modalidad de un taller protegido. Al mismo asistían PcD quienes recibían un peculio por las actividades que realizaban.

Entre los años 2008 y 2011 el Taller sufrió distintas políticas de vaciamiento de recursos (edilicios, humanos, profesionales, etc.) llegando a cesar completamente las actividades dirigidas a las PcD.

En el año 2011 el taller comienza nuevamente a realizar actividades pero bajo una concepción más inclusiva y como un ámbito de capacitaciones laborales para PcD lo más similares posibles a las condiciones reales de un puesto laboral, es decir, se buscaba un ambiente donde las condiciones protegidas estén reducidas. Así es que comenzó a articular sus actividades con el M.T.E.yS.S. y a implementar los Programas de capacitación laboral. Todos estos cambios hacen que sus actividades se enmarquen en lo que la Ley 26.816 designa como **Taller Protegido Especial para el Empleo.**

Las primeras capacitaciones que se pusieron en marcha fueron las correspondientes al "Programa Promover Igualdad de Oportunidades para el Empleo para Personas con Discapacidad".

En noviembre de 2013 comenzaron las capacitaciones correspondientes al "**Programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad."** En estas se enmarca la Capacitación de Mantenimiento y Restauración de Muebles que procedimos a sistematizar.

La temática de la misma fue seleccionada teniendo en cuenta la demanda de participantes del sexo masculino, encontrándose los mismos en una amplia franja de edades, que se encontraban sin una actividad laboral. El taller contaba

con materiales relacionados a actividades de carpintería como maderas y muebles pre- elaborados y un tutor capacitado en la actividad. Considerando que muchos de los participantes habían realizado actividades laborales por cuenta propia y que poseían un perfil para el autoempleo se decidió esta actividad.

El énfasis de esta capacitación se puso en la posibilidad de brindar un espacio de entrenamiento laboral, permitiendo obtener en cada participante el perfil laboral de auxiliar carpintero en Restauración y Mantenimiento de Muebles, reproduciendo piezas, reponiendo elementos, recuperando superficies, realizando terminaciones y acabados respetando estilo y antigüedad del mueble.

El objetivo general es entrenar y desarrollar habilidades, destrezas, y/u orientar para el aprendizaje de un oficio que favorezca una pronta salida laboral.

Los objetivos específicos son: brindar a través de la práctica y la teoría, lineamientos y técnicas de restauración y mantenimiento general de los muebles. Con posibilidad de que cada uno de los participantes, logre el perfil, ya sea para trabajar como operario en un taller, o realizar este oficio en su domicilio (micro emprendimiento).

DESEMPEÑO LABORAL

Para la Terapia Ocupacional es fundamental entender como una persona realiza sus actividades u ocupaciones más significativas, desarrollando todo un bagaje de funciones, habilidades, experiencias, creencias y motivaciones, que configuran a esa persona y su forma única de hacer. Esto constituye el desempeño ocupacional que está determinado por estímulos, influencias y requerimientos del ambiente en donde se manifiesta esta ocupación y la relación de todo esto es lo que determina si este desempeño es o no favorable.

Es nuestra tarea intervenir sobre aquellos desbalances que puedan surgir en la persona, en la ocupación o en el entorno, que den por resultado un desempeño ocupacional desajustado.

Cuando el Área de Desempeño es la actividad laboral debemos hablar de Desempeño Laboral. El desempeño laboral es el rendimiento o la puesta en acción de aquellas aptitudes, conocimientos, habilidades y experiencias que posee una persona en su rol como trabajador para poder cumplir con aquellas exigencias requeridas en su puesto de trabajo.

Para el logro de un correcto Desempeño Laboral debe tenerse en cuenta las Competencias que poseen la persona y las exigencias del puesto de trabajo.
La mayor o menor oportunidad que posee cada persona para conseguir un trabajo remunerado se denomina **empleabilidad.** Y esta se encuentra directamente

relacionada con su desempeño laboral, aunque inciden además otros factores, por eso es necesario brindarle a las PCD las herramientas necesarias para que puedan mejorarla. Los principales factores que componen la empleabilidad son:

-los conocimientos técnicos, destrezas u oficios adquiridos a través del estudio, ya sea este de manera formal o informal;

-las aptitudes personales que no se adquieren a través del estudio pero que se utilizan en el trabajo y que pueden ser entrenables;

-la actitud para buscar empleo dentro del mercado laboral, esto también requiere entrenamiento y el último factor pero uno de los más importantes es

-el mercado de trabajo y las demandas que este posea.

Como terapistas ocupacionales está a nuestro alcance intervenir sobre los tres primeros factores para mejorar la empleabilidad, ya que las Competencias Laborales que se requieren para conseguir y mantener un puesto de trabajo, están determinadas por los estándares de competencia establecidos por el mercado laboral.

Las Competencias Laborales pueden clasificarse en específicas o generales. La complementariedad generada por ambos tipos de competencias tiende a proporcionar mayores fortalezas en el desempeño laboral de una persona.

Entre las Competencias específicas o también llamadas “Competencias Duras” se encuentran aquellas habilidades y conocimientos relacionados con las tecnologías y las metodologías de determinados oficios o profesiones de una

actividad, las cuales siempre necesitan capacitación y entrenamiento para su aprendizaje.

La **Tecnología** entendida como la capacidad para conocer e identificar los materiales y herramientas de un puesto de trabajo, así como sus respectivos usos y la aplicación de las normas de seguridad correspondientes para el buen desempeño del rol laboral. Son las conductas adecuadas en relación a:

- Reconocimiento de materiales y herramientas por denominación y por función: Se considera para esta capacitación la aptitud para nominar y el entendimiento de la utilización y función de tipos de maderas, de pinturas, y herrajes; barniz, aguarrás, cola vinílica, clavo, tornillo, martillo, serrucho, sierra eléctrica, lija, pincel, rodillo, espátula, destornillador, tenazas.

- Conocimiento y Aplicación de normas de seguridad: Es el conocimiento, la aceptación y aplicación de las normas de seguridad indicadas en "Normas Institucionales" y las específicas indicadas en la capacitación para la utilización de herramientas cortantes y filosas; y para el uso de maquinaria eléctrica bajo estricta supervisión del tutor.

Cuando hablamos de **Metodología** nos referimos al entendimiento y la ejecución de forma adecuada y sostenida de una actividad asignada en el desempeño del rol laboral. Son aquellos recursos y actitudes de las personas en relación a:

- Comprensión de la tarea: Es el entendimiento de la correcta realización de las actividades: lijado, cepillado, decapado, pincelado, armado de muebles, serruchado, encolado, martillado.

- Ejecución de la tarea: Es la correcta realización de las actividades aprendidas durante la capacitación: lijado, cepillado, decapado, pincelado, armado de muebles, serruchado, encolado, martillado.

- Seguimiento del trabajo indicado: Es el cumplimiento de las actividades pautadas por el tutor. Para esta capacitación: lijado, cepillado, decapado, pincelado, armado de muebles, serruchado, encolado, martillado.

- Persistencia y ritmo en el trabajo: Es la ejecución de la actividad con ritmo adecuado y sostenido durante el horario de la capacitación.

Dentro de las Competencias Generales o "Blandas" encontramos aquellos aspectos de índole personal, es decir aquellas características de la persona que no involucran ninguna técnica específica de un oficio o trabajo. Son tan, o quizás más valoradas por el empleador que las Competencias Duras, ya que estas últimas son en ciertas ocasiones más fáciles de enseñar y aprender, de todas formas ambas son necesarias y se complementan para lograr un mejor Desempeño Laboral.

Dijimos que las Competencias Blandas son todas aquellas habilidades que van más allá de las técnicas de un oficio, están más relacionadas con la parte emocional, la conducta, las motivaciones, los valores, los hábitos y cultura del ser

humano; y si bien pueden entrenarse en cualquier momento, se adquieren y desarrollan principalmente a temprana edad y durante los primeros años de escolaridad. Son los hábitos, habilidades y competencias sociales que permiten sostener un trabajo, y enfrentar las dificultades que se presentan día a día.

Una parte importante de las llamadas Competencias Blandas son los **Hábitos Laborales**, todas aquellas conductas adecuadas y esperadas en un contexto laboral para el correcto desempeño del rol. Dentro de los mismos se encuentran:

- **Asistencia:** Es la frecuencia con la que los participantes concurren a las jornadas de capacitación.

- **Puntualidad:** Frecuencia con la que los participantes cumplen con el horario de llegada, de actividad y recesos establecido durante las jornadas de capacitación. Incluyen los horarios de inicio y finalización de las actividades, de comienzo y finalización de la colación, uso correcto del tiempo para ir al baño y para realizar la limpieza del espacio de trabajo.

- **Organización independiente de la tarea:** Habilidad para proponer, iniciar y ejecutar actividades sin requerimiento permanente de indicación y supervisión del tutor.

- **Orden y Limpieza del espacio de trabajo:** Cooperación para mantener el espacio de la capacitación en condiciones de salubridad y orden, respetando las

condiciones en las que se encontraba antes de iniciar la actividad. Implica el orden y aseo del espacio utilizado una vez finalizado el horario de la actividad.

También encontramos los **Aspectos Personales** que están asociados con la personalidad, hábitos y naturaleza del individuo, estas cualidades son necesarias y valoradas para la empleabilidad y mantenimiento del trabajo. Son las conductas relacionadas a:

- Higiene y arreglo personal: Presencia de hábitos de aseo y cuidado del cuerpo Incluye la limpieza del cuerpo, la cara, el cabello, las uñas, la higiene bucal y de la vestimenta, que tienen que ver con el cuidado de la apariencia externa, respetando las normas básicas de prolijidad y estética socialmente pautadas.

- Comunicación adecuada: Habilidad para escuchar, comprender y expresar con claridad las ideas, conocimientos y sentimientos por medio del lenguaje verbal y no verbal, manteniendo el respeto mutuo con tutores y referentes.

- Comportamiento adecuado: Respeto de las normas institucionales establecidas en relación al contexto de la capacitación y a los participantes.

- Interés: Manifestación de una actitud positiva, entusiasmo y motivación frente a los diferentes requerimientos.

Por último dentro de las Competencias Blandas incluimos los **Aspectos Sociales** entendidos como la posibilidad del sujeto para integrarse y relacionarse efectivamente con los demás. Aquí encontramos las conductas relacionadas a:

- **Participación grupal:** Capacidad de relacionarse e interactuar positivamente con los otros participantes de la capacitación.

- **Trabajo en equipo:** Aptitud para integrarse y colaborar con otros de manera activa en la búsqueda de objetivos comunes.

- **Respeto a la autoridad:** Se dirige de forma adecuada y responde correctamente a las consignas o indicaciones del tutor.

Considerando como futuras Terapistas Ocupacionales, y como agentes potencializadores de recursos que faciliten el acercamiento de las PcD a un estado de bienestar, donde puedan desarrollarse lo más plenamente posible en todas las áreas, y desde la convicción de que como profesionales de la salud debemos intentar despegar de un modelo rehabilitador, abandonando los conceptos y las actitudes opresivas, invisibilizadoras, y paternalistas hacia las PcD. Siempre respetando los intereses, creencias y necesidades de estos. Es que valoramos las capacitaciones laborales brindadas por el Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para PcD por dos motivos fundamentales, por un lado, como un dispositivo de gran utilidad, donde se brindan las herramientas y conocimientos básicos que permiten la adquisición de habilidades y destrezas necesarias para el desempeño en un puesto de trabajo, que consideramos pueden ser entrenadas y lo pudimos apreciar a través de los cambios producidos en el desempeño laboral de cada uno de los participantes durante este proceso. Por el otro, y para nosotras de mayor importancia, la transformación de un estado pasivo, a uno más activo y protagónico; un espacio donde las personas puedan

sentirse productivas, ver sus potencialidades y de lo que son capaces y así comenzar a visualizarse, en algunos casos por primera vez, en el rol de trabajador y favorecer su sentido de participación social.

ASPECTOS

METODOLÓGICOS

1-OBJETIVOS DEL TRABAJO FINAL:

1. A- OBJETIVO GENERAL:

- Nuestro propósito es describir el impacto de la capacitación laboral en el Desempeño Laboral de los concurrentes al Taller de Emprendimientos para la Integración Social de la ciudad de Mar del Plata.

1. B- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Describir los cambios en la Tecnología de la Tarea a partir de la concurrencia a la capacitación laboral de las PcD. Considerando la observación de los indicadores: reconocimiento de materiales y herramientas por denominación; reconocimiento de materiales y herramientas función y aplicación de normas de seguridad.

- Describir los cambios en la Metodología de la Tarea a partir de la concurrencia a la capacitación laboral de la PcD. Considerando la observación de los indicadores: comprensión de la tarea; ejecución de la tarea; seguimiento del trabajo indicado y persistencia en la tarea.

- Describir los cambios en los Hábitos Laborales a partir de la concurrencia a la capacitación laboral de las PcD. Considerando la observación de los indicadores: asistencia; puntualidad; capacidad de organizar la tarea de

forma independiente; orden y limpieza del espacio de trabajo; y la prolijidad y presentación en la terminación del producto.

- Describir los cambios en los Aspectos Personales a partir de la concurrencia a la capacitación laboral de las PcD. Considerando la observación de los indicadores: higiene; arreglo personal; comunicación adecuada; comportamiento adecuado; manifestación de interés; tolerancia a la frustración; y adaptabilidad.

- Describir los cambios en los Aspectos Sociales a partir de la concurrencia a la capacitación laboral de las PcD. Considerando la observación de los indicadores: participación grupal; trabajo en equipo y respeto a la autoridad.

2- TIPO DE TRABAJO:

El tipo de estudio del presente trabajo corresponde metodológicamente con la modalidad denominada **Sistematización de una Experiencia de Campo**, según lo normado por el artículo número 1 de la OCA 753/98; cuyos requisitos para la realización de la misma fueron aprobados en la sección número 14/99 del Consejo Departamental de Terapia Ocupacional.

La finalidad por la cual elegimos aplicar este modelo de investigación es la de poder hacer una interpretación crítica de la experiencia realizada en el Taller de Emprendimientos para la Integración Social, a partir de la reconstrucción y el

ordenamiento de los sucesos acontecidos en la misma. Y así poder recuperar, describir y explicitar el impacto de la capacitación de restauración y mantenimiento de muebles en el desempeño laboral de las personas con discapacidad que participaron de la misma, relacionando los datos empíricos con el marco teórico.

Poner en orden el conocimiento desordenado, las percepciones y vivencias acumuladas a lo largo de este proceso nos ayuda a recuperan de manera más objetiva lo que ya sabemos sobre la experiencia y poder descubrir lo que aún no sabemos acerca de ella.

La sistematización nos permite aprender de una experiencia que podrá ser aplicada luego a otro contexto de práctica, permitiendo una retroalimentación que convierte a la sistematización en un método rico en producción de conocimiento desde la práctica, y desde la misma aspira a enriquecer, confrontar y modificar el conocimiento teórico actualmente existente, contribuyendo en convertirlo en una herramienta útil para entender y transformar la realidad. Estableciendo así una relación en espiral entre el conocimiento teórico y práctico.

3- LOCALIZACIÓN:

La presente investigación fue realizada en el Taller de Emprendimientos para la Integración Social de la MGP, sito en la calle Arana y Goiri 9650 de la ciudad de Mar del Plata.

4- PERIODO:

Se desarrollaron en el periodo comprendido entre Noviembre del año 2013 y Julio del año 2014. Sin interrupción en los meses correspondientes al verano.

5- PARTICIPANTES:

La población de estudio estuvo constituida por todos los participantes a la capacitación de Mantenimiento y Restauración de Muebles pertenecientes al Programa de Entrenamiento para el Trabajo para Personas con Discapacidad del MTEySS que funcionaron en el Taller de Emprendimientos para la Integración Social de la ciudad de Mar del Plata, en el periodo comprendido entre noviembre de 2013 y julio de 2014.

Ingresaron a la misma un numero de 20 participantes, sufriendo una modificación en el transcurso de los ocho meses que duro dicha capacitación, sufriendo bajas, siendo sus principales motivos el no cumplimiento de las normas institucionales (ver anexo), por estudio, laborales, etc. quedando finalmente una población de 16 personas. Cada participante recibió mensualmente una beca de $ 1100, por el MTEySS.

Se trata de un grupo heterogéneo en edad, nivel educativo, antecedentes laborales, y tiempo de evolución de la patología, siendo todos de sexo masculino y estando comprendidas sus edades entre los 20 y los 65 años aproximadamente.

Criterios de inclusión para la población:

- Ser mayor de 18 años.

- Poseer Certificado de Discapacidad.

Criterios de exclusión para la población:

- La falta de cumplimiento de las normas institucionales (ver anexo)
- La ausencia por tiempo prolongado sin aviso y justificación pertinente, o abandono de dichas capacitaciones.

6- ABORDAJE, MODALIDAD Y FRECUENCIA:

El proyecto se llevó a cabo a partir de un abordaje grupal, bajo la modalidad de Taller. Realizando abordajes individuales en aquellas ocasiones donde los requerimientos de la actividad debieron graduarse o adaptarse a las necesidades de cada participante.

La capacitación de **Mantenimiento y Restauración de muebles** se llevó a cabo en 85 Clases teniendo las mismas una frecuencia de tres veces por semana, con una carga horaria de tres horas por día. Durante el periodo de verano esta frecuencia semanal se modificó a dos veces respetando la carga horaria de tres horas diarias.

- **Cronograma de Actividades:**

Mes de Noviembre 2013	**Se Realizaron Nueve Encuentros**	**Temáticas Desarrolladas:** • Presentación del grupo y del equipo. • Explicación general de la temática de la capacitación y de las normas institucionales. • Generalidades de la madera (tipos de madera, cuidados, limpieza de la carcoma). • Conocimientos y usos básicos de herramientas y materiales (lija, serrucho, destornillador, tenaza, espátula, etc.). • Técnica de desmontado de muebles con la utilización de distintas herramientas.
Mes de Diciembre 2013	**Se Realizaron Nueve Encuentros**	**Temáticas Desarrolladas:** • Limpieza, cepillado y lijado de la madera. • Técnica de blanqueo de la madera. • Limpieza de herrajes, cerraduras y partes metálicas del mueble. • Se produce un receso por época festiva.
Mes de Enero 2014	**Se Realizaron Ocho Encuentros**	**Temáticas Desarrolladas :** • Se retoman las clases con una frecuencia de dos veces por semana, siendo las mismas los días miércoles y jueves, durante el periodo de verano. • Repaso de todos los contenidos vistos hasta el momento. • Explicación sobre distintos tipos de barniz, preparación del mismo, la utilización del pincel. • Técnica de pintado con barniz.

Mes de Febrero de 2014	**Se Realizaron Ocho Encuentros**	**Temáticas Desarrolladas:** • Actividad extracurricular: consiste en restaurar cunas de metal. • Decapado con espátula de la pintura de las cunas metálicas. • Lijado de cunas de metal. • Se colocan y refuerzan piezas sueltas, como tornillos y ruedas de las cunas con destornilladores.
Mes de Marzo de 2014	**Se Realizaron Seis Encuentros**	**Temáticas Desarrolladas:** • Técnica de pincelado con anti oxido a las cunas de metal. • Preparación de base de madera para la cuna (cepillado y lijado de madera, enclavijado de la estructura). • Se suspende la capacitación durante el periodo comprendido entre el día 26/03/2014 al 04/04/2014 por encontrarse el monitor de licencia municipal.
Mes de Abril de 2014	**Se Realizaron Once Encuentros**	**Temáticas Desarrolladas:** • Se retoman las 3 clases por semana. • Técnica de pintura en las cunas metálicas. • Armado y presentación de las cunas. • Técnica de decapado de pintura y barniz en muebles viejos.

Mes de Mayo de 2014	**Se Realizaron Trece Encuentros**	**Temáticas Desarrolladas:** • Distintos tipos de teñidos de madera y técnica. • Técnica de teñido de madera en sillas. • Comienzo la de Capacitación para la Búsqueda de Empleo organizada por la Oficina de Empleo Municipal. Se dictan durante cuatro jornadas dictadas los días viernes con un cronograma de temas (ver anexo). • Técnica de barnizado en sillas de madera.
Mes de Junio de 2014	**Se Realizan Trece Encuentros**	**Temáticas Desarrolladas:** • Continúa y finaliza la Capacitación para la Búsqueda de Empleo • Técnica de barnizado en sillas de madera. • Armado de muebles de madera pre elaborados (sillas, mesas ratonas, mesas de comedor, etc.)
Mes de Julio de 2014	**Se Realizaron Ocho Encuentros**	**Temáticas Desarrolladas:** • Lijado y barnizado de los muebles armados. • Charla de cierre de la capacitación. • Jornada Recreativa con desayuno grupal para el cierre de las capacitaciones.

7- RECURSOS FISICOS, HUMANOS Y MATERIALES DE LA EXPERIENCIA:

- **RECURSOS HUMANOS:**

El Taller de Emprendimientos para la Integración Social de la MGP está integrado por: un Jefe de División Municipal; una Lic. en Terapia Ocupacional; una Lic. en Servicio Social; una Lic. en Comunicación Social; dos Empleados Administrativos; Monitores para las capacitaciones que se brindan; una Estudiante avanzada de Psicología.

RECURSOS FÍSICOS:

Instalaciones del Taller de Emprendimientos para la Integración Social de la MGP, sito en la calle Arana y Goiri 9550 de la ciudad de Mar del Plata.

RECURSOS MATERIALES:

Durante el primer mes de las capacitaciones los materiales y herramientas son proporcionados en su totalidad por la MGP. Siendo estos: barniz, anti óxido, pinturas acrílicas, aguarrás, cola vinílica, sierras eléctricas, pinceles, serruchos, lijas, destornilladores, maderas, muebles pre elaborados y cunas metálicas. Una vez que los participantes acceden al primer pago de la beca, son ellos mismos, los que deben abastecerse con los materiales básicos para la realización de las actividades.

8- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- **Cuaderno de Campo**: Donde se registra el seguimiento de cada uno de los participantes durante la capacitación, poniendo mayor énfasis en los indicadores seleccionados para describir el proceso de cambio en el Desempeño Laboral: Tecnología de la Tarea; Metodología de la Tarea; Hábitos Laborales; Aspectos Personales y Aspectos Sociales.
- **Ficha de Registro de Indicadores de desempeño laboral**: Utilizada para la toma de datos referentes a los indicadores seleccionados. Este registro se realizó en tres momentos específicos de la capacitación (inicio, medio y final) y utilizando cuatro niveles de medición. (Ver Anexo).
- **Recopilación Documental de los Certificados de Discapacidad / CUD.**

Consideramos que a través de la observación, descripción y análisis de aquellos indicadores seleccionados, será posible dar respuesta a los objetivos planteados para nuestra investigación. Tratándose el Objetivo General de describir el impacto que la capacitación laboral de Mantenimiento y Restauración de Muebles perteneciente al Programa de Entrenamiento para el Trabajo para Personas con Discapacidad del MTEySS tuvo en el desempeño laboral de los concurrentes al Taller de Emprendimientos para la Integración Social de la ciudad de Mar del Plata entre noviembre de 2013 y julio de 2014.

ANÁLISIS DE DATOS

CONCLUSIÓN

INTERVENCIÓN DESDE T.O

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA DE CAMPO

La capacitación de **Restauración y Mantenimiento de Muebles** brindada en el Taller de Emprendimientos para la Integración Social, comenzó a gestarse durante el mes de septiembre de 2013.

Durante los meses de septiembre y octubre de ese año, la T.O junto con la Lic. en Servicio Social del Taller realizaron la selección de los participantes, en su mayoría derivados por distintas instituciones de nuestra ciudad, se realizaron las entrevistas de admisión y se recabó la documentación necesaria.

En el mes de octubre comenzó nuestra experiencia, tomamos conocimiento de la población de estudio y de sus características, siendo importante destacar la diversidad de la población en lo que se refiere al tipo y grado de discapacidad, edades, nivel de instrucción, antecedentes laborales, nivel socio cultural, las diferentes instituciones de las cuales eran derivados y sus respectivas características. Al conocer la evaluación de desempeño laboral utilizada en el Taller la analizamos minuciosamente y utilizamos aquellos indicadores que consideramos de mayor relevancia para diseñar una ficha de recolección de datos que nos ayudará a describir el desempeño laboral. Esta selección, además tuvo en cuenta, indicadores requeridos en el mercado laboral actual para conseguir un empleo competitivo, aunque creemos que también son importantes para otras modalidades de trabajo como por ejemplo, el micro emprendimiento.

Esta capacitación comenzó el día 11 de noviembre de 2013, los encuentros se realizaron los días lunes, miércoles y jueves en el horario comprendido entre las 9:00 hs a las 12:00 hs. Durante los meses de verano (enero, febrero y marzo) los días se redujeron a dos días por semana. Consistieron en 85 encuentros que fueron coordinados por el profesor capacitado en la técnica, y co-coordinados por la T.O del Taller.

Este grupo de participantes fue muy heterogéneo en las características de los mismos. Fueron 16 los participantes que cumplieron con los 8 meses que duró la capacitación, todos de sexo masculino, estando sus edades comprendidas dentro de una amplia franja etaria entre los 23 y los 54 años, pertenecientes a un nivel socioeconómico y cultural medio-bajo. Se observó gran diversidad en cuanto al tipo de discapacidad y diagnóstico, presentando discapacidad mental 7 de ellos, motora 4, mixta 2, sensorial 3 y visceral 1 de ellos. En cuanto al nivel educativo alcanzado por este grupo se constató que 3 de ellos no completaron sus estudios primarios, 12 si los completaron y solo 2 presentaban estudios secundarios completos. En cuanto a los antecedentes laborales se determinó que 6 participantes nunca habían trabajado y 10 si presentaban antecedentes laborales, pero todos ellos en empleos no registrados siendo en su mayoría bajo la modalidad del cuentapropismo.

Nuestra presencia en la capacitación consistió en la observación y registro de las modificaciones en la variable Desempeño laboral y sus indicadores. También pudimos colaborar, solo cuando fue requerido por la T.O, en sus

actividades de co-coordinadora, como fueron la graduación de las actividades de acuerdo a los ritmos y necesidades de los participantes mediante una supervisión y asesoramiento al tutor responsable, la adaptación de las actividades, intervención en la dinámica grupal, etc.

Podríamos dividir el acontecer de las capacitaciones de forma arbitraria en tres etapas, para así poder describirlo y analizarlo. Nos referiremos a una etapa inicial de adaptación, una media y una final de cierre.

A continuación describiremos como se desarrolló cada una de las etapas.

Etapa Inicial

Ubicamos esta etapa durante el primer mes de capacitación.

Se inició con la presentación del tutor (profesor capacitado en la técnica) y del grupo, la explicación de las normas institucionales y se realizó nuestra presentación, donde se explicó el motivo de nuestra presencia. Se intentó establecer un clima de confianza con los participantes para evitar la posibilidad de que se sintieran evaluados y se produjeran resistencias de parte de los mismos.

Para los participantes esta etapa estuvo colmada de nuevas experiencias: la institución, el tutor (coordinador), la co-coordinadora, los compañeros de capacitación y el aprendizaje de la actividad. Actividad desconocida y nueva para alguno de ellos pero no para la totalidad, ya que había en el grupo algunos participantes que habían tenido en el pasado acercamientos a alguna de las técnicas (pintar, lijar, encolar, clavar).

Además desde el rol de T.O. se mantuvieron reuniones para brindarle asesoramiento al tutor para explicar las dificultades y las demandas particulares de cada uno de los participantes relacionadas con la discapacidad que presentaban.

Junto a la T.O. observamos y analizamos cada una de las actividades llevadas a cabo e identificamos así los requerimientos necesarios para que cada uno de los participantes pueda comprenderla y llevarla a cabo de la manera más adecuada. Se realizaron adaptaciones tanto del mobiliario como de las herramientas siempre que fueran factibles. O en los casos necesarios se colaboró con los tutores en la graduación de las actividades teniendo en consideración los niveles de complejidad de la actividad y las capacidades, conocimientos y habilidades previas de cada uno de los participantes. Esto se llevó a cabo en todas la etapas a los largo de toda la capacitación.

Etapa Media

Este momento se caracterizó por la intervención desde T.O en la dinámica grupal, se trabajó sobre la relación de los participantes con sus pares. A través de estas actividades se pudo observar cómo se relacionaban los participantes, a quienes elegían para relacionarse, si se aislaban o participaban de la actividad, si trabajaban en equipo, entre otros indicadores. Además se trató de reforzar normas institucionales y hábitos laborales (puntualidad, asistencia, etc.) y respeto a los tutores.

Se pudo observar la evolución que hubo en el de desempeño laboral general de todos los participantes en este primer contacto con la técnica, sobre todo en las áreas de tecnología y metodología. La mayoría de los participantes se familiarizaron con las actividades y su técnica, y se apropiaron de ella.

Etapa Final:

Esta etapa se extendió durante los últimos dos meses, donde la realización de las actividades se fue complejizando, se hizo hincapié en las terminaciones de los muebles, con un mayor cuidado en lo estético y en los detalles de los mismos, y el armado de muebles pre-elaborados.

Durante esta etapa se dictó para todos los participantes un curso de Capacitación para la Búsqueda de trabajo, dictado por la Oficina de Empleo Municipal que tuvo una duración de cuatro encuentros dictados los días viernes. Dentro del cronograma se trabajaron diferentes temas, los más importantes fueron: sectores productivos y actividades productivas dentro del Partido de General Pueyrredón, posibles ocupaciones de acuerdo a los conocimientos y experiencias, los avisos clasificados, la carta de presentación y diseño del Curriculum Vitae y la entrevista laboral.

El último día de la capacitación se destinó para la realización de un desayuno grupal donde participaron todas las capacitaciones brindadas en el Taller, donde compartieron vivencias, experiencias junto con todo el equipo interdisciplinario, los tutores y el personal municipal.

- **DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PARTICIPANTES**

Los resultados obtenidos a partir de la ficha de recolección de datos y del cuaderno de campo nos permiten describir el impacto que esta capacitación tuvo en las diferentes áreas del desempeño laboral de las personas con discapacidad que participaron en la misma.

ÁREA TECNOLOGÍA:

- Reconocimiento de materiales y herramientas por denominación y por función: en este indicador pudimos observar que a lo largo de la capacitación se produjeron cambios favorables en casi la totalidad de los participantes, pudiendo estos adquirir gradualmente la totalidad de los conocimientos, usos y funciones sobre los materiales y herramientas que fueron utilizados en la misma, desde los más sencillos y cotidianos hasta los más complejos y específicos.

  La mitad de los participantes ya en la primera toma de datos evidenciaron que **lograron desempeñarse siempre con eficiencia y eficacia** en este indicador y la otra mitad fue progresando con los meses hasta **lograr desempeñarse generalmente con eficiencia y eficacia**.

  Cabe aclarar que en muchos casos esto fue facilitado por conocimientos previos de índole cotidiano, es decir, los materiales y herramientas utilizadas en la carpintería son de conocimiento y uso común y corriente, en

muchos casos de uso doméstico.

Solo un participante (R.U), **no logró un nivel mínimo de desempeño** de este indicador.

R.U no logró evolucionar favorablemente en ningún indicador a pesar de la capacitación en la técnica y las diversas intervenciones de los referentes en diversas cuestiones relacionadas a las competencias generales. Cabe destacar que este participante presentaba un gran deterioro cognitivo con gran compromiso de la memoria, de la atención, la planeación, etc., lo que dificultaba mucho las intervenciones. Pudimos inferir que hubo un error en la formación del perfil ocupacional. Siendo que su desempeño laboral nunca logró un mínimo nivel esperable.

- Conocimiento y aplicación de normas de seguridad: este indicador se debe dividir en la parte de la adquisición del conocimiento la cual fue adquirido por todos los participantes y la aplicación del mismo el cual fue favorable en solo tres participantes quienes cumplieron rigurosamente con las normas desde el inicio de la capacitación, solo en un caso se evidenció una modificación positiva de un participante (D.G), que presentó serias dificultades al inicio y pudo revertir gradualmente con los meses hasta su l**ogro siempre con eficacia y eficiencia**. Contrariamente el resto de los participantes que no alcanzaron nunca un buen desempeño en este indicador **sin lograr a un mínimo esperable**.

Podemos afirmar que si bien todos poseían los conocimientos sobre las normas de seguridad, debido a que al inicio de la capacitación se les entregó a cada participante una copia de las "Normas Institucionales" (acuerdo escrito que es firmado por cada participante con las reglas referidas a la asistencia, puntualidad, utilización adecuada de los elementos y mobiliario del Taller, entre otros). Además que se realizaron reiteradas intervenciones sobre la temática durante toda la capacitación.

No obstante, observamos grandes resistencias por parte de los participantes en este indicador. Siendo conductas características la negligencia en el uso de materiales inflamables como pinturas y solventes incluso llegando a fumar o manipular fuego en el mismo espacio, herramientas cortantes, y la utilización en el espacio de taller de elementos electrónicos como mp3, celulares y radios y el ingreso de bebidas calientes.

Solo un participante logró evolucionar favorablemente en este indicador gracias a la capacitación (D.G) llegando a lograrlo siempre, al inicio su conducta era semejante a la de sus compañeros pero a lo largo de los meses se caracterizó por una conducta más receptiva a las intervenciones e indicaciones de los referentes, demostrando un gran interés en la capacitación y en una futura posibilidad laboral.

Creemos necesario mencionar tres participantes que se caracterizaron por un muy buen desempeño desde el inicio por lo que inferimos que la

capacitación no influyó en estos hábitos que fueron adquiridos previamente, pudimos observar una gran aceptación de las indicaciones y sin requerir de insistencia por parte de los referentes, se desenvolvieron con muchos cuidados y precauciones.

METODOLOGÍA:

- **Comprensión de la tarea:** este indicador estuvo claramente diferenciado por las distintas patologías, hubo un grupo con un buen nivel cognitivo cuya comprensión de la actividad se estableció desde el inicio sin ninguna dificultad **logrando siempre y generalmente un desempeño con eficiencia y eficacia**. La mayoría de los participantes que poseían un menor nivel cognitivo requirieron para la comprensión una adaptación en los ritmos y en la graduación de las actividades, produciéndose así una evolución favorable que los llevó a **lograr un desempeño de este indicador pero requiriendo de apoyo**. Solo dos participantes **no lograron el mínimo esperable.**

Como resultado de estas diferencias en el nivel de comprensión de ambos grupos se generó un conflicto de tipo vincular. El motivo fue la adaptación y graduación en los ritmos de la actividad de los participantes con discapacidad mental, el resto de los participantes lo percibieron como

injusto, siendo reiteradas las comparaciones y referencias a que a ellos se les exigía más y trabajaban el doble por igual retribución.

- **Ejecución de la tarea:** este indicador tuvo cambios favorables en casi la totalidad de los participantes, en cuatro de ellos **lograron desempeñarse siempre con eficiencia y eficacia**. Cinco participantes **no lograron el nivel mínimo esperable** en la ejecución de la actividad, aclarando que tres fue debido al tipo de discapacidad y en dos participantes fue por falta de interés total en la actividad y en la capacitación en general.

Destacamos a dos participantes en particular (M.G y V.S), quienes a lo largo de la capacitación mejoraron notablemente su ejecución logrando ser al finalizar la misma los únicos participantes que lograron trabajar en esta actividad caracterizándose por lograr productos con una gran prolijidad y un alto nivel estético. Estos participantes mostraron ya desde la entrevista inicial un gran interés para el aprendizaje con la certeza de utilizarlo para una futura salida laboral.

- **Seguimiento del trabajo indicado:** este indicador no presentó cambios en los participantes a lo largo de la capacitación, la mitad de los mismos caracterizó por **siempre lograr un desempeño eficaz y eficiente** desde el inicio, mientras que el resto de los participantes **no logró el mínimo nivel**

esperado a pesar de las intervenciones debido en su mayoría a la falta de interés en la actividad, en ambos casos no se observaron modificaciones.

- **Persistencia y ritmo en el trabajo:** Este indicador, solo presentó modificaciones positivas a lo largo de la capacitación en dos participantes (M.G y V.S), quienes **lograron desempeñarse siempre con eficiencia y eficacia**. En el caso de otro participante (S.V) por el contrario, su desempeño empeoró. En el resto del grupo los participantes no modificaron su conducta inicial, caracterizándose dos participantes de **lograrlo siempre con eficacia y eficiencia** y el resto de no **lograr el nivel mínimo esperado.**

Los ejemplos positivos son de los participantes (M.G y V.S) detallados anteriormente por su destacable evolución.

Por el contrario S.V tuvo un desempeño laboral bueno y evolucionó favorablemente durante la primera mitad de la capacitación. Durante la segunda mitad, se produjo de manera paulatina un estancamiento y deterioro en el nivel alcanzado en todos los indicadores, descendiendo su asistencia marcadamente en los últimos dos meses. Esto sucedió simultáneamente a una descompensación de su cuadro psiquiátrico.

HÁBITOS LABORALES:

- **Asistencia**: este indicador sólo fue bien desempeñado durante toda la capacitación por siete participantes quienes **lo lograron siempre con eficacia y eficiencia**, presentaron una asistencia media del 90%. El resto del grupo se caracterizó por **lograr generalmente con eficacia y eficiencia** con una asistencia promedio del 75% al inicio y luego bajaron el nivel de asistencia hasta llegar a **no lograr un nivel mínimo** siendo por debajo 40%. Durante el último mes solo presenciaron la capacitación los siete participantes del primer grupo.

En este indicador pudimos observar una particularidad en la conducta de la mayoría del grupo en la última etapa, más allá del desempeño individual durante los primeros meses de capacitación. Hacia los últimos dos meses de la misma sólo asistieron siete participantes, el resto del grupo dejó de concurrir, inferimos que esta conducta se debió a que los participantes especularon que si dejaban de concurrir a la capacitación ya no había posibilidad de darlos de baja en el Programa y seguirían cobrando. Esta especulación partió de un conocimiento real por parte de algunos participantes que ya habían realizado capacitaciones previas pertenecientes al mismo Ministerio y quienes hicieron correr el rumor.

- **Puntualidad**: en el desempeño de este indicador la mitad de los participantes desde el inicio **logró,** ya sea **siempre o generalmente, una**

puntualidad eficaz. La otra mitad se caracterizó por una puntualidad que **no logró un mínimo esperable**, cuyo hábito nunca pudo modificarse. Se destaca la modificación favorable en el desempeño de este indicador en un solo participante quien logró mejorar la puntualidad **logrando siempre con eficacia y eficiencia.**

- **Organización independiente de la tarea:** en el desempeño de este indicador siete participantes **no lograron un nivel mínimo esperable** caracterizándose por no poder modificar su conducta, otros dos participantes lograron modificar positivamente su desempeño hasta llegar **siempre al logro de manera eficaz y eficiente** de este indicador. Dos participantes, quienes comenzaron la capacitación con un desempeño que **no lograba alcanzar el mínimo nivel esperable,** con el transcurso de los meses evolucionaron pero **requiriendo de apoyo para lograrlo.**

Fue destacable el desempeño de este indicador por parte de M.G quien se caracterizó desde el inicio por su autonomía y seguridad para realizar los distintos pasos de la actividad sin la necesidad de permanentes indicaciones del tutor, cuando ya había comenzado con una actividad sabía cómo debía trabajar en ella y resolver si se le presentaba alguna dificultad.

- **Orden y Limpieza del espacio de trabajo:** Este indicador solo se desempeñó **siempre con eficacia y eficiencia** por cuatro participantes, los

cuales demostraron desde los primeros días su gran predisposición para esto, no presentando modificaciones favorables gracias a la capacitación. El resto del grupo nunca logró modificar su conducta que se caracterizó por **no lograr un mínimo nivel esperable.**

Al inicio de la capacitación se pautó que la limpieza del espacio debía realizarse por los participantes, quienes rotarían ordenadamente para que todos lo hicieran. Esto no fue cumplido, ni exigido siendo siempre los mismos participantes quienes la realizaron.

ASPECTOS PERSONALES:

- **Higiene y Arreglo Personal:** la mitad de los participantes **siempre logró desempeñarse de manera eficaz y eficiente** en este indicador desde el inicio, debido a conductas o hábitos incorporados previamente. La otra mitad se caracterizó por una higiene y arreglo personal muy precario que no pudo ser modificado con los meses de capacitación, siendo común en este grupo la falta de aseo y los olores desagradables, la apariencia desaliñada, con uñas largas y con una evidente falta de cepillado y limpieza, ropa poco acorde al clima y desaseada. Estos indicadores se intentaron trabajar y reforzar por la importancia que implica para el ingreso a un trabajo y por la relevancia que presentan estos aspectos en nuestra disciplina pero no arrojaron resultados positivos. .

Un caso a destacar fue del participante P.D quien evolucionó notablemente ya que cuando comenzó la capacitación se presentaba muy descuidado, con olor y vestimenta poco apropiada. Se realizaron intervenciones al respecto que no mostraron resultados. Un día, cuando se presentó a la capacitación llegando aseado, con el pelo visiblemente limpio, barba y uñas prolijas, y una vestimenta acorde; ante la consulta del porqué de su cambio respondió que había comenzado a buscar trabajo. Con esta situación observada deducimos que para P.D la capacitación carecía de importancia ya que no lo percibía como una obligación, como sí lo hacía ante la oportunidad de un trabajo, dado que nunca respondió positivamente cuando se intervino para mejorar su higiene y arreglo personal.

- **Comunicación adecuada:** este indicador resultó a lo largo de los meses modificado positivamente en dos participantes (F.S y D.CH), quienes **generalmente lograron un desempeño eficaz y eficiente**. El resto del grupo se caracterizó por no modificar su desempeño en la comunicación siendo que cinco participantes **no lograron lo mínimo esperable,** mientras que los ocho restantes **siempre lo lograron de manera eficaz y eficiente**.

- **Comportamiento adecuado:** modificaron favorablemente su desempeño a lo largo de la capacitación dos participantes (F.S y D. CH). El resto del grupo no logró modificarlo, siendo que ocho participantes **no lograron lo**

mínimo esperable, mientras que los cinco restantes **generalmente lo lograron de manera eficaz y eficiente.**

Un caso sobresaliente en cuanto a la comunicación y el comportamiento fue el de F.S, que evolucionó gradual y favorablemente desde el inicio de la capacitación. Siendo que se trataba de un participante que durante los primeros meses no se vinculaba con nadie, tenía una escasa comunicación verbal, sólo cuando la situación era de extrema necesidad. Ejemplo de su conducta, es que al inicio de la capacitación concurría a las entrevistas acompañado por su madre, quien respondía por él y era la encargada de traerlo y llevarlo al taller (ya que el participante no se manejaba en forma independiente en la vía pública). A partir del segundo trimestre de la capacitación, fue modificando esta dificultad paulatinamente a partir del trabajo de los referentes, quienes entre otras cosas, intervinieron para que la madre permitiera que pudiera llegar y retirarse con transporte público de manera independiente, ya que era capaz de realizarlo. También fue muy importante el acompañamiento de sus compañeros, quienes lo integraron grupalmente a pesar de estas resistencias. Al finalizar la capacitación F.S logró generalmente desempeñarse con eficacia y eficiencia en estos indicadores. Llegando a ser su comunicación verbal frecuentemente espontánea.

En el caso de D.CH su comunicación fue al inicio espontánea pero algo irrespetuosa por un exceso de confianza hacia los referentes y pares,

caracterizándose por un lenguaje vulgar, manteniendo conversaciones inadecuadas para el ámbito, esto se logró revertir al tiempo que dejó de concurrir a la capacitación su amigo de la institución de referencia, con quien tenía una relación estrecha y actuaban en complicidad, fomentando y festejando sus conductas inadecuadas.

En cuanto al comportamiento durante el primer trimestre, era habitual encontrarlo al llegar al taller tirado en el suelo durmiendo, queriendo prender cigarrillos y escuchando música a todo volumen; además presentaba dificultades para respetar los horarios de actividad y receso, lo que manifiesta una dificultad para cumplir las normas. Esto se fue modificando con los meses llegando a tener un comportamiento óptimo, con una buena adecuación a las normas.

- **Interés:** Este indicador durante la capacitación presentó modificaciones favorables en cuatro participantes quienes **lograron siempre desempeñarse con eficacia y eficiencia**, en tres participantes las modificaciones alcanzaron para **el logro generalmente con eficacia y eficiencia** y el resto del grupo **no alcanzó un mínimo nivel esperado.**

ASPECTOS SOCIALES:

- **Participación grupal:** este indicador presentó modificaciones positivas en solo tres participantes (E.C y S.G) y (F.S mencionado anteriormente) no

obstante fue mínima y no alcanzó lo suficiente ya que llegaron a **lograr desempeñarse en este indicador pero requiriendo de apoyo**. El resto de los participantes no presentó cambios cinco de ellos **lograron un desempeño siempre con eficacia y eficiencia,** otros cinco **no lograron alcanzar un mínimo nivel esperado** y cuatro participantes **lo lograron pero requiriendo de apoyo.**

- **Trabajo en equipo:** este indicador se caracterizó de manera similar al anterior, solo presentó modificaciones positivas en el desempeño de dos participantes (E.C y S.G) pero que no llegaron a ser suficientes ya que evolucionaron desde **no alcanzar un mínimo nivel esperable a lograrlo pero requiriendo de apoyo**. Del resto de los participantes no se pudieron evidenciar modificaciones en su desempeño producto de la capacitación, siendo que cinco participantes **lograron un desempeño siempre con eficacia y eficiencia,** otros cinco **no lograron alcanzar un mínimo nivel esperado** y cuatro participantes **lo lograron pero requiriendo de apoyo.**

Dos ejemplos relevantes por serias dificultades en el desempeño de estos indicadores fueron los de E.C y S.G, quien poseía discapacidad sensorial siendo su diagnóstico Hipoacusia Bilateral. A pesar de los reiterados esfuerzos de los referentes para que se integren y vinculen con el resto de los participantes, solo lograron trabajar en equipo entre ellos

porque se comunicaban con lenguaje de señas. Solo establecieron comunicación no verbal con los referentes.

- **Respeto a la autoridad:** este indicador tuvo cambios favorables en cuatro participantes, dos de ellos logrando **un desempeño siempre con eficacia y eficiencia**, y los otros dos si bien mejoraron **requirieron de apoyo para el desempeño** del indicador. El resto del grupo no presentó cambios en este indicador producto de la capacitación, siendo que siete participantes **no lograron un mínimo nivel esperado** y cinco **lo lograron siempre con eficacia y eficiencia.**

El caso más relevante por el mal desempeño en este indicador fue el de HF quien durante toda la capacitación mostró resistencia a las indicaciones del tutor y a las normas en general, desafiándolas constantemente. Esta conducta se vio reforzada por la complicidad que compartió con algunos otros participantes. Solo en la última etapa logró aceptar algunas reglas y mejoró el vínculo con el tutor.

CONCLUSIÓN

Mediante el análisis del desempeño laboral de los concurrentes al Taller de Emprendimientos para la Integración Social de la ciudad de Mar del Plata, ha sido posible alcanzar el objetivo general planteado al inicio de esta sistematización, que era describir el impacto que la capacitación laboral Mantenimiento y Restauración de Muebles tuvo en dicho desempeño. También pudimos analizar los cambios en cada área particular del desempeño laboral pudiendo así cumplir con los objetivos específicos de la investigación.

Los resultados arrojados del análisis de los datos permiten afirmar que en la mayoría de los participantes se produjeron cambios favorables en lo que respecta al desempeño laboral de las llamadas Competencias Específicas o Duras.

Esperábamos que, dentro de las competencias duras, las áreas de Tecnología y Metodología de la tarea presentaran mayores dificultades para los concurrentes. Evidenciamos que teniendo en cuenta el tipo y grado de discapacidad de los participantes, la necesidad de apoyo, de graduación de la actividad y las adaptaciones, en general fue posible lograr una evolución favorable en el aprendizaje de nuevos conocimientos teóricos y prácticos relacionados con el oficio.

Dentro de las llamadas competencias generales o blandas, los Hábitos Laborales, Aspectos Personales y Sociales no evidenciaron progresos en aquellos

participantes que no tenían adquiridas éstas destrezas previamente a la capacitación. Ejemplos relevantes de esto, fueron indicadores como la Asistencia, Puntualidad, Higiene y Arreglo Personal, Orden y Limpieza del Espacio de Trabajo, Trabajo en Equipo y Respeto a la Autoridad. Estos resultados contradicen nuestras expectativas de que el desempeño en las áreas mencionadas, presentaría menor dificultad por no requerir de la adquisición de nuevos conocimientos específicos, sino que están más vinculados con lo actitudinal, con los hábitos y la aceptación y cumplimiento de normas en general.

La experiencia nos demostró que en los participantes donde las competencias blandas no estaban desarrolladas, ya sea porque no habían sido adquiridas o porque fueron perdidas luego de muchos años de no recibir intervención profesional o concurrir a espacios donde pudieran ejercitarlas, su entrenamiento e intervención desde este dispositivo generó una marcada dificultad. Es por esto que en la mayoría de los participantes no se pudo mejorar el desempeño de los indicadores ligados a este grupo de competencias. Creemos que en parte esto se debe, a que éstas en gran medida se encuentran arraigadas a rasgos de la personalidad y a hábitos impartidos por el entorno familiar y escolar durante los primeros años de vida.

Sin la adquisición de las competencias generales vemos imposible el logro de una inclusión laboral; poseer estos hábitos prepara a las PcD para poder desempeñarse en el mercado laboral independientemente de la formación específica que el puesto de trabajo requiera, ya que son la base para un

aprendizaje rápido y una buena adaptación al puesto. Son cualidades que son consideradas hasta tan importantes como las capacidades técnicas. Hablar de inclusión laboral y empleabilidad sin intervenir sobre dichas competencias generales sería un error.

Solo 4 de los participantes que concurrieron a la capacitación de Restauración y Mantenimiento de Muebles lograron hacia el final de la misma un desempeño laboral eficaz y eficiente en casi todos los indicadores registrados. Creemos que éstos se encuentran en condiciones de acceder a trabajar tanto en el mercado laboral ordinario, como en la realización de un micro emprendimiento. Han aprendido los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para llevar a cabo la tarea u oficio de auxiliar de carpintero. Pero lo más importante es que se destacaron en el desempeño de las competencias generales tan necesarias. Analizando los datos provenientes de este grupo podemos ver algunas particularidades. La principal es que fueron los únicos participantes de la capacitación que se inscribieron con el propósito de una pronta salida laboral, por lo cual siempre mostraron mayor interés e iniciativa, participando de forma activa y con un vasto compromiso. Otra singularidad es que ya habían tenido experiencia laboral previa, sumado a su participación por los centros de formación laboral, lo que explicaría la adquisición de estos hábitos laborales. De hecho, 3 de estos 4 participantes, fueron los únicos que al completar la capacitación lograron continuar con actividades laborales. Uno de ellos logro incluirse en un puesto laboral competitivo y los otros dos en micro emprendimientos relacionados con la actividad aprendida en el taller.

El resto del grupo si bien logró evolucionar en el aprendizaje de los conocimientos teórico- prácticos, no logró modificar sus conductas en relación a los hábitos prelaborales (competencias generales). Entre estos participantes no se evidenció el interés por la capacitación como tal, manifestando abiertamente en numerosas ocasiones, que la motivación para asistir fue principalmente para poder vincularse con otras personas. En otros casos se argumentaban como razones para la concurrencia la ayuda económica y la finalidad terapéutica.

Con esta experiencia no pretendemos de ninguna manera generalizar, pero si enriquecer o intentar comenzar a dilucidar cuales son algunas de las causas que interfieron en la evolución del desempeño laboral de las PcD en este proceso de capacitación. Concluimos que algunos de los determinantes fueron sus grandes resistencias para modificar hábitos y conductas totalmente arraigadas e incluso a aceptar ciertas condiciones o pautas de trabajo. Conductas que condicionan de manera especial una posible derivación a un puesto laboral. La mayoría de ellos no poseían experiencia laboral, no estaban habituados a cumplir normas o responsabilidades similares a las de un trabajo, porque nunca participaron de uno. Están insertos en un sistema social paternalista o asistencialista característico del Modelo Rehabilitador donde lo instaurado es un rol de improductividad y pasividad. Este prejuicio en la mayoría de los casos alcanza el sistemas de creencias del entorno familiar y de la misma PcD, agudizándose a cierta edad, donde los dispositivos de intervención comienzan a desaparecer (caso de los Cefis), quedando sin estar verdaderamente incluidos en

la sociedad y aceptando su discapacidad como un problema individual con oportunidades limitadas.

Por todo lo expuesto anteriormente consideramos que esta capacitación propuesta por el MTEySS en el marco de una política de estado, que intenta adecuarse a lo expuesto en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad bajo un Modelo Social la convierte en un instrumento tanto novedoso como necesario. No obstante consideramos que debe modificarse para que otorgue mayores resultados y frutos a largo plazo.

Desde nuestra mirada como futuras Terapistas Ocupacionales vemos la necesidad de intervenir desde nuestra profesión tanto a nivel social como individual para poder alcanzar una mejor inclusión de las PcD en la sociedad y particularmente en el área laboral.

PROPUESTA DE INTERVENCION DESDE T.O

De acuerdo a lo acontecido en el desempeño laboral de los participantes durante el proceso de capacitación, y a nuestro acercamiento al Modelo Social de discapacidad, consideramos que desde Terapia Ocupacional es necesario intervenir desde múltiples aspectos para modificar y mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad, siendo esta una estrategia para favorecer el proceso inclusión socio-laboral.

Para su logro debemos actuar como intermediarios entre las PcD y la sociedad; si bien desde la historia de la profesión es propio de TO intervenir sobre las diferentes ocupaciones que lleve a cabo una persona (actividades de la vida diaria, de ocio y el trabajo); creemos que es responsabilidad profesional comprometernos a intervenir también sobre la comunidad, desde una mirada más social; conociendo, promoviendo e interviniendo sobre aquellas herramientas legales, sociales y políticas existentes para mejorar la calidad de vida de las personas, y exigiendo y luchando por aquellas que aún no se han llevado a cabo.

La capacitación realizada estuvo atravesada por un contexto que debemos tener en cuenta; por un lado el Taller para Emprendimientos para la Integración Social es un dispositivo público donde se deben atender las demandas de todas las PcD de la ciudad que así lo requieran, y por otro, fue una de las primeras experiencias con éste Programa, lo que resultó en algunas dificultades que pudieron observarse en el transcurso de la misma, y que a nuestro entender

pueden ser atendidas con futuras intervenciones desde T.O. El dispositivo se vio desbordado por la excesiva demanda, y bajo la exigencia de no excluirlos, se armaron grupos muy heterogéneos que presentaban diferentes necesidades que la capacitación muchas veces no alcanzó a satisfacer.

Consideramos fundamental para una futura experiencia brindar en el Taller capacitaciones con dos modalidades diferentes de intervención de acuerdo a las necesidades de cada grupo, una dirigida a las PcD que no hayan adquirido hábitos, habilidades y destrezas prelaborales, donde se trabajen específicamente los hábitos de trabajo y relaciones sociales que forman parte de las actividades laborales a través de entrenamiento en AVD y AIVD, roll playing, incentivando permanentemente actitudes de independencia y autonomía. Y otra dirigida a las PcD que ya tengan adquiridas las anteriores y requieran de una capacitación con contenido técnico y metodológico que los entrene en un oficio y les permita una pronta salida laboral. En estos casos nuestra tarea debe estar dirigida a articular con la oficina de empleo o demás organismos encargados de colocación-ubicación laboral. Es importante aclarar, que, como también concibe el Modelo Social de Discapacidad, creemos necesario en algunos casos particulares brindar además la modalidad de taller protegido para aquellas personas que lo requieran.

BIBLIOGRAFIA

CITAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Ley 26.378. "*Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*" Argentina, 2008.http://www.infoleg.gov.ar/?page_id=112 (Consulta: 15 diciembre de 2013).
- Montes Bernardo, S; Esmerode Iglesias, C y Touseda Rey, C. (Comp.).(2012). "Ocupación, *Cultura y Sociedad, Compromiso de la Terapia Ocupacional."*
- ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (OISS). (2014). "Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica"
- Palacios, A. (2008). "*El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad."* Madrid: Grupo Editorial Cinca.
- Trujillo Rojas, A; Sanabria Camacho, L; Carrizosa Ferrer, L; Parra Esquivel, E; Rubio Vizcaya, S; Uribe Sarmiento, J…Méndez Montaño, J. (2011). "*Ocupación: Sentido, Realización y Libertad. Diálogos Ocupacionales en Torno al Sujeto, la Sociedad y el Medio Ambiente."* Grupo de Investigación Ocupación y Realización Humana. Universidad Nacional de Colombia. Año 2011.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA:

- Alles, Martha Alicia. (2001). "Empleo: Proceso de selección" Incluye selección por competencias. Buenos Aires. Argentina. Ediciones Macchi
- AnuarioConadis2014http://www.conadis.gov.ar/doc_publicar/anuarioConadis2014.pdf
- Brogna, P (comp). (2009). "*Visiones y Revisiones de la Discapacidad.*" México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Brogna, P. (2006). "*El nuevo Paradigma de la Discapacidad y el Rol de los Profesionales de la Rehabilitación".* El Cisne. Argentina.
- Capua, R. *"Curso de Actualización de Terapia Ocupacional Laboral."* Modalidad on line. 14 de marzo de 2015.
- Capua, R y Buitron, M. "*Intervención de Terapia Ocupacional en el Área Laboral."* Curso Introductorio. Buenos Aires. Argentina. 14 y 21 de abril de 2012.
- Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con discapacidad.http://www.conadis.gov.ar/responsabilidades.html
- Eroles, C y Ferreres, C. (comp) (2005) "*La discapacidad: una cuestión de derechos humanos"*. Argentina: Espacio Editorial.
- Guajardo, Alejandro. (1994). *"Talleres de Terapia Ocupacional: Una experiencia con víctimas de la represión política"* Serie Monografías, N°7. CINTRAS Centro de Salud Mental y Derechos Humanos. Chile.

- Inadi, Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Presidencia de la Nación. (2012). "*Discapacidad y No Discriminación*". Argentina.
- Ley 26.378. "*Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*" Argentina, 2008. http://www.infoleg.gov.ar/?page_id=112 (Consulta: 15 diciembre de 2013).
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina.http://www.trabajo.gob.ar/discapacidad/programas.asp (Consultada 5 abril de 2014).
- Montes Bernardo, S; Esmerode Iglesias, C y Touseda Rey, C. (Comp.).(2012). "Ocupación, *Cultura y Sociedad, Compromiso de la Terapia Ocupacional."*
- Oficina de Empleo de la MGP http://www.mardelplata.gob.ar/Contenido/oficina-municipal-de-empleo (Consulta: 12 julio de 2014).
- ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (OISS). (2014.) "Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica". Edita: Secretaría General de la OISS. Madrid
- Palacios, A. (2008). "*El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad."* Madrid: Grupo Editorial Cinca.

- Palacios, A y Bariffi, F. (2007). "*La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*". España: Ediciones Cinca.
- Red CDPD, Red de Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. (4 y 5 de diciembre 2014). "1° *Congreso Internacional Virtual Sobre Discapacidad y Derechos Humanos.".* Mar del Plata, Argentina.
- Trujillo Rojas, A; Sanabria Camacho, L; Carrizosa Ferrer, L; Parra Esquivel, E; Rubio Vizcaya, S; Uribe Sarmiento, J...Méndez Montaño, J. (2011). "*Ocupación: Sentido, Realización y Libertad. Diálogos Ocupacionales en Torno al Sujeto, la Sociedad y el Medio Ambiente."* Grupo de Investigación Ocupación y Realización Humana. Universidad Nacional de Colombia. Año 2011.

- <u>Datos extraídos de entrevistas realizadas a informantes claves:</u>

Trovato, Jorge. Director de la GECaL de Mar del Plata.

Pichinini, Sandra. Encargada del "Programa Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo" de la GECaL de Mar del Plata.

Catalano, Agustina. Personal Administrativo de la GECal.

Núñez, Paola. Encargada del "Programa Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo" de la Oficina de Empleo de la MGP.

ANEXO

FICHA DE REGISTRO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO LABORAL

	NIVELES DE MEDICIÓN			
INDICADORES	**LO LOGRA SIEMPRE CON EFICACIA Y EFICIENCIA**	**LO LOGRA GENERALMENTE CON EFICACIA Y EFICIENCIA.**	**LO LOGRA GENERALMENTE PERO REQUIERE MAYOR APOYO.**	**NO LOGRA EL NIVEL ESPERADO.**
TECNOLOGÍA				
Reconocimiento de materiales y herramientas por denominación y por función				
Conocimiento y aplicación de normas de seguridad				
METODOLOGIA				
Comprensión de la tarea				
Ejecución de la tarea				
Seguimiento del trabajo indicado				
Persistencia y ritmo en el trabajo				
HABITOS LABORALES				
Asistencia				
Puntualidad				
Organización independiente de la tarea				
Orden y limpieza del espacio de trabajo				
ASPECTOS PERSONALES				
Higiene y arreglo personal				
Comunicación adecuada				
Comportamiento adecuado				
Interés				
ASPECTOS SOCIALES				
Participación grupal				
Trabajo en equipo				
Respeto a la autoridad				