

2007

# Funciones del servicio social en la inserción socio-laboral de personas con retardo mental que concurren al centro de formación laboral N° 1 (C. F. L N°1)

Padilla Ibarra, María Victoria

---

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/621>

*Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository*

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y SERVICIO SOCIAL

### CARRERA: LIC. EN SERVICIO SOCIAL

#### TEMA:

“Funciones del Servicio Social en la inserción socio – laboral de personas con retardo mental que concurren al Centro de Formación Laboral N° 1 (C .F. L N°1)”.

DIRECTORA: Lic. Amelia Dell’Anno.

CO-DIRECTORA: Lic. Laura Liliana Di Clemente.

TESISTAS: Padilla Ibarra, Maria Victoria. Mat. 5946/00.

Rodríguez, Maria Martinica. Mat. 5957/00.

Biblioteca C.E.C.S. y S.S.	
Inventario	Signatura top
2969	
Vol	
Universidad Nacional de Mar del Plata	

Después de haber transitado por momentos felices y momentos tristes, me encuentro escribiendo estas líneas. Este instante es lo que siempre soñé y esperé ansiosa, lograr alcanzar esta meta que al principio era tan lejana y haber culminado con lo que me había propuesto me llena de alegría. Pero en este largo camino, no he estado sola, no quiero dejar de agradecerle a mi familia que con muchísimo sacrificio me ha acompañado y dado fuerzas, como así también a todos mis afectos que han estado en forma incondicional en esta etapa, dándome aliento a pesar que uno muchas veces "siente que no puede". Todos ellos confiaron en mí..... No tengo más que decir, GRACIAS por el amor que me brindaron y desde ya que trataré de ejercer esta profesión con responsabilidad y esfuerzo.....

**Padilla, Ibarra María Victoria**

*A mi papá,  
mis hermanos (mis mejores confidentes),  
mis abuelos,  
mis tías y tíos,  
mis primos,  
mis amigas, en especial a Candela,  
a Marcelo,  
a todos ellos les agradezco por haberme brindado su  
apoyo incondicional durante todos estos años.  
Muy especialmente a "vos mamá", que a pesar de tu  
ausencia física, siempre estuviste y estarás presente en  
mi corazón dándome fuerzas para continuar a pesar  
de todo. Gracias por haberme enseñado a luchar por  
los sueños sin renunciar jamás a ellos.*

*Martinica*

## **Agradecimientos**

Agradecemos a nuestra Directora de tesis Amelia Dell' Anno y a nuestra Co-Directora Laura Di' Clemente por su dedicación y tiempo.

Agradecemos también al Centro de Formación Laboral N° 1, que nos abrió sus puertas y por su buena predisposición.

# **Introducción**

**Tema:**

“Funciones del Servicio Social en la inserción socio-laboral de personas con retardo mental que concurren al Centro de Formación Laboral N°1 (C.F.L N°1) de la ciudad de Mar del Plata (Pcia. De Bs. As.)”.

## **Antecedentes**

Existen dos tesis de grado realizadas en el C.F.L N° 1 similares al presente trabajo, éstas son las siguientes: " Integración laboral de sujetos con retraso mental moderado" de las tesis de María Alejandra Alvarez y Ana Claudia Laboratto en el año 2001 y "Evaluación de desempeño en el proceso de Formación Profesional de Oficios", de la tesis de Laura Di' Clemente, en el año 1999.



## **Fundamentación**

La elección del tema se debe a nuestro interés por investigar acerca de la inserción socio - laboral de personas con Retardo Mental. Este interés surge principalmente debido a la oportunidad de realizar la residencia pre - profesional en el C.F.L N°1 durante el período del mes de mayo del 2004 al mes de abril de 2005, y de esta manera tomar contacto con el tema.

Se entiende por persona con discapacidad a "toda persona que padezca una alteración permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables en su integración familiar, social, educacional o laboral" ( Ley Nacional 22.431, 1981).

Es por esto, que consideramos de importancia valorar la inserción del joven con necesidades educativas especiales, la cual le permitirá al mismo, una participación activa en la comunidad con oportunidades equiparadas tendientes a la igualdad social. Ya que se trata de seres humanos con el derecho de aprender y formarse, de trabajar y crear, de amar y ser amados.

Creemos que el individuo es producto de su sociedad y de su cultura, en tanto es en su ambiente social donde desarrolla las potencialidades con las que nace. Adquiere costumbres, creencias, valores, respuestas emocionales y actitudes que responden a patrones culturales. A su vez, este conjunto de elementos se organiza dentro de la estructura que se conoce como la "personalidad" del individuo, que se apoya en bases fisiológicas y psicológicas. Ello se produce en ese proceso que llamamos "socialización" y que conlleva a que los individuos internalicen normas y pautas de los grupos de pertenencia y de referencia lo que sumado a la educación que reciban condiciona, en gran medida, las formas de conducta que adopte durante su vida.

Por otra parte consideramos fundamental destacar el papel de la familia y la escuela. La primera es de vital importancia para la persona, el sostén de ésta significará que el sujeto transite de la dependencia a la independencia. Y la segunda es el ámbito de enseñanza que mediante un abordaje educativo adecuado formará a las personas para su inserción en la vida social y laboral,

que les permitirá auto valerse y ser útiles a la sociedad, incorporando valores y pautas variadas en relación con los adquiridos en la familia.

Con lo anteriormente expuesto queremos reflejar que las personas con discapacidad son diferentes, pero la aceptación de sus diferencias no debería incidir en la tenencia de mayores o menores opciones vitales en sus posibilidades escolares, laborales o en sus relaciones sociales.

Sin embargo, esto no es acorde con nuestra realidad, ya que nuestro contexto socio – económico incide en la inserción socio – laboral de las personas con necesidades educativas especiales y está atravesado por factores que devienen del imaginario social.

Éste considera muchas veces que un sujeto con discapacidad no posee “capacidades”.

Esta sociedad tiene como ideales cuerpos bellos, jóvenes, esbeltos, con atributos de rapidez en sus reacciones, donde una persona con retardo mental lo es de acuerdo al grado de desajuste o discrepancia en relación con estos ideales discriminando sujetos de acuerdo a un criterio de utilidad social.

Este criterio lleva a prejuicios (usados como mecanismos de defensa) tales como: “pobrecito”, “necesita mi ayuda”, “solo no puede”, etc. Creando así sujetos autómatas, no autónomos, encarcelados en la patología.

Lo anteriormente mencionado nos suscita el siguiente interrogante: ¿por qué no pensar en optimizar los recursos humanos existentes en nuestra sociedad?, así habrá un lugar para las personas con discapacidad (no como privilegio, sino como derecho) con una adecuada capacitación laboral, de acuerdo a sus capacidades, intereses y expectativas.

Esto le permite “ser útiles para sí y para quienes lo rodean”, y no tener que depender de subsidios que le impiden crecer y desarrollarse como persona.

Las personas con necesidades educativas especiales encuentran obstáculos para integrarse al mercado laboral. El trabajo es un derecho que crea obligaciones; no es un privilegio. Los discapacitados no deben acceder a él por medio de la “lástima” y luego no cumplir con sus obligaciones, creando así un mal precedente.

Desde la mirada del Trabajo Social anhelamos la incorporación de nuevos aportes al vasto terreno que constituye el aspecto socio - laboral de las personas con necesidades educativas especiales.

**1ra Parte:**  
**Referentes Conceptuales**

## **CAPÍTULO 1. La temática de la Discapacidad y la Educación Especial**

Al abordar los referentes conceptuales para el presente trabajo se ha considerado de interés tratar de abordar diferentes temas que en su conjunto nos aportan una base para el análisis que se desea realizar; es así que se ha efectuado una revisión teórica sobre la concepción de la discapacidad, educación especial, resiliencia, vida cotidiana, entre otros. Se ha optado por citar textos de algunos autores coincidiendo con ellos en sus conceptualizaciones y planteos buscando integrar dichos textos en nuestro propio marco teórico.

La concepción de *Discapacidad* que plantea la (Ley Nacional 22.431, 1981) que hace referencia al Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad, considera a éstas como: "toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral".

La Asociación Americana de Retardo Mental (1995) define al Retraso Mental como "las limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que existe junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo".

Según Lucrecia Velásquez y Cecilia Boloqui (1995, 32-33) "el diagnóstico de estas personas es muy delicado, las diferencias con el individuo normal son poco notables durante los primeros años de evolución. Las dificultades se presentan, generalmente, al iniciar la escolaridad, cuando el aprendizaje se lleva a cabo más lento de lo normal.

**Aspecto Físico:** en general es normal, no hay trastornos acentuados aunque puede haber lesión cerebral o retraso motor.

**Aspecto psicológico:** carentes de espontaneidad, curiosidad, ingenuos, de voluntad maleable, lentos para percibir y comprender las cosas. No siempre

diferencia lo accesorio de lo fundamental. Muy sensible a estímulos fuertes: luz, calor, movimiento.

Pensamiento: de tipo concreto, juicio y razonamiento pobre, poca iniciativa, respuestas emocionales simples y directas.

Aspecto Social: suelen pasar inadvertidos en el jardín de infantes y se los detecta en la escuela primaria, dado que fracasan en el aprendizaje porque sus funciones psicofísicas se encuentran limitadas por falta de maduración y estimulación adecuada. Pueden alcanzar niveles aproximados de hasta 2º ciclo de la enseñanza, en un ritmo más lento. En el 3º ciclo presentan grandes dificultades en los temas generales, por lo tanto, necesitan una enseñanza especializada.

Pueden alcanzar una adaptación social adecuada, incorporándose al mundo laboral y desenvolviéndose con relativa independencia”.

Por lo establecido en la Declaración de los Derechos del Retardado Mental (2856 XXVI) se destaca “la necesidad de proteger los derechos de los físicos y mentalmente desfavorecidos y de asegurar su bienestar y su rehabilitación”. Es que consideramos necesario señalar el concepto de *Equiparación de Oportunidades*: “proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo, se hacen accesibles para todos”(Decenario de las N.U para los Impedidos ,1983).

*Por lo tanto creemos necesario como ciudadanos y profesionales, generar instancias, posibilidades, oportunidades de plena integración social, con el fin de lograr desarrollar al máximo las potencialidades de las personas con discapacidad para mejorar su calidad de vida y lograr una real integración social.*<sup>1</sup>

Es por eso que consideramos de importancia enunciar el concepto de “resiliencia”. Según la O.M.S., citado por Amelia Dell’ Anno (2004,62) “la resiliencia es un llamado a centrarse en cada individuo como alguien único, es enfatizar las potencialidades y los recursos personales que permiten enfrentar

---

<sup>1</sup> Los párrafos en letra cursiva, sin entrecomillas, constituyen ideas propias de las tesis, que se desean resaltar.

situaciones adversas y salir fortalecidos, a pesar de estar expuestos a factores de riesgo”.

El autor Emiliano Galende (2004,12), hace referencia al mismo concepto y lo define como: “La capacidad de enfrentar la adversidad y de esa prueba salir fortalecido”. El mismo, considera “al sujeto resiliente no como un adaptado ni un inadaptado: sino como un sujeto crítico, capaz de apropiarse de los valores de su cultura”.

*Un futuro mejor para estos jóvenes dependerá de nuestros pequeños cambios a partir del 'hoy', para lograr que los mismos tengan un espacio dentro de esta sociedad, brindándoles de esta manera, mayores oportunidades. Para esto debemos comprometernos como ciudadanos para transformar la sociedad en la cual vivimos, para que ya no todo dé lo mismo, no olvidando que primero hay que 'educar' y después sí construir una sociedad más justa y equitativa.*

Creemos fundamental hacer referencia al concepto de Vida Cotidiana, entendida por Ana Quiroga (1993,67-74) como “el espacio y el tiempo en que se manifiestan, en forma inmediata, las relaciones que los hombres establecen entre sí y con la naturaleza en función de sus necesidades, configurándose así lo que se denomina sus condiciones concretas de existencia. A cada época histórica y a cada organización social corresponde un tipo de Vida Cotidiana, ya que en cada época histórica y en cada organización social se da distinto tipo de relaciones con la naturaleza y los otros hombres.

Podemos caracterizar también la cotidianeidad como el modo de organización material y social de la experiencia humana, en un contexto histórico - social determinado. A la cotidianeidad subyace entonces el tipo de relación que los hombres guardan con sus necesidades. Se desarrolla a partir de las modalidades de reconocimiento de éstas, su encodificación, las formas de satisfacerlas, las metas socialmente disponibles para esas necesidades.

La Vida Cotidiana se manifiesta como un conjunto multitudinario de hechos, de actos, objetos, relaciones y actividades que se nos presentan en forma “dramática”, es decir, como acción, como mundo en movimiento. Constituyen la cotidianeidad la familia en que nacimos, la que constituimos, la

revista que leemos, la televisión, el cine, el teatro, la cocina, las alternativas de la moda, los medios de transporte, el trabajo, el deporte, entre otros. Vida Cotidiana es la forma de desenvolvimiento que adquiere día tras día nuestra historia individual.

Implica reiteración de acciones vitales, en una distribución diaria del tiempo. Por eso se sostiene que cotidianidad es espacio, tiempo y ritmo. Se organiza alrededor de la experiencia, de la acción, del aquí de mi cuerpo y del ahora de mi presente. La Vida Cotidiana nos muestra un mundo subjetivo, que yo experimento. Pero a la vez ese mundo es intersubjetivo, social, compartido. Para cada uno de nosotros 'mi mundo' es un mundo que vivo con otros.

La Vida Cotidiana es predominantemente experiencia de acción, en esa particular organización tiempo – espacial, el modo de vivir se transforma en un mecanismo irreflexivo, no consciente, de acción. En tanto se instala en la cotidianidad ese mecanismo irreflexivo, en tanto la acción no se concientiza, los hechos no son examinados. Los hechos se aceptan como parte de un todo conocido, autoevidente, como lo que 'simplemente es'. Los hechos y fenómenos que vivimos, en los que nos implicamos día a día se nos presenta como algo que no tiene sentido cuestionar ni problematizar, que no requiere examen ni verificación, ya que constituirán lo real por excelencia.

A partir del mito de 'lo natural' y lo 'eterno', y 'la realidad por excelencia', "lo que simplemente es", la realidad de lo cotidiano ha desaparecido de la representación.

Por eso se afirma que la realidad social se muestra y se oculta a la vez en la Vida Cotidiana. Se muestra en los hechos y se oculta en la representación social de los hechos".

Según, Roland Barthes (citado por A. Quiroga, 1993, 73), "el mito es un mensaje que evacúa lo real". "Nuestra Vida Cotidiana está recorrida y legitimada por diversos mitos. Uno de ellos es el de una cotidianidad uniforme, homogénea. El mito oculta que en una organización social como la nuestra hay una gran heterogeneidad de experiencias, de recursos, de condiciones de vida, hábitat, en consecuencia una heterogeneidad de cotidianidades.

En la medida en que la realidad social e histórica se muestra y oculta a la vez en lo cotidiano, que un sistema social de representaciones "da cuenta" de la Vida Cotidiana justificándola, mostrándola a la vez como lo autoevidente,



lo natural, lo real por excelencia, la Vida Cotidiana reclama una crítica, es decir una indagación que arribe al conocimiento objetivo de las leyes que rigen su desarrollo.

Esta crítica, en tanto actitud científica, analítica, es lo opuesto a conciencia ingenua. Implicará una interpelación a los hechos, su problematización. Una consecuencia de la crítica es la desmitificación, la superación de ilusiones en relación a los hechos. La crítica es un interrogar a los fenómenos y las relaciones, en la búsqueda de sus leyes internas, de su esencia. Ese interrogar descubre el velo de la familiaridad y supera el pseudo conocimiento. Introduce una distancia adecuada entre el hecho y el sujeto, que se transforma así en sujeto cognoscente. Incluye la conciencia y la reflexión allí donde había mecanismos de acción irreflexiva y representación acrítica.

La realización de la crítica de la cotidianeidad se establece experimentándola, viviéndola, ya que la práctica se constituye como primer momento de todo proceso de conocimiento y estableciendo una ruptura con la familiaridad acrítica, con el mito de lo obvio y lo natural, con el sistema de representaciones que la muestra como lo real y autoevidente". (Ana Quiroga, 1993, 67-74).

Otro concepto a tener en cuenta es el de *Participación* ( Dell'Anno, 2002, 42 ) que se vincula directamente con el proceso de inclusión-exclusión social, la misma autora cita a Boris Lima, quien entiende la participación como

"la asociación de individuos en alguna actividad común destinada a obtener beneficios personales de orden material o inmaterial. En un sentido social significa, tomar parte en una vivencia colectiva, mientras que en la perspectiva ontológica considera la inclusión de las partes en el todo."

Desde la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1995) "se proclama la protección de diferentes derechos como por ejemplo: atención médica; educación; rehabilitación; orientación que le permitan desarrollar al máximo sus capacidades y aptitudes; seguridad económica; en la medida de sus posibilidades, desempeñar una actividad productiva o alguna otra ocupación, estando protegido contra toda explotación y todo abuso o trato degradante; a participar en las distintas formas de la vida de la comunidad, sin prejuicios ni discriminación"; entendiéndose por discriminación, según Serrat

(1999, 68) "toda distinción, exclusión, restricción, preferencia u otra forma de negativa de aceptación basada en fundamentos carentes de racionalidad acerca de la discapacidad, cuyo efecto es anular u obstaculizar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de derechos sociales, culturales, educativos, laborales, económicos, y otros considerados fundamentales para el hombre. Mediante la negligencia, la ignorancia, los prejuicios, las falsas suposiciones, la exclusión, la distinción o la separación, se niega a estas personas el pie de igualdad respecto a quienes no tienen discapacidad".

*Creemos que es fundamental brindarles a estos jóvenes la posibilidad de la palabra, la inclusión, esto significa darles un lugar como iguales en esta sociedad. Por eso creemos que la educación es el punto de partida a la igualdad para lograr una sociedad más justa.*

*No debemos olvidar que la 'igualdad' es un 'valor' al que nadie debe negársele.*

Con respecto a este tema, coincidimos con lo planteado por Elsa Samperio (2004, 121) "en que las políticas públicas deben promover no sólo escuelas inclusivas sino también sociedades inclusoras (se habla de una política de inclusión en un contexto de exclusión que excede lo educativo)".

Siendo un derecho de la persona con discapacidad, el acceso a la *Educación Especial*, entendiéndola por ésta: "al proceso integral flexible y dinámico de las orientaciones, actividades y atenciones que en su aplicación individualizada comprende los diferentes niveles y grados en sus respectivas modalidades, y que se requiere para la superación de las deficiencias e inadaptaciones, alcanzar la integración social. Se configura como la modalidad educativa destinada a aquellas personas que no puedan seguir transitoria o permanentemente el sistema educativo general en condiciones normales y satisfactorias. Las medidas educativas específicas se basan en la influencia específica de la deficiencia sobre la personalidad del deficiente" (Ficha de cátedra, de Psicopatología Infanto- Juvenil, F.C.S Y S.S, 1997).

Según Velásquez y Boloqui (1995,10) "la educación especial tiene como finalidad preparar mediante el abordaje educativo adecuado, a las personas con necesidades educativas especiales para su incorporación tan plena como sea posible a la vida social y a un sistema de trabajo, que les permita servirse a sí mismos y ser útiles a la sociedad".

“Es decir, ser autónomo e independiente, marca por definición un lugar de pertenencia en la comunidad. Pertenencia que nos habla de integración o, más aún de inclusión en el conjunto social y en sus instituciones.

Para lograrlo, es necesario elegir los caminos más aptos para cada uno, sabiendo que dar igualdad de oportunidades no es ofrecer a todos lo mismo, sino a cada uno lo que requiere para llegar al mejor fin posible” ( Caniza de Paez, 1997,27).

Coincidimos con lo que postula Ricardo Iglesias al sostener que “es necesaria la existencia de una programación escolar basada en un currículo funcional y comprensivo, pues del adecuado desarrollo de las habilidades laborales sociales y de la vida diaria, dependerá el futuro personal y profesional del sujeto.

Esto implica cambiar la mirada desde la escuela y la familia. ¿Cómo se visualiza el futuro de estos niños con necesidades especiales?.

Hacia la finalización de la escolarización es cuando los padres comienzan en forma más contundente con la inquietud del futuro. ¿Qué hacemos con nuestro hijo ahora?.

Es desde otro lugar, desde afuera, que les indican que el período escolar como tal tiene un límite, que ellos que veían a sus hijos como niños permanentes tienen que cambiar sus perspectivas, con todos los conflictos subjetivos y familiares que esto implica.

Las familias con un joven con necesidades educativas especiales, a diferencia de otras familias, en general no se preguntan y sobre todo no le preguntan a su hijo, ¿qué quieres ser cuando seas grande?. Ésta es una pregunta ausente. La familia, la escuela, la comunidad no se preguntan sobre su futuro, quizás porque temen que no tenga uno positivo.

La preocupación por la integración socio- laboral aparece desde lo familiar cuando la escuela ya no puede atender ese hijo.

La escuela, apegada a su programación, terminó su tarea. Por mucho tiempo, los egresados del nivel escolar no eran ingresados al circuito socio-laboral, produciéndose una detención y una eternización en el rol del alumno desempeñando alguna ocupación; en consecuencia, esto generaba una permanente peregrinación dentro del sistema educativo asistencial,

retornándolos al circuito en el mismo nivel, sin brindarles la oportunidad de capitalizar y poner en acción lo adquirido” (Ricardo Iglesias, 1993, 49-51).

En relación al plano laboral, la Ley Nacional 22.431 (1981), capítulo 2 – artículo 4 que refiere a trabajo y educación, establece: “el Estado Nacional, sus organismos descentralizados y autárquicos, docentes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal”.

En lo referente a la Ley Provincial 10.592 (1987) el capítulo 2 – artículo 8 establece las mismas normativas que el capítulo 2 – artículo 4 de la Ley 22.431.

Se considera de relevancia mencionar el artículo 17 de la Ley Provincial el cuál establece: “los empleadores de personas discapacitadas, podrán imputar como pago a cuenta del impuesto sobre los ingresos brutos, el equivalente al cincuenta (50) por ciento de las remuneraciones nominales que perciban aquéllas”.

*Creemos que estas normativas actualmente en vigencia no se cumplen en las personas con discapacidad, ni siquiera en aquéllas que padecen una discapacidad motora y/o sensorial.*

Coincidimos con Joan Muntaner (1995,38-39) quien define al trabajo como “ la actividad que ancla al sujeto al seno de lo social, debemos decir que no hay inclusión posible, ni normalización, si el proceso educativo no culmina con la habilitación en el desempeño de una actividad productiva.

Las posibilidades de un empleo en cualquiera de sus formas: taller protegido de producción (TPP), empleo con apoyo o empleo competitivo, no son vistas desde un principio como un proceso de maduración personal y social, de preparación para la vida activa, como el modo normal en que los jóvenes se hacen adultos”.

“Los instrumentos internacionales, la situación de empleo y la experiencia ha llevado a la conclusión de que los talleres protegidos deben formar parte de los servicios de rehabilitación profesional si queremos cumplir con los objetivos de la rehabilitación.

Este tema sigue siendo discutido y hay personas vinculadas al quehacer de la rehabilitación que rechazan esta institución con diferentes argumentos: el

trabajo protegido es un subempleo, que crea dependencia, y otras razones que a nuestro parecer tienen origen en la falta de recursos humanos para administrar estos servicios, en el tipo de trabajo que realizan, en la deficiente administración y sobre todo en el hecho frecuente de que los operarios son de la misma patología; generalmente retardo mental y ceguera, lo que limita las operaciones que pueden realizarse en el taller.

Sin embargo, en los pocos talleres en los que se han adoptado medidas para lograr una eficiente administración y se han seleccionado adecuadamente los trabajos a realizar, los resultados obtenidos han sido positivos.

Todo el sistema de rehabilitación profesional debe ser complementado con los talleres protegidos, ya que el porcentaje de personas con discapacidad que no tienen posibilidades de obtener trabajo en el mercado abierto aumenta con el desempleo que existe en cada país. Dependiendo de la situación del mercado de trabajo, hay casos que en un país podrían incorporarse al trabajo normal, pero esas mismas personas en países de mayor desempleo serán casos para el Taller Protegido.

Según el glosario sobre Rehabilitación Profesional y Empleo de las Personas con Discapacidad de la Oficina Internacional del Trabajo (1995): "el Taller Protegido se trata a menudo de un establecimiento subvencionado, donde se ofrece trabajo a personas que debido a una incapacidad grave y/o a las condiciones del mercado de empleo, no pueden lograr un empleo competitivo.

Estos talleres pueden proporcionar, parcial o totalmente, los siguientes servicios: evaluación profesional, guía, adaptación al trabajo, formación profesional, empleo protegido a largo plazo, preparación para colocarse en un empleo no protegido y colocación selectiva".

Otra definición dice que el Taller Protegido "es una institución de tipo empresarial cuyo objetivo principal es facilitar trabajo en condiciones especiales a personas que necesitan de esas condiciones" (Giorgio y Lacal Zuco, 1993, 34-36).

La definición de la OIT (1995) trata de resumir los diferentes servicios que ofrecen talleres protegidos que funcionan en distintos países. En general el objetivo fundamental es facilitar trabajo a personas con discapacidades graves. Sin embargo, la misma definición admite la posibilidad de que aún personas

que no tienen limitaciones graves pueden tener acceso al Taller Protegido, dependiendo de las condiciones del mercado de trabajo. Así por ejemplo, en un país de gran desempleo, el criterio de admisión deberá ser más elástico, ya que el acceso al trabajo es más difícil. Por el contrario, en países donde el desempleo es bajo, el taller deberá reservarse para los casos más graves, puesto que los demás podrán obtener más fácilmente trabajo en el mercado abierto.

La Recomendación N° 99 (1955 OIT) en el capítulo VIII, artículo 33, menciona: "los talleres protegidos deberían proporcionar, con la debida vigilancia médica y profesional, no solo trabajo útil y remunerado, sino también oportunidades de adaptación al empleo y ascenso, y siempre que sea posible, el traslado a un empleo normal".

Según Giorgio y Lacal Zuco (1993,38) "Los objetivos de un Taller Protegido pueden sintetizarse en cuatro puntos:

- a) Crear una fuente de trabajo con condiciones especiales para personas con secuelas que limitan sus posibilidades laborales en el mercado competitivo y necesitan tales condiciones (ambiente, horarios, descanso, etc.).
- b) Servir de lugar de adiestramiento o de adaptación al trabajo para los casos de personas que no pueden asistir a cursos de formación profesional y que aún cuando no adquieran un oficio, mediante la repetición de gestos profesionales, alcanzarán un entrenamiento que les permita pasar al mercado de empleo común (casos de retardo mental).
- c) Facilitar ocupación en forma transitoria a personas con limitaciones mientras esperan su colocación en forma definitiva en un trabajo competitivo o se reestablecen de alguna lesión o afección. También sirve para facilitar trabajo a personas ancianas o casos crónicos en hospitales u hogares de crónicos.
- d) Finalmente, el taller protegido puede facilitar trabajo en el hogar a personas que, por diferentes razones (físicas, psíquicas o geográficas), no pueden concurrir al taller. La empresa que provee trabajo difícilmente entregaría volúmenes pequeños a diferentes

domicilios, por otra parte esto le obstaculiza el control de calidad. El taller protegido, en cambio, puede asumir esta responsabilidad”.

Otro tipo de empleo es el Trabajo Competitivo: el mismo corresponde al desempeño de un puesto de trabajo que posee requerimientos y calificaciones establecidas en situaciones normales de trabajo, con una jornada laboral normal (en general 8 horas) en un determinado nivel de exigencia, competencia y rendimiento (calidad de producción) (Tallard, Hobert, Rolle, Neffa, Lichtenberger, 1993,10).

Según Ricardo Iglesias: “La normalización de las condiciones de vida exige un sistema estructurado y coherente guiado por el perfil, no sólo de ingreso sino de egreso del alumno con necesidades educativas especiales, pues al egreso de la escuela se impone la prueba de realidad acerca de si este sujeto está instrumentado o no para su ingreso normalizado a las actividades de su comunidad.

Este sistema estructurado y coherente en la oferta educativa demandará una mirada permanente hacia:

- Qué aprenden: es decir, la selección de contenidos que se transformen en habilidades instrumentales.
- Para qué lo aprenden: centrando la selección de los contenidos y la metodología de aprendizaje en el destino de la interacción social, la autonomía e independencia del sujeto.
- Cómo lo aprenden: las estrategias pedagógicas que aseguren una construcción simbólica de los contenidos, la transferencia de los aprendizajes a la realidad cotidiana y un manejo lo más autónomo posible en la disponibilidad y la utilización de dichos conocimientos.

La ecuación y la articulación de los cómo, los qué y los para qué, son la esencia de la práctica educativa normalizadora que siempre nos deberá arrojar como resultado a un sujeto que disponga de saberes socialmente significativos e instrumentales.

Entendiendo a “la integración socio - laboral en el sentido de participación activa en entornos comunes, en donde la mayoría de las personas

desarrollan sus roles habituales; la normalización significa dos cosas importantes:

-que se pongan al alcance de las personas con discapacidades las formas de vida y las condiciones de existencia cotidiana de la sociedad a la que pertenecen.

-que se ofrezca a la sociedad la posibilidad de reconocer y respetar al "deficiente" en la vida ordinaria, reduciendo así sus limitaciones a una condición diferencial no marginadora.

En este contexto, la integración es el objetivo y la normalización constituye el procedimiento por el que la integración se produce"(R. Iglesias, 1993,49-51).

Nos parece relevante mencionar la situación laboral actual haciendo hincapié en las representaciones sociales y valores que desarrollan los jóvenes frente a la precarización del empleo y la creciente desocupación.

Según Kisnerman (2003, 5-7) "la globalización de la economía liberal, el desarrollo tecnológico alcanzado a puntos tales que hoy merece hablarse de una segunda Revolución Industrial, la de la electrónica, la desregulación y el achicamiento del estado, mediante la transferencia de sus empresas y servicios a manos privadas o a gobiernos provinciales o municipales, viene afectando a todos los sectores de la población.

La complejidad del sistema productivo hoy demanda organizadores y coordinadores que no son los productores directos y que se encargan de articular como un reloj preciso, las diversas unidades productoras de las partes del todo que se fabrica. La especialización no apunta a capacitar más a aquéllos que hacen el producto en el cual pueden reconocerse autores, aunque no propietarios necesariamente, sino a servir a las necesidades del sistema.

La empresa define hasta la identidad, que tiene que ser corporativa, no personal ni gremial. Ella demanda cada día mejor capacitación, mejor presencia, mejores dotes de comunicación, una mentalidad empresarial agresiva para entrar ganando en la competición, una conciencia de que se es parte de una empresa, es decir de una elite, no de una clase trabajadora, aceptar contratos de tiempo reducido, horarios que pueden ser cortos o excesivos, salarios acordes con su responsabilidad y ejecutividad.



Ocupación ilegal, trabajo clandestino, subocupación, desocupación y virtuales inempleables son categorías que en relación al trabajo hoy se dan en toda realidad. Y a todo esto hay que sumar la expulsión material y/o psicológica de jóvenes de sus propios hogares, al que no pueden aportar económicamente, ni económicamente los puede mantener”.

Según Victor Mario Mekler, (citado por Kisnerman, 2003, 8) “ la juventud es definida como una etapa de transición entre la niñez y la adultez, que en la sociedad actual, adquiere las condiciones de una categoría social con una problemática diferenciada en su ciclo vital, relativa y heterogénea. Relativa en la medida que cada uno resuelve esa transición ‘como modalidades diversas que están determinadas por las condiciones materiales de existencia y por el posicionamiento en un grupo social de pertenencia’, y heterogénea, porque a pesar de que comparten algunas características específicas y comunes, ‘no hay grupo heterogéneo de jóvenes acorde a sus características de incorporación societal’. La juventud es un concepto polisémico, implica formas de reconocimiento colectivo en torno a valoraciones y representaciones sociales simbólicas más que a una realidad fenomenológica en sí”.

“En cuanto a la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo, más allá de su capacitación para ello, hay que considerar que las actuales condiciones de la economía argentina, con los fenómenos de globalización y ajuste estructural, han impactado en dicho mercado en el que se evidencia una fuerte restricción, precarización de las condiciones de trabajo y creciente desempleo; y consecuentemente la recesión del consumo, lo que indudablemente afecta a los jóvenes, haciendo que la transición entre educación y trabajo sea larga y compleja y no siempre esa inserción se realiza acorde a la jurisprudencia vigente.

En una realidad en la que son estrechas las posibilidades de acceso al empleo para todos, los que no poseen credenciales educativas necesarias para ingresar a determinados segmentos del mercado de trabajo, quedan al margen del mismo. El mercado demanda hoy saberes tecnológicos de marketing, computación, de relaciones humanas, de resolución de problemas, idiomas y una mentalidad empresarial agresiva, en una realidad comercial cada vez más competitiva, lo que les deja a los jóvenes, nichos ocupacionales muy estrechos.

El panorama del mercado laboral presenta una diversidad de características, como la extensión de los fenómenos de flexibilización y de precariedad laboral, las restricciones de los mercados de trabajo amenazando con la exclusión de una gran cantidad de trabajadores que no pueden competir por puestos de trabajos relativamente escasos con la solapada solicitud de una edad específica donde ni los muy jóvenes pueden ingresar por su falta de experiencia y los mayores porque no cumplen con los requisitos necesarios; persiste la tendencia a la tercerización del sistema de producción donde hay una disminución del empleo industrial. Es aquí donde nos es útil el intento por comprender la actual articulación entre *educación* – *capacitación* – *empleabilidad* – *trabajo*, para detectar de esta manera aquellos aspectos que desde nuestro ámbito es posible reforzar.

Con respecto a la desocupación en los jóvenes, no se trata tanto de la pérdida de un empleo, sino de la imposibilidad de obtener un primer trabajo. Este primer empleo marca un rito de pasaje a la adultez. Por lo tanto, el desempleo, en esta etapa evolutiva afecta el proceso de autonomía ya que dependen económicamente de sus padres.

Ha habido un proceso histórico que ha permitido esta situación, y responsabilidades actuales que requieren una rápida viabilidad, ya que el joven que hoy se encuentra en una situación marginal con respecto al mercado laboral, se encontrará probablemente en la misma situación en su vida adulto constituyéndose en un punto más de esta espiral de conformación y perpetuación del proceso de exclusión y marginalidad social” (Kisnerman, 2003).

Como señala Tomás Ibáñez (autor citado por Kisnerman, 2003) “lo social se ubica no en las personas ni fuera de ellas, sino entre las personas, en el espacio de significados del que participan o que construyen conjuntamente”.

“Lo social es una producción humana que se modifica a través del tiempo. Es proceso y es producto, por lo tanto su naturaleza es histórica, propia de una cultura y una sociedad. Y es también una necesidad biológica de vivir en compañía, de estar y construirse con los otros.

Las representaciones sociales se constituyen de las informaciones y conocimientos que se reciben y transmiten a través del lenguaje, de la comunicación. Por eso son un conocimiento socialmente elaborado y

compartido, que permite comprender e interpretar, actuar con sentido práctico, situarse respecto a otros, asumir posiciones" ( Kisnerman, 2003, 33).

Para Ibáñez (citado por Kisnerman, 2003,34) "son pensamientos constituidos y pensamientos constituyentes. Constituidos al ser productos que intervienen en la vida social como estructuras preformales a partir de las cuales se interpreta la realidad y constituyentes porque no sólo reflejan la realidad, sino que informan sobre los rasgos de la sociedad en la que se han generado". "Más aún, se puede decir que, las representaciones sociales que son parte de esa misma realidad, contribuyen a configurarla y a producir determinados efectos"( Kisnerman, 2003, 34).

Ana Lía Kornbly (autora citada por Kisnerman, 2003, 34-36) en relación al tema trabajo, señala que "coexisten la dimensión de la realidad socioeconómica y las representaciones sociales, las que no necesariamente coinciden, si bien existen interdependencias entre ambas, debiéndose destacar que aunque en el nivel de representaciones el modelo tradicional del trabajo aún sigue vigente para casi todos los jóvenes, en el nivel de la realidad socioeconómica, es impracticable para la mayoría de ellos, debido a las condiciones del desempleo, subempleo o precariedad laboral vigentes en la economía mundial.

Esta misma autora, afirma que "en general parece que los jóvenes buscan en el trabajo sólo lo que éste les puede dar y que ello no es la autorrealización y que los individuos buscan construir su identidad sin pasar por categorías colectivas y a partir de experiencias vitales que sobrepasan el marco de lo laboral buscando construir al sujeto a partir de la búsqueda del sí mismo en la interioridad de las más diversas experiencias, estando la autorrealización y la creatividad al parecer más vinculada al tiempo del no trabajo".

"Al trabajo se le asigna un valor importante en el proceso de socialización cultural y de aprendizaje político" ( Fernández Enguita, en Kisnerman, 2003, 39)." En ello incide:

- a) El tiempo que se ocupa.
- b) La satisfacción que proporciona al individuo y sus necesidades no sólo económicas sino sociales y psicológicas y,
- c) Concepciones legales y sociales de los derechos del trabajo.

Hoy el trabajo como valor ya no es para obtener un ingreso o una posibilidad de autorrealización personal sino que es una cuestión de marginación o pertenencia a una sociedad, marcando la exclusión o inclusión de la misma” ( Rita Claes, en Kisnerman, 2003, 40).

A nivel nacional, podemos enunciar los siguientes documentos, ya que se considera de suma importancia hacer referencia al marco legal que respalda a las personas con discapacidad.

### **Constitución Nacional**

“Corresponde al Congreso (...) legislar y promover medidas de acción positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad” (Constitución Nacional, cap. VI . Atribuciones del Congreso, art. 75, inc. 23).

### **Ley Federal de Educación**

La ley Federal de Educación, sancionada en 1993, considera la legitimación y promoción de la atención a la diversidad y de las necesidades educativas especiales.

“El Estado Nacional deberá fijar los lineamientos de la política educativa respetando los siguientes derechos, principios y criterios: (...);f) concreción de una efectiva igualdad de oportunidades y posibilidades para todos los habitantes y el rechazo a todo tipo de discriminación; g) la equidad a través de la justa distribución de los servicios educacionales a fin de lograr la mejor calidad posible y resultados equivalentes a partir de la heterogeneidad de la población; k) la integración de las personas con necesidades especiales mediante el pleno desarrollo de sus capacidades” (Título II. Principios generales. Cap. 1, art. 5).

“Los niveles, ciclos y regímenes especiales que integren la estructura del sistema educativo deben articularse a fin de profundizar los objetivos, facilitar el pasaje y la continuidad y asegurar la movilidad horizontal y vertical de los alumnos” (Título III Estructura del Sistema Educativo Nacional. Cap.1,art.12).

“Las autoridades educativas de las Provincias y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires coordinarán con las otras áreas acciones de carácter preventivo y otras dirigidas a la detección de niños / as con necesidades especiales” (Cap. VII. Regímenes Especiales Art.27).

“Los objetivos de la Educación Especial son: a) Garantizar la atención de personas con estas necesidades educativas desde el momento de su detección. Este servicio se prestará en Centros o Escuelas de Educación Especial; b) brindar una formación individualizada, normalizadora e integradora, orientada al desarrollo integral de la persona y a una capacitación laboral que le permita su incorporación al mundo del trabajo y la producción” (art. 28).

“La situación de los alumnos / as atendidos en Centros o Escuelas Especiales será revisada periódicamente por equipos de profesionales de manera de facilitar, cuando sea posible, y de conformidad con ambos padres, la integración a las unidades escolares comunes...” (art. 29).

*Teniendo en cuenta las referencias conceptuales citadas, y a modo de cierre, preguntémosnos primero sobre las desventajas sociales que ocasionan las diferentes deficiencias que llevan a la discapacidad y en segundo lugar sobre la igualdad y equiparación de oportunidades reales que existen en nuestra sociedad.*

*Si nos detenemos y miramos a nuestro alrededor: cuántas escuelas del nivel de que se trate se encuentran preparadas para recibir y contener a una persona con discapacidad. No solamente pensemos en lo edilicio, sino también en métodos pedagógicos, tecnología, infraestructura, etc. Por último extendamos nuestra mirada es este mismo aspecto al ámbito laboral, ya sea privado o público y veamos qué descubrimos. Quizás concluyamos que si la igualdad de oportunidades no está dada, la equiparación de las mismas, debe forzarse no sólo con leyes y decretos, sino con una ‘verdadera conciencia social integradora’.*

*Como lo expusimos anteriormente, creemos que las normativas actualmente en vigencia no se cumplen en relación con las personas con*

*discapacidad. Por lo tanto, ¿es posible aceptar estas situaciones como naturales y no luchar para cambiarlas? Es hora de despertar y sumarse a una lucha comprometida, por una mayor equidad social.*

## **Capítulo 2. Aproximación al Servicio Social como disciplina**

### **Funciones del Servicio Social**

Circuito histórico de la producción de conocimiento del Trabajo Social según Ruth Noemí Parola (1997):

#### **"Década del 20:**

- Momento de la conceptualización del Trabajo Social.
- Especial referencia a Mary Richmond, que en 1917 le da consistencia metodológica a la profesión con su libro " Social Diagnosis" del cual surge el Trabajo Social de Caso.
- Se acentúa el papel empírico de la profesión, orientada más a la ejecución programática que a la argumentación teórica, colocándola como una consumidora de teorías, provenientes de otras disciplinas sociales.
- Función de conocimientos reducida a la tarea de agregar, extraer y recopilar datos.
- Se busca conocer el objeto de intervención a través de un conjunto de pasos.
- Rol del Trabajo Social: orientado a la adaptación de las disfunciones sociales.

#### **Década del '30 y del '40:**

- Se da un proceso benéfico-asistencial en la profesión.
- Se sigue priorizando la dupla evidencia / hecho, restando posibilidades a una argumentación teórica a la tarea profesional, lo que crea un gran vacío. Se explican los hechos por lo que se ve o por lo que informan.
- Por lo anterior es que se desarrolla una concepción paramédica y / o parajurídica, tanto en la formación como en el ejercicio profesional.
- Rol del Trabajo Social: auxiliares de médicos y jueces.

#### Década del ' 50:

- Se consolidan y oficializan el Trabajo Social de Grupo y de Comunidad.
- Se continúa priorizando el papel pragmático de la profesión, el vacío teórico se profundiza.
- EE.UU, imprimió en la profesión la ideología liberal de superar los problemas sociales con reformas institucionales que no afectaran la estabilidad del sistema, sino que lo fortaleciera mediante el manejo de la acomodación y adaptación a las condiciones del medio social.
- Función del conocimiento: proveer información para el desarrollo de Programas de Bienestar y Desarrollo (Alianza para el Progreso).
- Rol del Trabajo Social: se acentúa el rol de adaptador, orientador y agente de cambio para el desarrollo.

#### Década del ' 60:

- Surgen las refutaciones a la concepción desarrollista dominante en Trabajo Social.
- Nace en los países latinoamericanos la Reconceptualización que rechazó el papel asistencial y postuló un servicio social politizado que respondiera a las necesidades del proletariado para revertir el sistema de explotación dominante. Proponían la opción político-ideológica, que dominara la lucha de clases para llegar automáticamente a la transformación social.

- Se presenta al marxismo, aprendido dogmáticamente, como la alternativa teórica y metodológica para la profesión. Así el método científico era el método dialéctico y como método único, el básico y el integrado.
- Se introduce como temática prioritaria la investigación científica de las prácticas profesionales para eliminar el pragmatismo relativo del Trabajo Social y producir teoría que fortalezca el desarrollo del conocimiento a partir de su práctica.
- Función del conocimiento: uso de categorías mecánicamente aprendidas, con el fin de realizar un análisis casi exclusivamente macro social.
- La lógica del conocimiento estaba dada por la acción inmediata para contribuir en los procesos de cambio, acelerándolos.
- Rol del Trabajo Social: transformador social, educador social.

#### Década del ' 70:

- Se caracteriza por un examen de la Reconceptualización, para encontrar sus contradicciones, inconvenientes, logros y perspectivas; originadas por la ausencia de un proceso coherente entre la realidad institucional, práctica profesional y formación académica. Se intenta redefinir el quehacer profesional.
- Se comienza a poner mayor énfasis en los estudios de la teoría del valor, la política social y la planificación.
- Etapa de oscurantismo por los golpes de estado que se suceden en América Latina que truncan este proceso de reproducción y reflexión teórica.
- Durante esta década y la anterior se desarrollan en Trabajo Social, con gran fuerza, las metodologías de Investigación Participante, de Investigación- Acción, de Militancia y Compromiso.



### Década del ' 80:

- Comienza nuevamente a examinarse reflexivamente el pasado de la profesión.
- Período de maduración y consolidación científica, en donde se hace hincapié en la construcción sólida de la profesión sin modelos externos.
- La función del conocimiento: búsqueda de nuevas posibilidades teóricas que respondan a la creatividad y a la construcción de la identidad y autonomía personal.
- Se acentúa la investigación en Trabajo Social como medio real de producción teórica para el avance de la profesión.
- Se reflexiona fundamentalmente sobre los temas: política social y estado, marcos teóricos sustentadores de la metodología y de los objetivos de la profesión.
- Rol del Trabajo Social: promotores del hombre en su búsqueda de la solución a sus necesidades sociales.

### Década del '90:

- Se enmarca al Trabajo Social en un contexto de crisis paradigmática, de transformación y complejización social. En este contexto, el Trabajo Social, debe ubicar la construcción del objeto de estudio y de intervención.
- Función del conocimiento: comprender a los sujetos en su situación, la naturaleza de las relaciones humanas y de la acción humana, que permita la construcción de una teoría de la intervención que mejore su calidad y la garantice, la avale y la fundamente.
- Actualmente las formas de abordar el objeto de intervención son más complejas, porque la realidad se ha complejizado, existe una preocupación por la producción teórica en la profesión que redunde en su mayor autonomía.

- Se está redescubriendo la riqueza que posee la práctica profesional para la producción de conocimiento y el mejoramiento de la intervención.
- Rol del Trabajo Social: en plena redefinición dada por la crisis del contexto”

Enrique Di Carlo (1985), propone la siguiente definición del Servicio Social y escenario en el cual se desarrolla:

“ En lo que corresponde más directamente a la metodología básica, es decir a la forma en la cual se relaciona con su objeto, el Servicio Social se caracteriza por buscar la resolución de problemas y la transformación de situaciones sociales, basándose en una relación dialógica con los sujetos implicados. El carácter transformador de esta comunicación, consiste en el *examen racional participativo* de los condicionamientos externos (positivos y negativos) que gravitan sobre la situación de los recursos y capacidades (prácticas afectivas, innovadoras, etc.) internas del sujeto (tanto activadas como potenciales), de la justeza, pertinencia y jerarquización de las necesidades sentidas, de la utilización más acertada de los recursos comunitarios disponibles y del orden de prioridades, apreciaciones y valores, con que el sujeto enfoca la realidad y su propia existencia. Es decir, que el análisis crítico – racional (el desarrollo de los procesos cognoscitivos implicados en toda resolución de un problema y en toda transformación de una situación humana) realizado en forma dialógica y participativa, constituye el núcleo central metodológico del Servicio Social profesional”

“El Servicio Social es una institución construida históricamente en la dinámica contradictoria de la sociedad capitalista y es una profesión que no emerge con función social precisa de producir conocimientos, construyendo un campo propio de saber. No participando del concierto de las ciencias, la profesión no construyó una ‘teoría propia’ dispone, eso sí, de una historia. Y es esa historia que lo particulariza en cuanto a un tipo de especialización del trabajo colectivo, gestado en los entrecruzamientos de la intervención del estado y de la sociedad civil como repuesta a las exigencias de la expansión monopolista del capital a través del recorte de las políticas sociales. Actuando

en el campo de la prestación de los servicios sociales y, en especial, en la asistencia pública y privada, el servicio social se conforma en la confrontación de la apropiación / distribución de la riqueza y de dominación / subordinación que se verifican en el ámbito de las relaciones de poder entre las clases sociales, cuya tensa dinámica va configurando y conformando el espacio ocupacional del asistente social en cuadros coyunturales específicos” (M. Lamamoto citada por Malacalza, 2000).

#### Acción reflexiva en el Servicio Social:

“Para el Servicio Social profesional un verdadero cambio, lo que permite decir que un trabajo dado es exitoso, incluye tanto la modificación de condiciones materiales, como un aumento de la capacidad crítico – reflexiva interna del individuo o grupo tratado. Aumento de la capacidad crítico reflexiva que se manifestará en forma más consciente de encarar los problemas, proyectos, decisiones, vínculos, etc. La reflexión no es para este profesional solamente un medio de acción eficaz suyo sino también una forma de encarar los problemas y la existencia que él busca promover en los individuos, grupos y comunidades.

El Servicio Social encara la realidad social a investigar como un proceso humano – social, que por lo tanto, no es aprehensible y descriptible como ‘algo ante los ojos’ sino como una realidad que contiene autodirección interna, comprensiones conquistadas, aspiraciones, temores, etc.. El asistente social cuando trata a un individuo o grupo sabe que entra en contacto con sujetos conscientes, con personas” (Di Carlo, 1985).

#### Misiones y / o funciones del Asistente Social en la rama Educación Especial:

Las mismas se encuentran citadas en diferentes circulares técnicas, las cuales apuntan a:

- Lograr su participación en la gestión institucional a través de la integración en el equipo transdisciplinario aportando insumos teóricos-prácticos y técnicos desde la perspectiva social.
- Integrar su accionar al proceso institucional a través de la detección de necesidades, expectativas, e intereses aportando propuestas para el diseño, implementación, sistematización y evaluación de proyectos socio- educativos escolares y comunitarios.
- Desarrollar competencias profesionales relacionadas con la intención integral de los alumnos y su familia.
- Realizar análisis del mercado laboral en coordinación con la institución y el resto del Equipo Transdisciplinario.

“Principios básicos de actuación del Servicio Social, según el Código Internacional de Ética Profesional para el Trabajo Social:

Postulados o principios filosóficos:

- Respeto a la persona humana.
- Participación.
- Autodeterminación.
- Igualdad.
- Respeto a valores y pautas culturales.

Principios de actuación u operativos:

- Normalización.
- Descentralización.
- Articulación.
- Integración de métodos.
- Racionalidad.
- Supletoriedad.

Dicho Código sostiene que:

- "Todo ser humano posee un valor único con independencia de su origen, edad, creencias, etnicidad, condición socio económica o de su contribución a la sociedad.
- Todo individuo tiene el derecho a realizar su potencial, siempre que no perjudique los derechos de los demás.
- Toda sociedad, cualquiera que sea, debe funcionar con miras a proporcionar el máximo beneficio a la totalidad de sus miembros.
- El Trabajador Social profesional tiene la responsabilidad de encausar sus conocimientos y capacidades hacia la ayuda de individuos, grupos, comunidades y sociedades, en el desarrollo de sus posibilidades y la resolución de conflictos humano – sociales y sus consecuencias.
- El Trabajador Social profesional tiene como obligación suprema el servicio de los demás, lo cual debe primar sobre cualquier otro interés o ideología particular" (Ander-Egg, 1976).

**2da Parte:**  
**Trabajo de Investigación**

## **Capítulo 3. Aspectos metodológicos**

### **Objetivos:**

#### **Objetivos Generales:**

1- Analizar las funciones del Servicio Social en la inserción socio-laboral de personas con Retardo Mental, a partir del estudio institucional del Centro de Formación Laboral N° 1 y de la caracterización de la población concurrente al mismo.

2- Proponer orientaciones para el mejoramiento de la situación socio-laboral de los jóvenes con Retardo Mental desde la especificidad del Servicio Social.

#### **Objetivos Específicos:**

1- Conocer los objetivos, estructura y actividades del Centro de Formación Laboral N°1 como marco de referencia del presente análisis.

2- Indagar acerca de las funciones del Profesional de Servicio Social.

3- Caracterizar la población que concurre al Centro de Formación Laboral N°1 con referencia a aspectos demográficos y de situación personal y social.

4- Analizar experiencias de pasantías laborales que desarrollan los alumnos.

5- Indagar acerca de las percepciones relativas a la integración socio-laboral del alumno, la familia, los docentes, profesionales y empresarios.

6- Realizar una propuesta de orientaciones desde la especificidad del Asistente Social inserto en el equipo interdisciplinario para mejorar las posibilidades de inserción socio-laboral de los jóvenes con retardo mental.

### **Naturaleza de los objetivos - Tipo de Diseño - Técnicas a emplear:**

La naturaleza metodológica de los objetivos planteados es de tipo exploratorio - descriptivo. Se tratará de indagar aspectos poco conocidos de la situación y de realizar una descripción acerca de la institución estudiada y de la población concurrente. Se pondrá énfasis en el conocimiento de las funciones actuales del Servicio Social.

Las variables y dimensiones de análisis se relacionan con las perspectivas que emanan del marco teórico, con los objetivos propuestos y con las posibilidades de su efectivo estudio.

Las hipótesis de trabajo se presentan como alternativas para el conocimiento de los diferentes aspectos de la realidad en relación al tema.

En concordancia con los objetivos planteados, el tipo de diseño es también exploratorio-descriptivo. El mismo se traduce en una guía de estudio institucional y en guías para entrevistas semi - estructuradas, en elaboración.

La metodología comprende aspectos cuantitativos y cualitativos. El aspecto cuantitativo se refiere a la descripción institucional y a la caracterización de la población. El aspecto cualitativo completa dicho estudio y caracterización e intenta captar las significaciones presentes.

Se espera que en las conclusiones del trabajo se puedan plantear algunas hipótesis fundamentadas sobre el tema y en base a ellas elaborar orientaciones para la acción desde la perspectiva del Servicio Social.



### **Técnicas:**

- Análisis bibliográfico y documental.
- Observación participante y no participante.
- Entrevistas semi - estructuradas (focalizadas).

### **Unidades de análisis – Universo e Informantes:**

#### **Unidades de análisis:**

1- Institucional: Centro de Formación Laboral N°1. Dependiente de la Dirección General de Escuelas de la Provincia de Buenos Aires, rama de Educación Especial del Partido de General Pueyrredón.

**Informantes:** Supervisor, Directivos, Docentes e Integrantes del Equipo Técnico.

2- El alumno con Retardo Mental y su familia.

- **Universo:** el alumnado con Discapacidad Mental concurrente al Centro de Formación Laboral N°1.

- **Muestra:** selección de seis casos con experiencias positivas y negativas en su contacto con el mundo laboral. Se profundizará el estudio de dichos casos a través de observación directa y de entrevistas con distintos informantes.

**Informantes:** alumnos, familiares, docentes, profesionales del equipo técnico, empresarios y/o empleadores.

## **Variables y Dimensiones de Análisis:**

Se determinarán en forma preliminar las siguientes variables y dimensiones, las cuales serán especificadas y operacionalizadas durante el desarrollo del trabajo.

### **\* Estudio Institucional:**

- Estructura.
- Dependencia.
- Proyecto Educativo Institucional (P.E.I), Proyecto Curricular Institucional (P.C.I).
- Recursos humanos.
- Funciones del Equipo Transdisciplinario.
- Referencias sobre la Asociación Cooperadora.

### **\* Caracterización general del alumnado concurrente al Centro:**

- Matrícula.
- Tipo de deficiencia.
- Trayecto pedagógico.
- Trayecto pre-laboral.

### **\* Alumno concurrente a taller de formación profesional de oficio:**

- Caracterización socio – familiar.
- Diagnóstico.
- Experiencias socio – laborales.
- Percepciones y expectativas.

## **Capítulo 4. Centro de Formación Laboral N° 1. Estudio Institucional y funciones del Servicio Social**

El Centro de Formación Laboral N° 1 es un servicio educativo dependiente de la Dirección de Educación Especial. Tiene como función desarrollar y conducir el proceso de formación laboral de jóvenes y adultos entre 13 y 35 años, con necesidades educativas especiales, que por sus características no pueden incorporarse al sistema regular de formación profesional.

### **Objetivo General:**

- Posibilitar el desarrollo de las competencias laborales mediante la construcción del conocimiento, adquisición de destrezas y actitudes requeridas para un desempeño eficiente en una actividad productiva, acorde a los intereses del alumno y a los de la comunidad.

### **Sus Objetivos Específicos tienden a:**

- Orientar, desarrollar y adaptar intereses, aptitudes y capacidades para posibilitar el aprendizaje de una ocupación u oficio.
- Capacitar a los educandos para la adquisición de aprendizajes de puestos de trabajo u ocupaciones que respondan a las necesidades del medio y a los requerimientos del mercado.
- Desarrollar conductas laborales y sociales requeridas para su integración del mundo social- laboral.
- Lograr la inserción laboral competitiva del alumno en formación profesional de oficio.

## **Historia del Centro de Formación Laboral N° 1**

En el mes de abril de 1986 se crea en Mar del Plata la Escuela Laboral de nivel post-primario, dependiente de la rama de Educación Especial de la Provincia de Buenos Aires.

Dicha Escuela comenzó a funcionar en las instalaciones de la Escuela Especial N° 502 (E.E N° 502) sita en calle San Martín y Perú con los docentes y alumnos del Servicio Laboral de la E. E N° 502. Dicho de otra manera el Servicio Laboral de la E.E N° 502 se independizó y pasó a formar parte de la Escuela Laboral.

Además de los talleres de ese Servicio - tejido en telar, tejido a mano y a máquina, mecánica, carpintería, confecciones - se crean tres talleres más: tejido, compostura de calzado y proceso de armado, a elección de las especialidades de los talleres - en cuanto al incremento - y a la Planta Orgánica Funcional (P.O.F) vinieron aprobados de La Plata, desconociéndose si para dicha selección se realizó algún estudio del mercado regional (no hay constancia en los Registros del C. F.L N° 1).

El equipo de docentes estaba formado por: un maestro de apoyo pedagógico y ocho maestros de taller.

Para la designación del cargo de director se realizó una terna de aspirantes con títulos habilitantes, priorizando el título de Terapeuta Ocupacional, también se crearon los cargos de Asistente Social, Terapeuta Ocupacional y Asistente Educacional, integrantes del Equipo Técnico, los que al igual que la directora y las maestras de apoyo pedagógicos cumplían turnos alternados.

Durante el año 1986 y principios de 1987 se realizaron reuniones en la ciudad de La Plata, con Directores de Escuelas Laborales y Servicios Laborales anexos a las Escuelas Especiales de la Provincia de Buenos Aires, y de las conclusiones de las mesas de trabajo se efectuaron algunos ajustes en la denominación y funcionamiento.

Tal es así que en el año 1998 las Escuelas Laborales, pasan a denominarse Centro de Formación Laboral, este cambio dió origen a la modificación de las normas de admisión, entre ellas la edad de ingreso que

hasta ese momento era hasta 18 años se extendió hasta los 35, posibilitando a las personas adultas que no tuvieron acceso a la Educación Especial, tengan oportunidad para realizar el aprendizaje de un oficio.

En este año se incrementa la Planta Orgánica Funcional (P.O.F.) con la creación de otro taller de carpintería dado el incremento en el número de postulantes que solicitaban el ingreso al taller de carpintería.

Al tener nueve talleres el Centro incorporó el cargo de Vicedirectora, otro equipo técnico, maestro de apoyo pedagógico y profesor de educación física – los últimos cargos incorporados: el tercer maestro de apoyo pedagógico y el profesor de educación física por el incremento de matrícula -.

Las escuelas y servicios laborales tenían una estructura organizativa que dividía a los alumnos en dos modalidades: capacitación y adaptación laboral.

Dicha estructura diferencia a los alumnos aprendices según su coeficiente intelectual (C.I) y diagnóstico de acuerdo a las normas de la admisión vigente; a pesar de ésta tanto la escuela laboral como luego el C.F.L. de General Pueyrredón tenía en cuenta para su derivación a los talleres los resultados de las evaluaciones: nivel de independencia personal y capacidad funcional, considerando al C.I. como un dato más.

Los talleres de proceso de armado formaban parte del nivel de adaptación laboral; y los otros (con formación en un oficio) del de capacitación. Tanto los cambios en el mercado laboral como la cantidad y frecuencia de los alumnos ingresantes y sus posibilidades laborales generaron cambios tanto en las especialidades como en la cantidad de los talleres.

### **Modalidad de los talleres por especialidad**

Confecciones	1
Tejido	3
Carpintería	2
Compostura de calzados	1
Mecánica	1
Proceso de armado	1
Total	9

En 1989 cambia la denominación y en lugar de Adaptación y Capacitación se comienza a hablar de 2 niveles en el proceso de aprendizaje con otra denominación:

Formación Profesional Básica ex-adaptación laboral.

Formación Profesional de Oficio ex –capacitación laboral

Esta nueva estructura tiene en cuenta para la derivación a los talleres- la desventaja profesional, el pronóstico laboral de los alumnos de F.P.B- aprendices según las conclusiones del equipo interdisciplinario.

La integración laboral tenía relación con la formación laboral recibida, encasillando al alumno hacia una forma de trabajo competitivo o protegido:

Formación Laboral	Integración Laboral
F.P.B	Trabajo Protegido
F.P.de O.	Trabajo Competitivo

A pesar de esta rígida estructura el Centro de Formación Laboral N° 1 realizó experiencias de incorporación de alumnos – a través de pasantías laborales- a trabajo competitivo en empresas con buenos resultados.

En la actualidad la escuela posee una matrícula de 143 alumnos, de los cuales ocho alumnos se encuentran realizando pasantías laborales. Cuenta

con 21 cargos docentes titulares y 2 provisionales, al mes de Marzo de 2005 concurren 13 docentes titulares, 10 suplentes, y 2 provisionales, 4 docentes con cambio de función, de los cuales 2 pertenecen al Centro y 2 provenientes de otras EGB especiales, 3 porteros: 2 titulares, uno mensualizado y un ayudante de cocina titular con tareas pasivas y un suplente.

Dirección: Directora, Vice-Directora.

Secretaría: 4 cargos.

Gabinete: 1 Asistente Educacional, que cumple doble turno (mañana y tarde).

2 Terapistas Ocupacionales.

2 Asistentes Sociales.

Maestros de Taller: (1 por taller).

Turno Mañana: Armado A; Armado B; Armado C; Carpintería; Confecciones.

Turno Tarde: Armado D; Mecánica; Tejido; Compostura de Calzado; Servicios.

Cabe aclarar que cada taller se encuentra dividido en módulos, siendo los mismos: modulo nº 4, modulo nº 5 y modulo nº 6.

Maestros de Apoyo Escolar: 2, en el turno mañana.

1, en el turno tarde.

Educación Física: 2 docentes para ambos turnos.

Porteros: 5.

### **Caracterización del alumnado concurrente al C. F. L N° 1:**

En el presente ciclo lectivo el Centro cuenta con una matrícula de 135 alumnos, concurrentes a diferentes talleres:

Cantidad	Talleres	Clase	Módulo		Sexo			Total
			4	5	6	V	M	
1	Confecciones	Sordos, R.M, D.M.	7	4	-	-	11	11
1	Construcción en madera	Sordos, R.M, D.M.	8	6	2	16	-	16
1	Electromecánica	Sordos, R.M, D.M.	11	2	1	14	-	14
1	Tejido	Sordos, R.M, D.M.	5	6	4	-	15	15
1	Servicios	Sordos, R.M, D.M, TES.	5	5	5	4	11	15
1	Compostura de calzados	Sordos, R.M, D.M.	10	5	-	14	1	15
4	Proceso de armado	Sordos, R.M, D.M, TES, D. Visual.	13	19	17	34	15	49
	<b>Total general</b>		<b>59</b>	<b>47</b>	<b>29</b>	<b>82</b>	<b>53</b>	<b>135</b>



Integración fca. convenio pasantías laborales	en con de	R.M, sordos.	-	2	6	4	4	8
---	-----------------	-----------------	---	---	---	---	---	---

Referencias: R.M: retardo mental.

D.M: deficiencia motora.

TES: trastorno emocional severo.

En lo referente al trayecto pedagógico de unos 25 alumnos inscritos en admisión durante el presente ciclo lectivo 2005, 14 de ellos tienen nociones de lecto-escritura.

Algunos alumnos provenientes de E.G.B privadas con adaptaciones curriculares, uno derivado por el Servicio de Psiquiatría del H.I.G.A (Hospital Interzonal General de Agudos) y otro de un Centro de Contención de Menores. Estos casos ingresan sin preparación en lo laboral.

En el turno mañana, de los 12 alumnos ingresados al centro, 3 provenientes de módulos de capacidades básicas orientadas del turno tarde (2 de CBO artesanías y uno de CBO indumentaria), 3 alumnos provenientes de establecimientos educativos privados, 1 de un taller protegido, otro que mantiene concurrencia a centro con especialidad sensorial, con experiencia en el área laboral, especialmente en la orientación elegida en el Centro y otro que proviene de un establecimiento de modalidad inclusora, sin experiencia en el área laboral. El resto de los alumnos, 6 provenientes de E.G.B especiales, estatales, con experiencia en el área laboral y de la cual ha egresado. De este último grupo, 1 de ellos se encuentra alojado en un Centro de Contención.

El ingreso a los talleres en el turno tarde es de 13 alumnos. La mayoría proviene de Escuelas de Educación Especial y han pasado por sus diferentes talleres, 2 de los mismos concurren a la Escuela Especial en el área pedagógica, 1 alumna no ha tenido escolaridad previa, otro ingresa por derivación de Servicio de Psiquiatría sin entrenamiento pre-laboral.

## **El Servicio Social del C.F.L.Nº1.**

### **Objetivo General:**

- Acompañar a los adolescentes y jóvenes con necesidades educativas especiales, en su proceso de formación y capacitación, para lograr su inserción en el ámbito socio-laboral.

### **Objetivos Específicos:**

- Participar en el proceso de ingreso, permanencia y egreso de los aprendices.
- Orientar a las familias para la participación en el proceso de adaptación, independencia e integración laboral de sus hijos.
- Detectar la demanda del mercado laboral local.
- Posibilitar la inclusión de jóvenes en el medio laboral competitivo o protegido.
- Difundir las necesidades y actividades del Centro en la comunidad.
- Apoyar la tarea docente con el aporte específico socio-comunitario.
- Participar en la elaboración y concreción del proyecto de prevención de salud física y mental.

### **Características generales del tratamiento social:**

- Acuerdo con Equipo Directivo, técnico, y docente respecto a criterios de ingreso, permanencia y egreso de los aprendices.
- Realización del diagnóstico, seguimiento, y evaluación del aprendiz desde el aspecto socio-familiar.

**Los recursos humanos con los que cuenta el Equipo Técnico son:**

- Terapista Ocupacional
- Asistente Educacional
- Asistente Social

Según la circular técnica de la Dirección de Educación Especial, las funciones de estas profesiones son las siguientes:

-Terapista Ocupacional:

Misión: Elaborar el diagnóstico psicomotriz mediante la evaluación funcional y el tratamiento específico, favoreciendo la independencia en las actividades básicas cotidianas con proyección al área laboral desde el P.E.I, e integrando el Equipo Transdisciplinario.

Función:

- Efectuar la evaluación funcional psicomotora.
- Evaluar y entrenar en las actividades básicas cotidianas.
- Realizar el tratamiento específico individual.
- Seleccionar las adaptaciones y férulas específicas.
- Orientar a los M.E de las áreas pedagógica y laboral y al núcleo familiar sobre adaptaciones necesarias para el aprendizaje áulico y actividades en el hogar.
- Concreción de entrevistas, reuniones para alentar la participación familiar. La evaluación es continua y sistemática con el fin de reformular y ajustar estrategias de intervención.

Asistente Educacional

Misión: Evaluar las necesidades educativas mediante la exploración, diagnóstico y valoración de las aptitudes cognitivas, afectivas y sociales de los alumnos, contextualizando sus aportes en el Proyecto Institucional.

### Función:

- Evaluar y detectar las características psicopedagógicas identificadas como factores de riesgo.
- Analizar los factores psicopedagógicos y ambientales que puedan facilitar o dificultar el proceso de Enseñanza- Aprendizaje.
- Orientar a los docentes en la intervención y participación de la familia.
- Efectivizar el Proceso de Orientación Vocacional de los alumnos.

### Asistente Social

Misión: Participar en la gestión institucional a través de la integración en el Equipo Transdisciplinario aportando insumos teóricos-prácticos y técnicos desde la perspectiva social.

### Función:

- Elaborar estudios explorativos socio-comunitarios de la zona de influencia de la unidad educativa, referenciales para la elaboración del P.E.I.
- Realizar estudios-diagnósticos de los grupos familiares que integran la comunidad educativa, desde la dimensión socio-cultural, a fin de contribuir con la tarea socio-pedagógica de la escuela.
- Integrar su accionar al proceso institucional a través de la detección de necesidades, expectativas e intereses aportando propuestas para el diseño, implementación, sistematización y evaluación de sub-proyectos socio-educativos escolares y comunitarios: orientación y seguimiento de egresados: estudio de la demanda del mercado laboral.
- Desarrollar competencias profesionales relacionadas con la atención integral de los alumnos y su familia.
- Contribuir con la proyección de la escuela en la comunidad a través de acciones preventivas-asistenciales en relación a problemáticas de Educación Especial.

- Implementar la dinámica de la gestión y organización del Servicio Social escolar en coordinación con la conducción de la Institución y el resto del Equipo Transdisciplinario.

A continuación se exponen las entrevistas realizadas a las Asistentes Sociales del C.F.L N°1:

En las mismas se hizo hincapié en el rol del equipo técnico; opinión acerca del trabajo inter y transdisciplinario; su función específica en las pasantías laborales; grado de influencia de los padres en las decisiones de sus hijos; motivos por los cuales es dificultosa la inserción del joven al mercado laboral.

Durante la entrevista mantenida con la Asistente Social (turno mañana), la misma manifestó que su función dentro del equipo técnico es intervenir en forma conjunta con la familia, alumno, docente y miembros del equipo técnico a fin de lograr una verdadera inserción laboral.

Con respecto al trabajo inter y transdisciplinario, la profesional considera que actualmente es necesario fortalecer los vínculos interpersonales, ya que éstos son fundamentales para lograr un trabajo saludable y productivo.

En lo referente a las pasantías laborales la función de la misma es realizar un estudio del mercado laboral para detectar las posibilidades que tienen los alumnos de insertarse en el mismo.

Durante la entrevista mantenida con la Asistente Social (turno tarde), la misma expresó que: su función dentro del equipo técnico es todo lo que tiene que ver con el alumno y el medio social, familiar, que lo rodea; el tratamiento a la familia para conocer al alumno o al grupo familiar con el que éste habita, y la localización de pasantías laborales para los alumnos.

Con respecto al trabajo inter y transdisciplinario, la profesional considera que se trabaja bien, que existe un buen equipo pudiendo de esta manera trabajar los casos desde todas las visiones.

En lo referente a su función específica en las pasantías laborales, la misma manifestó que realiza un estudio de mercado, detectando los posibles puestos de trabajo; y a su vez realizando el acompañamiento del alumno durante todo el proceso que emprende en su experiencia.

La profesional explicó que una vez que se detecta el lugar donde se realizará la pasantía, se les propone a los alumnos trabajar, éstos aceptan,

ocurriendo lo contrario con sus padres, ya que la aprobación de los mismos, es costosa.

En su opinión, esto se debe, al miedo que tienen los padres a lo desconocido, es aquí en donde se le debe explicar a éstos que importancia tiene esa experiencia de que su hijo realice su primera aproximación a lo que sería el mundo real del trabajo.

Para la profesional el motivo por el cual es costosa la inserción del joven al mercado laboral, es la situación económica que esta atravesando nuestro país, y no la discapacidad de los alumnos.

Durante la entrevista mantenida con la Asistente Social que se desempeño hasta el mes de Diciembre del año 2004, la misma manifestó que: su función dentro del equipo técnico es la detección de las problemáticas sociales y la ayuda a los jóvenes brindándoles todos los recursos posibles para que los mismos puedan ingresar al mercado de trabajo.

Con respecto al trabajo inter y transdisciplinario, la profesional considera que el trabajo inter era bueno porque se llevaba a cabo con personas que pertenecían al equipo como la Terapista Ocupacional y la Asistente Educacional en donde cada uno tenía roles específicos, por lo tanto entre las tres profesionales ( AS; AE; TO) se podían lograr cosas.

El trabajo transdisciplinario era mas complicado por el tamaño del grupo (directivos, docentes, porteros, etc). Pero a pesar de esto, se llegaban a cuestiones en común, se podía accionar de alguna manera.

En lo referente a las pasantías laborales, la función de la misma era buscar recursos, analizar el mercado laboral en la ciudad de Mar del Plata, tratar de detectar puestos de trabajo para los alumnos.

En lo que respecta al grado de influencia de los padres en las decisiones de sus hijos, la misma manifestó que cuando se les proponía a los alumnos la idea de trabajar, éstos aceptaban contentos, pero luego cuando se les solicitaba a sus padres la correspondiente autorización, éstos no aceptaban, o sea que la última decisión (en la gran mayoría de los casos) la tenían los padres, tanto en el caso de varones como en mujeres.

En la mayoría de los casos los padres de los alumnos sentían que el autorizar a sus hijos a que trabajaran era un favor que ellos les hacían a los

comercios o a las empresas, no teniendo en cuenta en ningún momento el significado de la experiencia para sus hijos.

Para la profesional los motivos por los cuales es costosa la inserción de éstos jóvenes al mercado laboral, se debe principalmente a la falta de trabajo en general y a que éstos jóvenes en el momento de conseguir un empleo son discriminados, hoy en día, prefieren contratar a un joven que haya terminado en E.G.B primario, que no tenga ninguna discapacidad, para que rinda más en su trabajo y pagarle menos.

La misma resaltó que sería importante concientizar a la sociedad sobre el tema de la discapacidad, que si bien se hace desde muchas instituciones, no siempre se logra, que la sociedad pueda ver que éstos jóvenes con N.E.E también pueden trabajar y hacer cosas, y quizás mejor que otros.

## **Capítulo 5. Análisis de Casos**

Con respecto a la realización de las entrevistas, las mismas, en la mayoría de los casos fueron llevadas a cabo en un clima de amabilidad y sinceridad.

Consideramos que no fue costosa la ubicación de los empleadores, entrevistándolos en sus ámbitos de trabajo, es decir, en el lugar donde los alumnos realizaron sus respectivas pasantías. Previamente se les explicó a los mismos el motivo de dichas entrevistas, ante lo cual reaccionaron dispuestos a brindar toda la información que fuera necesaria.

Estas entrevistas fueron de especial importancia, ya que nos permitieron conocer el lugar de trabajo de los alumnos e interiorizarnos más acerca de las actividades que los alumnos llevan a cabo.

Tanto las entrevistas con los alumnos como con sus padres nos permitieron poseer una visión más amplia comprendiendo el "valor" que tiene para el alumno "el ejercicio de un trabajo" y la satisfacción que esto genera en sus padres, los cuales respondieron a todas nuestras preguntas con total claridad.

Si bien fue costosa la organización de los horarios de encuentro con los padres, los mismos se mostraron dispuestos a contribuir para concertar dichos encuentros, los cuales se efectuaron en sus domicilios.

Las entrevistas a las Terapistas Ocupacionales y a los docentes se llevaron a cabo en el C.F.L N° 1; las mismas se desarrollaron sin inconvenientes. En dichas entrevistas las profesionales utilizaron un lenguaje comprensible aclarando nuestras dudas e interrogantes.

En las entrevistas con los docentes, éstos aportaron datos muy significativos en lo que se refiere principalmente al comportamiento de los alumnos en sus talleres y a sus formas de relacionarse con sus pares.

Consideramos que no hubo mayores inconvenientes en la realización de las entrevistas, para lo cual influyó la buena disposición de todos los entrevistados en brindarnos la información necesaria para llevar a cabo nuestra investigación.

En la presente investigación se seleccionaron seis (6) casos, teniendo en cuenta las diversas áreas, tipo de discapacidad de los alumnos como así también las posibilidades reales de acceso para la concreción del trabajo de campo.

Se realizaron por cada caso cinco (5) entrevistas, las cuales estuvieron dirigidas a: el alumno, padres, docentes, profesional (T.O) y empleador.<sup>2</sup>

La ejecución del trabajo se llevó a cabo en los meses (marzo-abril) del año 2005.

**Respuestas de los alumnos:** (a continuación se consignan las respuestas de cada uno de los casos, numerados del 1 al 6 en las respectivas categorías)

- Satisfacción expresada por el alumno en relación al taller:

Buena 1, 2, 3, 4, 5, 6

Regular

Mala

---

<sup>2</sup> Las entrevistas a las profesionales de Servicio Social se han referido a aspectos generales de la problemática y no a los casos puntuales, pues su intervención en éstos se realiza en casos de demandas especiales.



- Percepción del alumno respecto a la relación entre pares:

Buena 1, 2, 3, 4, 5, 6

Regular

Mala

- Actividades: preferente:
  - Escribir
  - Matemática 6
  - Dibujar 1, 3, 4, 5, 6.
  - Leer 2
  - Deportes 1, 4
  - Estar con amigos 2
  - Otras

No preferentes:
 

- Escribir 4
- Matemática 1, 2, 3, 5
- Dibujar
- Leer 5, 6
- Deportes
- Estar con amigos
- Otras

- Dificultad percibida en la realización de tareas (de acuerdo al taller al que pertenece el alumno):

Mayor dificultad: Caso N°1 seleccionar las botellas por color.

Caso N°2 confeccionar prendas grandes

(sweters).

Caso N°3 moldear pizzetas.

Caso N°4 preparación de pizzetas grandes.

Caso N°5 seleccionar botellas por color.

Caso N°6 fabricar sillitas.

Menor dificultad: Caso N°1 aplastar botellas.

Caso N°2 confeccionar prendas pequeñas

(gorros, bufandas).

Caso N°3 amasar pizzetas.

Caso N°4 amasar pizzetas.

Caso N°5 amasar pizzetas.

Caso N°6 armar bandejas y cajas.

- Relación con amigos:
  - Tiene 2, 4
  - No tiene 1, 3, 5, 6
  - Actividades que realiza:
    - Juegos
    - Visitas 2
    - Paseos 2
    - Pasatiempos
    - Deportes 4
- Actividades extraescolares:
  - Manuales 1
  - Deportivas 3, 4, 5
  - Música
  - No realiza 2, 6
- Grado de colaboración en el hogar:
  - Colabora 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Caso N°1 pone la mesa.
  - Caso N°2 pone la mesa.
  - Caso N°3 hace mandados.
  - Caso N°4 pone la mesa y tiende la cama.
  - Caso N°5 hace mandados.
  - Caso N°6 hace la cama, se lava la ropa y hace mandados.
  - No colabora
- Grado de satisfacción con la tareas del trabajo:
  - Satisfactorio 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Menos que satisfactorio
  - No satisfactorio
- Percepción de la relación con pares en el puesto de trabajo:
  - Satisfactorio 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Menos que satisfactorio
  - No satisfactorio

- Percepción de la relación con el empleador en el puesto de trabajo:
  - Satisfactorio 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Menos que satisfactorio
  - No satisfactorio
- Finalización de la pasantía:
  - Problemas personales
  - Problemas familiares
  - Problemas institucionales (centro-empresa)
  - Problemas sindicales 1, 3
  - Por cumplimiento del convenio de pasantías 2, 4
- Aspiraciones del joven con respecto al futuro:
  - Trabajar 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Formar una familia
  - No expresa expectativas

### **Padres**

- Grado de satisfacción de su hijo respecto al C. F. L N°1:
  - Satisfactorio 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Menos que satisfactorio
  - No satisfactorio
- Relación joven – familia:
  - Buena 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Regular
  - Mala
- Actitudes del joven en su hogar:
  - Cariñoso 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Obediente 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Indiferente
  - Agresivo
  - Colaborador 1, 2, 3, 4, 5, 6
- Actividades que realiza:

Todo tipo de actividades 2, 6

Se tiende la cama 4

Limpia

Hace mandados 1, 5

Pone la mesa 4

Ninguna 3

- Actitudes frente a la dificultad:
  - Abandona 1, 5
  - Persistente 2, 4, 6
  - Solicita ayuda 3
- Grado de desenvolvimiento en su vida cotidiana:
  - Dependiente
  - Independiente 1, 2, 3, 4, 5, 6
- Opinión sobre la experiencia laboral del joven:
  - Buena 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Regular
  - Mala
- Expectativas sobre la inserción laboral del joven:
  - Que el Centro lo integre 2, 5
  - Que se integre con ayuda de su familia 1, 5
  - Que se integre de forma independiente 3, 4, 6
- Grado de influencia familiar sobre los intereses del joven:
  - Alta 1, 3, 4, 5
  - Moderada 2, 6
  - Baja

### **Docente**

- Relación del joven con el grupo:
  - Buena 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Regular
  - Mala
- Requerimiento de supervisión del docente en la tarea:

Continua 4, 5

Eventual 1, 4, 6

No requerida 2

- Realización de tareas asignadas:
  - Esponánea 2, 6
  - Impuesta 1, 3, 4, 5
- Grado de ajuste a las normativas:
  - Buena 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Regular
  - Mala
- Ritmo de trabajo:
  - Bueno 1, 2, 3, 4, 6
  - Regular 5
  - Mala
- Grado de aceptación de las correcciones:
  - Buena 1, 2, 4, 5, 6
  - Regular 3
  - Mala
- Colaboración del joven con sus compañeros:
  - Si 2, 4, 5, 6
  - No 1, 3
- Tipo de asistencia:
  - Buena 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Regular
  - Mala
- Cumplimiento de horarios:
  - Buena 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Regular
  - Mala
- Opinión acerca de la posibilidades del joven para una inserción laboral:
  - Trabajos competitivos
  - Trabajos protegidos 1, 2, 3, 4, 5, 6

No visualiza posibilidades

### **Terapeuta Ocupacional: T.O**

- Relación del joven con el grupo:
  - Bueno 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Regular
  - Mala
- Requerimiento de supervisión del profesional en la tarea:
  - Continua 3, 5
  - Eventual 1, 2, 4, 6
  - No requerida
- Realización de tareas asignadas:
  - Espontánea 2, 6
  - Impuesta 1, 3, 4, 5
- Grado de ajuste a las normativas:
  - Bueno 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Regular
  - Mala
- Ritmo de trabajo:
  - Bueno 1, 2, 3, 4
  - Regular 5, 6
  - Mala
- Grado de aceptación de las correcciones:
  - Bueno 1, 2, 4, 5, 6
  - Regular 3
  - Mala
- Colaboración del joven con sus compañeros:
  - Si 2, 4, 5, 6
  - No 1, 3
- Tipo de asistencia:
  - Bueno 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Regular

Mala

- Cumplimiento de horarios:
  - Bueno 1, 2, 3, 4, 5, 6
  - Regular
  - Mala
- Opinión acerca de la posibilidades del joven para una inserción laboral:

Trabajos competitivos

Trabajos protegidos 1, 2, 3, 4, 5, 6

No visualiza posibilidades

## **Empleador**

- Relación del joven con el personal:
  - Bueno 1, 2, 4, 5, 6
  - Regular 3
  - Mala
- Requerimiento de supervisión en la tarea:
  - Continua 6
  - Eventual 1, 3, 4, 5
  - No requerida 2
- Realización de tareas asignadas:
  - Espontánea 2
  - Impuesta 1, 3, 4, 5, 6
- Grado de ajuste a las normativas:
  - Bueno 1, 2, 3, 4, 5, 6,
  - Regular
  - Mala
- Ritmo de trabajo:
  - Bueno 2, 3, 4, 5
  - Regular 1, 6
  - Mala

- **Grado de aceptación de las correcciones:**
  - Bueno 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6
  - Regular
  - Mala
- **Colaboración del joven con sus compañeros:**
  - Si 1, 2 , 4 , 5 , 6
  - No 3
- **Tipo de asistencia:**
  - Bueno 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6
  - Regular
  - Mala
- **Cumplimiento de horarios:**
  - Bueno 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6
  - Regular
  - Mala
- **Opinión acerca de la posibilidades del joven para una inserción laboral:**
  - Trabajos competitivos
  - Trabajos protegidos 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6
  - No visualiza posibilidades
- **Grado de cumplimiento de expectativas del empleador:**
  - Bueno 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6
  - Regular
  - Malo
- **En caso de experiencias con resultados negativos:**
  - Volvería a emplear
  - No volvería a emplear
- **Tipo de dificultades presentadas por el joven:**
  - Manual/física
  - De interpretación/comprensión 1 , 3 , 5
  - De conducta
  - De relación
  - No presentó dificultades 2 , 4 , 6



Otros

### **Caso N° 1**

#### **Alumno:**

##### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 22/04/05.

Lugar de la entrevista: domicilio del joven.

Taller: armado B.

Módulo: N° 6.

Edad: 31 años.

Año de ingreso al C. F. L. N° 1: 2002.

Lugar de la pasantía: Empresa Pesquera. Pertenece al Segundo Sector: industria manufacturera.

#### **Alumno**

Durante la entrevista mantenida con el joven, él mismo se mostró interesado por responder a las preguntas. De la misma se recabaron los siguientes datos: que el alumno se siente a gusto en su taller, tiene una buena relación con sus pares y docente. Las actividades que más le gustan son dibujar y hacer deportes y la que no prefiere es hacer cuentas.

La actividades que considera no dificultosa dentro de su taller es aplastar botellas y la que considera difícil es seleccionar las botellas por colores.

Con respecto a la relación con amigos, antes de concurrir al C. F. L N° 1 tenía un amigo, con el cual realizaban paseos; actualmente no tiene amigos.

La actividad extra- escolar que realiza es pintura en madera.

El joven es colaborador en las tareas del hogar.

En su puesto de trabajo sentía agrado por las tareas que realizaba: envasaba pescado, colocaba las etiquetas correspondientes a los envases, y los pasaba por una cinta que los trasladaba hacia el congelado. La relación que mantenía con sus pares y empleador era buena, pero a pesar de esto, no establecía una comunicación fluida con los mismos.

La finalización de la pasantía se debió a problemas sindicales internos dentro de la empresa.

La aspiración del alumno, con respecto a su futuro es trabajar. Él mismo manifestó que fue acompañado por su padre a presentarse a diferentes lugares de trabajo como Cabrales, Havanna, aún sin obtener respuestas.

## **Padres**

### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 30/03/2005.

Lugar de la entrevista: domicilio de joven.

Durante la entrevista mantenida con la madre del joven, ésta manifestó que: su hijo se siente a gusto concurriendo al Centro. La relación del joven con su familia es buena, pero fuera de esta el joven no logra establecer relaciones, debido a su timidez. En su hogar es cariñoso, obediente, colaborador (realiza todo tipo de mandados).

Frente a las dificultades que se le presentan queda paralizado, tomando una actitud abandonada frente a éstas.

En su vida cotidiana es independiente, su familia siempre procuró dicha independencia.

La madre del joven considera que la experiencia laboral de su hijo fue positiva.

Las expectativas que su madre manifestó es poder abrir un kiosco para que su hijo lo atienda.

Ambos padres del alumno, influyen en los intereses del mismo.

## **Docente**

### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 30/03/05.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Taller: armado B.

Durante la entrevista mantenida con él mismo se obtuvieron los siguientes datos: el joven hace tres años que concurre al mismo taller, actualmente realizando tareas de reciclado. La relación que mantiene con sus pares es buena, es muy colaborador con el docente, pero él mismo es sumiso, callado e introvertido.

En lo referente a la supervisión de las tareas es necesario, en forma espaciada, reiterarle la consigna, ésta una vez dada, no necesita ser supervisada. Se ajusta a las normas impuestas positivamente.

Acepta las correcciones y trata de mejorarlas.

El ritmo de trabajo que emplea es totalmente constante, se destaca por ser uno de los pocos alumnos que no se fatiga durante la realización de las actividades.

El joven tiene una asistencia regular y cumple con los horarios del Centro.

El docente manifiesta que el joven posee cualidades para insertarse al mundo laboral siempre y cuando, el trabajo sea de tipo protegido.

### **Profesional (T.O):**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 30/03/2005.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Durante la entrevista mantenida con la misma se obtuvieron los siguientes datos: la profesional manifestó que el joven es retraído, pasivo, no visualiza conductas de acercamiento hacia sus compañeros y considera que ésta actitud se debe a su dificultad para expresarse. A pesar de esto la relación que mantiene con el grupo es buena.

El joven requiere de supervisión en las tareas en forma eventual. Tanto las tareas que realiza en el taller y en su puesto de trabajo son simples, con ciclos de producción cortos y puestos de trabajo fijo (siempre ejecutaba las mismas tareas). Las tareas asignadas las llevaba a cabo en forma impuesta, cumpliendo con las normativas.

El alumno apoya a sus compañeros en las tareas asignadas, y acepta las correcciones positivamente. Mantiene un ritmo de trabajo lento, debido a que es muy detallista y metódico.

Estas características del joven llevaron a que se presentaran dificultades durante el proceso de producción. Cabe aclarar que, esta situación pudo ser resuelta mediante una intervención de la profesional.

El alumno mantiene una asistencia regular, cumple con los horarios del Centro.

El joven posee cualidades necesarias para insertarse laboralmente en una actividad de tipo protegida. Considera que tiene conductas y hábitos laborales incorporados, pero en un puesto de trabajo se debería respetar su ritmo de productividad.

### **Empleador**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 04/04/2005.

Lugar de la entrevista: empresa.

Área de trabajo:

En la entrevista mantenida con el Gerente de la empresa y Jefe de Planta se obtuvieron los siguientes datos: con respecto a la relación que el joven mantuvo con el personal fue buena. Al comienzo de la experiencia los jóvenes manifestaron una actitud retraída, pero luego de un tiempo comenzaron a adquirir seguridad, lo que generó una relación mas fluida con el resto del personal.

El joven requirió de supervisión en forma eventual en las tareas. Las mismas las llevaba a cabo en forma impuesta, con respecto a ésta actitud el Gerente manifestó que a éstos jóvenes hay que estimularlos constantemente. En todo momento se ajustó a las normas requeridas por la empresa.

Frente a las correcciones, se deben marcar dos etapas claves de la experiencia de los jóvenes, en una primera etapa aceptaban de forma positiva las mismas, tratando de mejorarlas. Una segunda etapa marcada por conflictos sindicales lo que perjudicó la actividad de los jóvenes, éstos se encontraban

más distraídos, no aceptaban las correcciones. Haciendo referencia a lo anteriormente mencionado el Gerente evaluó a la primera etapa como totalmente positiva y a la segunda etapa como negativa.

El alumno apoyó a sus compañeros en las tareas asignadas.

Con respecto al ritmo de trabajo, durante la primera etapa, el mismo fue constante, ocurriendo lo contrario en la segunda etapa, la cual estuvo marcada por fuertes conflictos sindicales.

La asistencia del alumno y el cumplimiento de los horarios fueron sorprendentemente buenos.

El joven posee cualidades para realizar tareas guiadas con una adaptación constante.

El alumno cumplió con las expectativas del empleador, ya que éste manifestó que el mismo mantuvo una actitud comprometida en su puesto de trabajo.

El detonante que llevó a la contratación de jóvenes con éstas características fue un diálogo con el contador de Eskabe, quien ya había tenido experiencias similares. A su vez era un momento en el cual la empresa necesitaba contratar más personal.

Las personas entrevistadas consideran que la experiencia de haber trabajado con estos jóvenes fue positiva. Pero la fuerte influencia sindical provocó el cese de la pasantía.

Durante la entrevista, se hizo referencia a una experiencia laboral de dos jóvenes que luego de egresar del Centro y de cumplir con el contrato de la pasantía, los mismos se presentaron en forma independiente a la empresa con el fin de solicitar ser incorporados nuevamente a la planta. Ante esta solicitud el Gerente decidió incorporarlos en condición de contrato eventual. Una vez cumplido el mismo no fue renovado, debido a la no resolución del conflicto sindical.

### **Conclusión**

De los datos obtenidos se arribaron a las siguientes conclusiones: con respecto al aspecto laboral, el joven posee cualidades necesarias para su inserción al mundo del trabajo, siendo este de tipo protegido.

El mismo a lo largo de su concurrencia al C. F. L N ° 1 y a través de la pasantía realizada ha adquirido hábitos laborales, los cuales son primordiales para una adecuada inserción laboral, como por ejemplo: cumplimiento de horarios, condiciones de higiene requeridas, ajuste a las normativas.

Haciendo referencia al plano social, el joven mantiene una buena relación con sus pares, docentes, profesionales y con su familia, así como también mantuvo la misma relación con su empleador y compañeros de trabajo. Cabe aclarar, que él mismo no manifestó ningún tipo de acercamiento hacia sus semejantes tanto en el ámbito escolar como en el laboral, debido a su dificultad en la expresión.

Es fundamental destacar en estas personas el rol que cumple la familia, como sostén primordial, la misma es contenedora, comprometida, busca lograr la integración de su hijo y así poder asegurarle un futuro laboral.

Consideramos importante mencionar que la finalización de la pasantía se debió a una fuerte influencia sindical, afectando la conducta de los jóvenes, situación que no pudo ser manejada por la empresa, ya que perjudicaba la productividad de la misma.

## **Caso n° 2**

### **Alumna:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 17/04/05.

Lugar de la entrevista: C. F. L N°1

Taller: tejido.

Módulo: módulo N° 6.

Edad: 24 años.

Año de ingreso al C. F. L. N° 1: 2000.

Lugar de la pasantía: Cadena de Hoteles Argentinos. Sector Terciario.  
Actividad de Servicio.

Durante la entrevista mantenida con la joven, se recabaron los siguientes datos: la alumna se siente bien en su taller, tiene muy buena

relación con todas sus compañeras y docente. Las actividades que más le gustan son leer y coser, la que no prefiere es hacer cuentas.

La tarea que considera no dificultosa dentro de su taller es confeccionar prendas pequeñas (bufandas, gorros) y la que considera difícil es realizar prendas grandes (sweters).

Con respecto a la relación con amigos, tiene una amiga fuera de la escuela de veinte años de edad, con la cual realiza paseos, también tiene tres amigas en el Centro, de entre veintitrés y veinticinco años con las cuales realiza paseos y visitas domiciliarias.

La joven no realiza ningún tipo de actividad extra - escolar.

La alumna colabora en su hogar, ya que su mamá trabaja, por lo cual no permanece durante mucho tiempo en el mismo. La joven manifiesta que se siente a gusto al realizar todas las tareas domésticas para que su madre encuentre el hogar organizado, cuando regresa de su trabajo.

En su puesto de trabajo se sentía a gusto, ya que la relación que mantenía con sus compañeros del Centro, con las camareras y el empleador era buena. La tareas que realizaba en el mismo eran: preparar la mesa para el desayuno (levantar las tazas, limpiar manteles, colocar las paneras; lo que no realizaba era servir infusiones).

La finalización de la pasantía se debió al cumplimiento del contrato de la misma.

La aspiración de la alumna, con respecto a su futuro, es trabajar en su rubro, ya que la experiencia que vivenció la misma arrojó resultados altamente positivos, provocando el deseo en la joven de continuar en este tipo de trabajo.

### **Padres:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 13/04/2005.

Lugar de la entrevista: domicilio de la alumna.

Durante la entrevista mantenida con la madre de la joven, ésta manifestó que su hija se siente a gusto concurriendo al Centro. Considera que esto se debe a la buena relación que mantiene con sus pares.

La relación de la joven con su familia es buena, pero ésta es caprichosa, pero no rencorosa.

En su hogar es muy colaboradora, realiza todo tipo de actividad, es muy meticulosa y detallista.

Frente a las dificultades que se le presentan es persistente, se maneja de manera independiente en su vida cotidiana. Teniendo influencia en sus decisiones la familia.

La madre de la joven considera que la experiencia laboral de su hija es positiva. La misma observa un crecimiento personal en su hija.

La madre manifiesta que su hija solo podrá lograr una inserción laboral por medio del Centro.

### **Docente:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 17/04/05.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Taller: tejido.

Durante la entrevista mantenida con la misma se obtuvieron los siguientes datos: la relación que mantiene la alumna con sus pares, personal docente y no docente es buena, armoniosa y respetuosa.

La misma no requiere de supervisión constante en las tareas, las lleva a cabo de manera espontánea, se ajusta a las normas impuestas, acepta las correcciones y tiene buena tolerancia a la frustración, es constante y persistente.

La joven mantiene una asistencia regular, cumple con los horarios del Centro.

La docente manifiesta que la misma posee hábitos laborales, es educada, sabe relacionarse, emplea vocabulario adecuado y puede adaptarse de manera eficaz a diferentes ámbitos.



El tipo de trabajo que considera que la misma puede realizar es de tipo protegido.

**Profesional (T.O):**

**Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 17/04/2005.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Durante la entrevista mantenida con la misma se obtuvieron los siguientes datos: la relación que mantiene la alumna con sus pares es muy buena, ya que la misma es tranquila y desde un primer momento se integró positivamente al grupo.

La alumna no requiere de supervisión constante en las tareas, las lleva a cabo de manera espontánea, tiene un ritmo de trabajo constante y se ajusta a las normas impuestas. Tanto que realiza en su taller con las realizadas en su puesto de trabajo eran simples, con ciclos de producción cortos y puestos de trabajo fijos.

La alumna apoya a sus compañeros en las tareas asignadas y acepta las correcciones positivamente.

Mantiene una asistencia regular, cumple con los horarios del Centro.

La joven posee cualidades necesarias para insertarse laboralmente, tiene conducta y hábitos laborales adquiridos.

Es importante destacar que la misma se relaciona de manera agradable y respetuosa con la gente.

Los tipos de trabajo que la profesional considera que la joven puede realizar son de tipo protegido.

**Empleador:**

**Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 12/04/2005.

Lugar de la entrevista: Hotel.

Área de trabajo: Hotelera.

En la entrevista mantenida con el empleador del Hotel, se pudieron obtener los siguientes datos: considera que la relación que la joven mantuvo con el personal fue buena.

Durante la primera semana de trabajo se le indicaron las consignas, a lo largo de su permanencia en el mismo, no fue necesaria su repetición.

La realización de las tareas las lleva a cabo en forma espontánea, se ajustó en todo momento a las normas impuestas, el ritmo de trabajo fue constante. En ningún momento fue necesaria marcar correcciones en la joven.

La alumna apoya a sus compañeros en las tareas asignadas y viceversa.

La asistencia y el cumplimiento de los horarios al puesto de trabajo fue buena.

La joven posee cualidades necesarias para insertarse al mundo laboral en un tipo de trabajo protegido.

La alumna cumplió con las expectativas del empleador, ya que la misma respondió a las tareas asignadas en su puesto de trabajo.

El motivo por el cual el encargado del Hotel empleó a joven con estas características fue personal, ya que considera que como ciudadano debía aportar algo a la sociedad. Él mismo manifestó que la experiencia fue positiva, y que el cariño brindado por estas personas es contenedor, por lo cual volvería a emplear a jóvenes con estas características.

### **Conclusiones**

De los datos obtenidos se arribaron a las siguientes conclusiones: con respecto al aspecto laboral, la joven durante su concurrencia al Centro y su posterior inserción en la pasantía ha adquirido hábitos laborales acordes a las exigencias de la empresa. Cabe aclarar que la misma posee cualidades necesarias para la inserción al mundo del trabajo, siendo éste de tipo protegido.

En lo referente al plano social, la alumna tiene buena relación con sus pares, docentes, profesionales y familia, durante la pasantía mantuvo la misma relación con su empleador y compañeras de trabajo.

La forma de relacionarse de la joven con el público, es una de las cualidades remarcadas tanto por la docente, profesional y empleador, los

cuales consideran como fundamental para el tipo de trabajo que la misma esta capacitada para realizar ( atención al público).

En lo que respecta a la familia, la misma en todo momento acompañó a su hija en la nueva experiencia, lo cual es fundamental para lograr pasantías que arrojen resultados positivos.

### **Caso n° 3**

#### **Alumno:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 13/04/05.

Lugar de la entrevista: domicilio del joven.

Taller: armado B.

Módulo: hasta módulo N° 3.

Edad: 22 años.

Año de ingreso/egreso al C. F. L. N° 1: 2000-2004.

Lugar de la pasantía: Empresa Pesquera, Pertenece al 2° Sector Industria Manufacturera.

Durante la entrevista mantenida con el joven, se recabaron los siguientes datos: el alumno se sintió a gusto en su taller, mantuvo buena relación con el grupo y su docente. La actividad que más le gusta realizar es dibujar y la que no prefiere es hacer cuentas. La tarea que considera no dificultosa dentro de su taller es amasar pizzetas y la que considera costosa es moldear las mismas.

Durante su concurrencia al Centro, el joven tenía amigos, con los cuales realizaba paseos.

El mismo concurre durante la semana a clase particular de batería.

En su hogar sólo realiza mandados.

El joven manifestó que en su puesto de trabajo se sintió a gusto, la relación que mantuvo tanto con sus compañeros como con su empleador fue buena.

La finalización de la pasantía se debió a problemas sindicales internos dentro de la empresa.

La aspiración del joven con respecto a su futuro es trabajar. El mismo manifiesta haberse anotado en Mc Donalds, esperando hasta el momento ser convocado.

**Padres:**

**Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 13/04/2005.

Lugar de la entrevista: domicilio de joven.

Durante la entrevista mantenida con la madre del joven, ésta manifestó que: su hijo se sintió a gusto concurriendo al Centro. La relación que el mismo mantiene con su familia es buena, pero considera que esta muy sobreprotegido. En su hogar, el joven es cariñoso, obediente, cuidadoso pero no colabora en las tareas domésticas.

Frente a las dificultades que se le presentan en su vida cotidiana solicita ayuda para poder resolverlas.

El joven es independiente. La madre manifestó que la familia tiene una fuerte influencia en los intereses de su hijo. Considera que la experiencia laboral que vivenció el mismo fue positiva, pero el ámbito donde adquirió mayores conocimientos fue en el Centro.

La expectativa que tiene la misma respecto a la inserción laboral de su hijo, es que a éste lo convoquen de la empresa Mc Donalds.

**Docente:**

**Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 11/04/05.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Taller: armado B.

Durante la entrevista mantenida con el mismo se obtuvieron los siguientes datos: la relación que el joven mantuvo con sus pares y docentes fue buena. El mismo requirió de supervisión constante en las tareas, las llevaba a

cabo de manera impuesta, se ajustaba a las normas y aceptaba con dificultad las correcciones.

El joven no colaboraba con sus compañeros en las tareas asignadas.

El alumno mantuvo una buena asistencia y cumplió con los horarios del Centro.

El docente manifiesta que el joven posee cualidades necesarias para insertarse al mundo laboral, siempre y cuando sea un trabajo de tipo asistido o protegido.

### **Profesional (T.O):**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 20/04/2005.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Durante la entrevista mantenida con la misma se obtuvieron los siguientes datos: la relación que el joven mantuvo con sus pares fue buena. Es importante mencionar que el mismo durante su concurrencia al taller, cumplió el rol de líder dentro del grupo, debido a sus características de personalidad (carácter fuerte).

El mismo no manifestó una actitud colaborativa con sus compañeros en las tareas asignadas ya que es individualista y solitario.

El tipo de supervisión requerida por el joven en las actividades fue continua, llevándolas a cabo de manera impuesta, con un ritmo de trabajo constante. En todo momento se ajustó a las normativas. El joven aceptaba las correcciones pero con dificultad, observándose un alto nivel de frustración ante ésta situación. Las tareas que realiza en su taller como las ejecutaba en su puesto de trabajo eran simples con ciclos de producción cortos y puestos de trabajo fijo.

Mantuvo una asistencia regular y cumplió con los horarios del Centro.

El joven posee cualidades para insertarse al mundo laboral, si el tipo de trabajo es protegido.

**Empleador:****Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 04/04/2005.

Lugar de la entrevista: empresa.

Área de trabajo: Alimenticia (actividad portuaria).

En la entrevista mantenida con el Gerente de la empresa y Jefe de Planta se pudieron obtener los siguientes datos: la relación que el joven mantenía con el personal fue regular. Al comienzo de la experiencia los jóvenes manifestaron una actitud retraída, pero luego de un tiempo comenzaron a adquirir seguridad, lo que generó una relación más fluida con el resto del personal.

El joven requirió de supervisión constante. Llevaba a cabo las tareas asignadas en forma impuesta, con respecto a ésta actitud el Gerente manifestó que a éstos jóvenes hay que estimularlos constantemente. En todo momento se ajustó a las normas requeridas por la empresa.

Frente a las correcciones, se deben marcar dos etapas claves de la experiencia de los jóvenes, en una primera etapa aceptaban de forma positiva las mismas, tratando de mejorarlas. Una segunda etapa marcada por conflictos con el sindicato lo que perjudicó la actividad de los jóvenes, éstos se encontraban más distraídos, no aceptando las correcciones. Haciendo referencia a lo anteriormente mencionado el Gerente evaluó a la primera etapa como totalmente positiva y a la segunda etapa como negativa.

El alumno no colaboraba con sus compañeros en las tareas asignadas.

Con respecto al ritmo de trabajo, durante la primera etapa, el mismo fue constante, ocurriendo lo contrario en la segunda etapa, la cual estuvo marcada por fuertes conflictos sindicales.

La asistencia del alumno y el cumplimiento de los horarios fueron sorprendentemente buenos, cumpliendo de esta manera con las expectativas del empleador.

El joven posee cualidades para realizar tareas guiadas con una estimulación constante.

El detonante que llevó a la contratación de éstas características fue un diálogo con el contador de Eskabe, quien ya había tenido experiencias

similares. A su vez, era un momento en el cual la empresa necesitaba contratar más personal.

Las personas entrevistadas consideran que la experiencia de haber trabajado con estos jóvenes fue positiva, pero la fuerte influencia sindical provocó el cese de la pasantía.

Durante la entrevista se hizo referencia a una experiencia laboral de dos jóvenes que luego de egresar del Centro y de cumplir con el contrato de la pasantía, los mismos se presentaron en forma independiente a la empresa con el fin de solicitar ser incorporados nuevamente a la planta. Ante esta solicitud el Gerente decidió incorporarlos en condición de contrato eventual. Una vez cumplido el mismo no fue renovado, debido a la no resolución del conflicto sindical.

### **Conclusión:**

De los datos obtenidos se arribaron a las siguientes conclusiones: en lo referente al aspecto laboral el joven a internalizado hábitos laborales acordes a las exigencias de la empresa. El alumno posee cualidades necesarias para la inserción en el mundo del trabajo siendo este de tipo protegido.

A partir de las entrevistas realizadas, consideramos que las características de la personalidad del joven (individualista, solitario) perjudicarían una inserción laboral en el plano social.

Con respecto al plano familiar, el joven mantiene una buena relación con su familia, la cual ha acompañado a su hijo en su experiencia laboral.

### **Caso N°4**

#### **Alumno:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 15/04/05.

Lugar de la entrevista: domicilio del joven.

Taller: armado B.

Módulo: hasta módulo N° 3.

Edad: 21 años.

Año de ingreso/egreso al C. F. L. N° 1: 2000-2004.

Lugar de la pasantía: Panadería. Pertenece al Sector Secundario.

Durante la entrevista mantenida con el joven se obtuvieron los siguientes datos: el alumno en su taller se sintió a gusto, ya que mantuvo buena relación con sus pares y docentes. Las actividades que más le gustan realizar son dibujar y practicar deportes (pesca), la que no prefiere es escribir. La tarea que consideró más dificultosa dentro de su taller fue preparar pizzetas y la más costosa amasar pizzas grandes.

Con respecto a la relación con amigos, el mismo tiene dos amigos de 18 y 20 años de edad con los cuales realiza paseos y deportes. A su vez el mismo practica básquet tres veces por semana.

Las tareas que el joven realiza en su hogar son poner la mesa y tender su cama.

En su puesto de trabajo se sintió contenido tanto por el empleador como por sus compañeros, lo cual contribuyó a la buena relación. Las actividades que realizaban en el mismo eran moldear facturas y rallar pan.

La finalización de la pasantía se debió al cumplimiento del contrato de la misma.

La aspiración del joven con respecto a su futuro es trabajar en Mc Donalds, el ingreso a dicho puesto está asegurado, pero aún no tiene la fecha confirmada.

### **Padres:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 15/04/2005.

Lugar de la entrevista: domicilio de joven.

Durante la entrevista mantenida con la madre del joven ésta manifestó que: su hijo durante los años de concurrencia al Centro se sintió a gusto. La relación que el mismo mantiene con su familia es buena, siendo este cariñoso, obediente y tranquilo. En su hogar es colaborador, se tiende su cama y pone la mesa.

Frente a las dificultades que se le presentan el joven persiste hasta lograr su objetivo. Se maneja de manera independiente en su vida cotidiana.



Los padres tienen influencia sobre los intereses de su hijo, pero siempre teniendo presente la opinión del mismo.

La madre del joven manifestó que la experiencia laboral fue positiva. A su vez considera de importancia el período prolongado (dos años y medio) que su hijo concurrió a la pasantía.

Las expectativas laborales respecto al futuro de su hijo es que este pueda ser convocado por Mc Donalds, ya que el joven se encuentra ilusionado para comenzar a trabajar en esta empresa.

**Docente:**

**Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 13/04/2005.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Taller: Armado B

Durante la entrevista mantenida con el mismo se obtuvieron los siguientes datos: la relación que el joven mantuvo con sus pares y docentes fue buena, respetuosa y sin dificultades en la integración al taller.

El mismo durante las actividades que realizaba requirió supervisión de manera eventual, las mismas las llevaba a cabo en forma impuesta, ajustándose a las normativas, aceptaba en todo momento de manera positiva las correcciones.

El joven durante su concurrencia al Centro mantuvo una asistencia regular cumpliendo con los horarios del mismo.

El docente considera que el joven ha adquirido hábitos laborales acordes con los requeridos por un tipo de trabajo protegido-asistido.

**Profesional (T.O):**

**Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 13/04/2005.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Durante la entrevista mantenida con la misma se obtuvieron los siguientes datos: la relación que mantuvo el joven con el grupo fue buena.

El mismo requirió de supervisión en forma eventual en las tareas. Tanto en su taller como en su puesto de trabajo dichas tareas eran simples, con ciclos de producción cortos y puesto de trabajo fijo. El ritmo de trabajo que mantuvo fue lento, debido a que éste es sumamente detallista y perfeccionista. Se ajustó en todo momento a las normas impuestas y aceptó de manera positiva las correcciones marcadas por el docente. Apoyó a sus compañeros en las tareas asignadas.

Mantuvo una asistencia regular y siempre cumplió con los horarios de la institución.

El mismo ha adquirido tanto en el Centro como en su puesto de trabajo conductas y hábitos laborales acordes a las exigencias de la empresa. El tipo de trabajo que la profesional considera que el joven puede realizar es de tipo protegido.

**Empleador:**

**Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 15/04/2005.

Lugar de la entrevista: panadería.

Área de trabajo: panificación.

Durante la entrevista mantenida con el empleador de la panadería se obtuvieron los siguientes datos: manifestó que la relación que el joven mantuvo con el personal fue buena, ya que en todo momento se trató de integrarlo.

Al joven durante la primera semana de trabajo se le indicaron las consignas, a lo largo de su permanencia en el mismo no fue necesaria su repetición.

La realización de las tareas las llevó a cabo de manera impuesta; en todo momento se ajustó a las normativas y el ritmo de trabajo fue lento, aceptando las correcciones de manera positiva.

El joven evidenciaba voluntad para ayudar a sus compañeros en todo momento.

Cumplió con la asistencia y los horarios correctamente.

El empleador considera que el joven posee cualidades para insertarse laboralmente siempre y cuando el tipo de trabajo sea de tipo protegido. El

motivo por el cual el dueño de la panadería empleo a este joven fue por cuestiones personales, ya que el mismo considera que estos jóvenes merecen una oportunidad para poder formarse.

### **Conclusiones:**

De los datos obtenidos se arribaron a las siguientes conclusiones: en lo referente al plano laboral, el joven posee conductas y hábitos laborales, los cuales le permitirán una futura inserción de trabajo de tipo protegido.

Haciendo referencia al plano social, el joven mantuvo una buena relación tanto con sus pares, docentes, profesionales, familia como con su empleador y compañeros de trabajo durante la pasantía realizada.

Es importante mencionar que de todos los casos estudiados éste fue el único en el cual los padres manifestaron que si bien tienen influencia en los intereses de su hijo, priorizan en todo momento las opiniones y expectativas del mismo.

## **Caso n° 5**

### **Alumno:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 20/04/05.

Lugar de la entrevista: C. F. L N°1.

Taller: armado B.

Módulo: módulo N° 5.

Edad: 24 años.

Año de ingreso al C. F. L. N° 1:2002

Lugar de la pasantía: Aserradero. Pertenecce al Sector Secundario.

Durante la entrevista mantenida con el alumno, se recabaron los siguientes datos: el mismo se siente cómodo en su taller, la relación que mantiene con sus compañeros y docentes es buena, teniendo un diálogo fluido con los mismos.

Las actividades que más le gustan son dibujar, las que no prefiere es realizar cuentas y leer.

La tarea que considera no dificultosa dentro de su taller es amasar pizzetas y la que considera costosa es separar las botellas por color.

El joven manifiesta tener amigos de su misma edad, con los cuales realiza paseos, deportes (básquet) siendo esta última una actividad extra escolar.

El alumno manifiesta colaborar en su hogar, realizando mandados.

En su puesto de trabajo, el joven se siente cómodo, mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo con los cuales establece diálogos referidos a temas de su interés, como el deporte.

Las actividades que realiza en su trabajo son acomodar las maderas, luego de ser cortadas y empaquetadas con ayuda de otro empleado, además de estar a cargo de la limpieza del puesto de trabajo una vez finalizada la tarea.

La aspiración del alumno con respecto a su futuro es trabajar.

### **Padres:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 14/04/2005.

Lugar de la entrevista: C. F. L N° 1.

Durante la entrevista mantenida con la madre del joven, ésta manifestó que: su hijo se siente contenido y considera que posee un fuerte sentimiento de pertenencia al grupo.

La relación que mantiene el joven con la familia es buena, la cual tiene una influencia notable en sus intereses, el mismo es cariñoso, obediente y colaborador. La actividad que realiza en su hogar es hacer mandados, se desenvuelve en forma dependiente en su vida cotidiana.

Frente a las dificultades que se le presentan, abandona antes de hacer un nuevo intento.

La madre del joven considera que la experiencia laboral de su hijo es positiva, ya que al mismo se lo observa entusiasmado.

Las expectativas de la madre con respecto a la inserción laboral, es que el joven sea integrado tanto por la familia, como por el Centro, ya que

considera a ambas instituciones como primordiales en el proceso de formación laboral.

### **Docente**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 13/04/2005.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Taller: Armado B.

Durante la entrevista mantenida con él mismo se obtuvieron los siguientes datos: el joven concurre tres días de la semana al Centro y el resto de los días asiste a la pasantía laboral. La relación que mantiene con sus pares es buena, con su docente mantiene un diálogo más fluido que con sus compañeros.

Él requiere de supervisión constante en las tareas, esta situación se da no por falta de capacidades, sino porque éste se distrae fácilmente. Lleva a cabo las tareas en forma impuesta, acepta de manera positiva las correcciones y tiene un buen grado de ajuste a las normativas. Su ritmo de trabajo es inconstante, requiriendo de una permanente estimulación.

El joven colabora con sus compañeros en las tareas asignadas. Mantiene una asistencia regular, cumple con los horarios del Centro.

El docente manifestó que de acuerdo a las características del joven, éste posee cualidades para insertarse a un tipo de trabajo protegido.

### **Profesional (T.O):**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 13/04/2005.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Durante la entrevista mantenida con la misma, se obtuvieron los siguientes datos: la relación que el joven mantiene con sus pares es buena, ya que el mismo es dócil, y se adapta fácilmente al grupo.

El alumno requiere de supervisión constante en las tareas, ya que éste manifiesta una actitud pasiva y se distrae fácilmente, por lo cual el ritmo de trabajo es inconstante.

La realización de las tareas las lleva a cabo en forma impuesta, ajustándose a las normativas, tanto en su taller como en su puesto de trabajo dichas tareas son simples, con ciclos de producción cortos y puestos de trabajo fijos.

El alumno apoya a sus compañeros en las tareas asignadas y acepta las correcciones positivamente.

Mantiene una asistencia regular, cumple con los horarios del Centro.

El joven posee cualidades para insertarse al mundo laboral, siempre y cuando, se lo emplee en un trabajo de tipo protegido.

La profesional considera que este joven requiere de una estimulación constante para cumplir con las tareas asignadas.

### **Empleador:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 19/04/2005.

Lugar de la entrevista: Aserradero

Área de trabajo: Aserradero.

En la entrevista mantenida con el empleador manifestó que: la relación que el joven mantiene con sus compañeros es armoniosa y respetuosa, cabe aclarar que un primer momento para el joven fue costosa su adaptación, situación que fue superada con la colaboración del personal.

La realización de las actividades las lleva a cabo de manera impuesta, requiriendo de supervisión, demostración y motivación cuando se le asigna una nueva tarea, ya que él mismo olvida fácilmente la forma de realizar el trabajo. En todo momento el joven se ajusta a las normas impuestas.

El alumno acepta positivamente las correcciones. Apoya a sus compañeros en las tareas asignadas.

La asistencia y cumplimiento de los horarios es buena.

El joven posee cualidades necesarias para insertarse al mundo laboral, realizando tareas que no requieran de comprensión y toma de decisiones. El empleador considera que él mismo tiene posibilidades laborales en trabajos de tipo protegido.

El motivo por el cual el propietario del aserradero empleó a este joven fue por mantener una relación de amistad con la familia del mismo.

El joven logró cumplir con las expectativas del empleador, ya que se visualizó en el mismo una actitud responsable y comprometida.

### **Conclusiones**

De los datos obtenidos se arribaron a las siguientes conclusiones: con respecto al aspecto laboral, si bien el joven ha adquirido hábitos laborales, los mismos deben ser reforzados, para lograr los requerimientos exigidos por el mercado de trabajo, teniendo en cuenta que el mismo esta preparado para la inserción de un tipo de trabajo protegido.

En lo referente al plano social, el alumno mantiene una buena relación con sus pares, docente, empleador, profesionales y familia.

Es importante destacar el rol de la familia, la cual acompaña y contiene al joven constantemente en su experiencia laboral.

## **Caso nº 6**

### **Alumno:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 19/04/05.

Lugar de la entrevista: empresa.

Taller: carpintería.

Módulo: hasta módulo N° 6.

Edad: 18 años.

Año de ingreso/egreso al C. F. L. N° 1: 2001-2004.

Lugar de la pasantía: Empresa Trammat. Cooperativa de Trabajo.

Pertenece al Sector Secundario.

Durante la entrevista mantenida con el joven se obtuvieron los siguientes datos: manifestó que durante su concurrencia al Centro estableció una buena relación tanto con sus pares como con el docente.

Las actividades que más le gustan realizar en su vida cotidiana son dibujar y hacer cuentas, la actividad que no prefiere es leer.

Las tareas que consideraba no dificultosas dentro de su taller eran construir bandejas y cajas y la que consideraba costosa era armar sillitas.

El joven manifestó no tener amigos. Es colaborador en su hogar, realiza mandados, lava su ropa, ordena su habitación.

En su puesto de trabajo el joven se siente muy cómodo, manteniendo una muy buena relación con su empleador y compañeros de trabajo. Manifestó que desde su ingreso a la empresa siempre fue bien recibido.

Las actividades que realiza en su trabajo son lijar, y agujerear todo tipo de maderas, para la elaboración de diferentes objetos (sillas y cajas).

El joven manifestó que en algunas oportunidades maneja las máquinas de disco y caladoras.

La aspiración del mismo con respecto a su futuro es continuar trabajando en este rubro.

### **Tutores:**

#### **Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 18/04/2005.

Lugar de la entrevista: domicilio de joven.

Durante la entrevista mantenida con la tutora del joven, ésta manifestó que: el mismo durante su concurrencia al Centro se sintió a gusto.

La relación que mantiene con su familia es buena, en diferentes situaciones el joven manifiesta actitudes nerviosas, las cuales son manejadas por su familia a través de la reflexión y la comunicación fluida.

A su vez, el mismo es muy colaborador en su hogar, realizando todo tipo de tareas domésticas, desenvolviéndose en forma independiente en su vida cotidiana. La señora manifestó tener influencia en las decisiones del joven, pero siempre priorizando los intereses del mismo.



Frente a las dificultades que se le presentan es persistente, no abandona hasta lograr su objetivo.

La señora considera que la experiencia laboral del joven es positiva porque adquiere muchos conocimientos y esto implica un crecimiento personal.

La expectativa que tiene con respecto a la inserción laboral del mismo es que éste pueda continuar trabajando en la empresa donde se encuentra actualmente, ya que él mismo se siente a gusto.

**Docente:**

**Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 14/04/05.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Taller: carpintería.

Durante la entrevista mantenida con el mismo se obtuvieron los siguientes datos: la relación que mantuvo el joven con sus pares fue buena, siendo éste colaborador con sus compañeros, ya que frente a las dificultades que se le presentaban a los mismos éste los ayudaba a resolverlas.

El joven requería de supervisión de forma eventual en las actividades que realizaba, las mismas las llevaba a cabo de forma espontánea cuando eran de su agrado, ocurriendo lo contrario cuando dichas actividades no le gustaban.

El joven mantenía un ritmo de trabajo constante y se ajustaba positivamente a las normativas impuestas desde el Centro.

Durante su concurrencia al Centro mantuvo una asistencia regular, cumpliendo con los horarios del mismo.

El docente manifestó que de acuerdo a las características del joven, éste posee cualidades para insertarse a un tipo de trabajo protegido.

**Profesional (T.O):**

**Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 13/04/2005.

Lugar de la entrevista: C. F. L. N° 1.

Durante la entrevista mantenida con la misma se obtuvieron los siguientes datos:

La relación que el joven mantuvo con sus pares fue muy buena, la profesional manifestó que el mismo tiene un buen grado de adaptabilidad a diferentes situaciones.

El joven durante su concurrencia al taller requirió de supervisiones eventuales en la realización de las tareas, su ritmo de trabajo fue regular.

La realización de las tareas las llevaba a cabo en forma espontánea (cuando eran de su agrado) e impuesta (cuando no le gustaba), ajustándose a las normativas, tanto en su taller como en su puesto de trabajo dichas tareas eran simples, con ciclos de producción cortos y puestos de trabajo fijos.

El joven apoyó a sus compañeros en las tareas asignadas y aceptaba las correcciones positivamente.

Mantuvo una asistencia regular, cumpliendo con los horarios del Centro.

La profesional manifestó que el joven posee cualidades para insertarse al mundo laboral, en trabajos de tipo asistido. Además observó un cambio progresivo en el alumno, desde su concurrencia a la empresa, ya que el mismo ha logrado potencializar los hábitos y conocimientos laborales adquiridos en el Centro.

**Empleador:**

**Datos de base:**

Fecha de la entrevista: 19/04/2005.

Lugar de la entrevista: Empresa.

Área de trabajo: Maderera.

Durante la entrevista mantenida con el empleador, manifestó que: la relación que el joven mantiene con sus compañeros de trabajo es armoniosa y respetuosa, y que logró adaptarse fácilmente al grupo de trabajo.

Durante el comienzo de la pasantía se mostraba muy nervioso, pero con el correr del tiempo estas actitudes fueron desapareciendo, gracias al apoyo brindado por el personal.

El joven lleva a cabo las tareas en forma impuesta, requiere de supervisión en la ejecución de las mismas y se ajusta positivamente a las normas impuestas. Mantiene un ritmo de trabajo regular y acepta las correcciones sin dificultad.

En un principio el joven no cumplía con los horarios y asistencia al trabajo, situación que fue revertida cuando el mismo fue adoptado por su familia actual. El empleador manifestó que desde ese momento el joven tuvo un cambio positivo en su puesto de trabajo, ya que él mismo considera que su familia actual es contenedora y acompaña al joven en su experiencia.

El joven posee cualidades para insertarse al mercado laboral en trabajos de tipo protegido-asistido.

Asimismo el empleador considera que se deben respetar los tiempos que una persona con éstas características requiere.

Es importante mencionar que, el empleador ha sido docente de una escuela especial, lo cual se ha visualizado en el vínculo entablado con el joven, logrando una "total integración sin diferencias", gozando el joven de los mismos derechos que el resto del personal.

Cabe destacar la metodología implementada por el empleador la cual consiste en priorizar los intereses del personal. Ésta es llevada a cabo mediante reuniones semanales, en las cuales se reflexiona acerca de expectativas, inquietudes, problemáticas, surgidas durante la semana laboral, donde el joven participa activamente.

El motivo por el cual el empleador contrató a éste joven fue personal, ya que considera fundamental integrar a personas con éstas características.

El mismo manifestó "estar orgulloso" del joven, ya que éste superó sus expectativas, destacando en él su "voluntad de aprender y asumir responsabilidades".

### **Conclusiones**

De los datos obtenidos se arribaron a las siguientes conclusiones: con respecto al plano laboral, el joven durante su concurrencia al Centro y su posterior inserción en la pasantía ha adquirido hábitos laborales acordes a las exigencias de la empresa. El mismo posee cualidades necesarias para insertarse al mundo del trabajo, siendo éste de tipo protegido.

En este caso cabe destacar que la metodología de trabajo utilizada y la formación del empleador actuaron como facilitadores en la integración total del joven.

En lo referente al plano social, el mismo en todo momento se destacó por mantener una muy buena relación tanto con sus compañeros del Centro como con el personal de la empresa. Relación que se caracterizó desde un primer momento en la igualdad, el respeto mutuo y la comprensión.

Siendo el rol de la familia fundamental para lograr una plena inserción laboral, en este caso, se visualizó que el joven cuando convivía con su familia biológica manifestaba en su puesto de trabajo conductas agresivas y una asistencia irregular, situación que se revirtió cuando el mismo fue adoptado por su actual familia.

Consideramos de importancia mencionar que de todos los casos analizados, este fue el único en el cual se visualizó una verdadera integración tanto en el plano social como laboral.

## **Capítulo 6. Conclusiones y Propuesta**

### **Conclusiones**

Luego de habernos interiorizado en el tema “ Discapacidad”, por medio del acceso a la diferente bibliografía, el contacto con dicha problemática a través de la concurrencia al C. F. L N ° 1 y del estudio de los casos de jóvenes con experiencia laboral, podemos afirmar que se está luchando para que dicha temática tenga, actualmente la importancia que merece dentro de la sociedad, porque si bien se debería considerar a la persona con discapacidad como a una “ persona” que comparte con el resto de los ciudadanos los mismos derechos y obligaciones y de esta manera tener actitud decidida de aceptación de las diferencias, esto no sucede como tal, ya que en nuestra sociedad, los ideales están representados por imágenes de perfección, exigiendo mayor competencia y ofreciendo modelos lejanos, la mayoría de las veces

irrealizables. En este espacio no hay cabida para todo aquél que no responda a este ideal.

Las personas con discapacidad necesitan tener acceso a experiencias de integración donde puedan aprender a desenvolverse satisfactoriamente. Reconocemos que la misma es un camino largo por recorrer, en el cual encontraremos algunas frustraciones pero también muchas alegrías.

Creemos que la integración no es un ideal inalcanzable sino una meta a la cual puede llegarse en diferentes grados, en diversos ámbitos, de acuerdo a las características y posibilidades de cada individuo y situación. Por lo tanto no es una tarea sólo de algunas personas, sino de cada uno de nosotros si queremos una sociedad "para todos".

Para facilitar la integración de la persona con discapacidad es fundamental implementar acciones con la familia y los empleadores para que, a través de la toma de conciencia de la problemática se logre dicha integración en el nivel social y laboral.

Con respecto a los empleadores, se observó que el motivo de la contratación de los jóvenes ésta relacionado más con una *satisfacción personal y/o un compromiso moral*, en lugar de ser una contratación en la cual se tengan en cuenta las verdaderas capacidades y talentos de los jóvenes.

El ámbito escolar es un medio importante para favorecer la adaptación social, la autonomía personal, el desarrollo de las posibilidades humanas.

Éste es un proceso que transcurre en el tiempo y que desborda el ámbito escolar extendiéndose así al ámbito familiar, social, cultural y laboral.

Si logramos que los grupos familiares y los empleadores en su conjunto desechen conductas de marginación hacia las personas con discapacidad, los niños, como receptores de valores, adoptarán una actitud similar.

Para favorecer este proceso, sería útil la creación de espacios de reflexión en los cuales los participantes se apropien de la realidad para transformarla y transformarse, con una responsabilidad compartida en la promoción de cambios significativos desarrollando una nueva conciencia de las posibilidades humanas.

Los participantes serían entonces, los integrantes de la comunidad y uno de los espacios de reflexión lo constituye el ámbito educativo; pero no sólo de

las personas con discapacidad, sino también, y con mayor acento, la educación de la comunidad.

A través de la educación de ambos grupos podría lograrse la integración, que es el principio por el cual toda persona, cualquiera sea su condición, ha de ser aceptada por los demás y por la sociedad entera para que pueda disfrutar de los recursos sociales de su entorno.

Con respecto al plano legal, como ya lo hemos expuesto, existen infinidad de normas. Nuestra legislación para personas con discapacidad es "casi perfecta". ¿Pero es realmente cumplida?

Es oportuno traer a la mente que nuestra nueva Constitución Nacional de 1994 brega por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en su artículo 75 inciso 23. En este sentido, no queda más que acotar el anhelo de cualquier ciudadano argentino de sentirse amparado bajo su Ley Fundamental.

Haciendo referencia a los objetivos planteados en la presente investigación, los mismos pudieron ser alcanzados.

En correlato con las hipótesis planteadas puede arribarse a la conclusión de que el Centro en todo momento, prioriza la inserción socio-laboral de los jóvenes con retardo mental y dicha inserción se encuentra condicionada por la decisión de los padres y/o tutores y/o curadores.

De todos los casos estudiados se pudo observar que la mayoría de los alumnos que ocupan un puesto de trabajo llevan a cabo tareas simples, con ciclos de producción cortos, con pocas operaciones y en puestos de trabajos fijos, respondiendo a un trabajo con características protegidas. El mismo ofrece trabajo a personas que debido a una incapacidad y a las condiciones del mercado de empleo, no pueden lograr un empleo competitivo, ya que éste último exige niveles de competencia y rendimiento (calidad, producción).

Según Giorgio y Lacal Zuco (1993) "es evidente que si el trabajo es un derecho además de un medio para satisfacer las necesidades del hombre, debe facilitarse a todos el ejercicio de este derecho. No podemos desconocer que actualmente existen millones de personas en el mundo que no obtienen empleo o están desempleadas y que éste es uno de los males más graves que aquejan a la humanidad.

Esta situación afecta especialmente a los países llamados del Tercer Mundo y en nuestra América Latina hemos llegado al extremo de que existan países donde el 70% de la población este desempleada”.

En todos los países existen estos grupos marginados del circuito socioeconómico, pero dentro de ellos los que tienen más dificultades de acceso al mundo laboral son precisamente las personas que padecen una discapacidad.

Con respecto al plano familiar, se visualizó que los padres de los jóvenes acompañan a sus hijos, conteniéndolos en forma constante, teniendo un alto grado de influencia en los intereses de los mismos. Esta situación creemos que se debe al temor a la exposición de sus hijos a situaciones de riesgo por ser considerados vulnerables, y a que los mismos tomen decisiones equivocadas que no cumplan con sus expectativas.

Durante las entrevistas mantenidas con los docentes y profesionales se dialogó acerca de las apoyaturas que consideran fundamentales brindarles a estos jóvenes, siendo éstas: apoyo, acompañamiento, seguimiento y estimulación, durante su proceso de formación laboral.

También manifestaron la importancia de la transmisión de valores socialmente aceptados y el fortalecimiento de las potencialidades de los jóvenes, para que éstos logren valerse por sí mismos, es decir, ser independientes en su vida cotidiana.

Con respecto al rol del Asistente Social en el ámbito escolar, es fundamental el trabajo con los otros profesionales que integran el equipo técnico logrando una visión compartida fundamentada en la comunicación y el compromiso.

La actuación del Asistente Social será desde la creatividad y la operatividad, contando con una actitud amplia y científica para poder intervenir en el dinámico cambio social.

Deberá fortalecer su función de facilitador, promoviendo procesos de resolución de problemas y de mediador en relación con el contexto familiar y social, así como también crear y/o buscar estrategias innovadoras con el fin de conseguir un cambio de aquellas problemáticas multicausales que afectan a la institución educativa (ausentismo, deserción escolar, violencia, etc); trabajando interdisciplinariamente con el objetivo de prevenirlas y/o reducirlas, focalizando

en las potencialidades propias de los individuos y grupos, apuntando al fortalecimiento de los recursos humanos e institucionales.

Consideramos que lo anteriormente expuesto permitirá mejorar la calidad educativa, teniendo en cuenta que la escuela es un ámbito de incumbencia profesional de importancia, que nos permite conocer para transformar.

## **Propuesta**

En base a todo lo expuesto, y tomando un aspecto que se considera de interés para la intervención del Trabajador Social, se señala la necesidad de que el C.F.L N°1 mantenga actualizado el registro del mercado laboral, a fin de contar con información sobre las empresas existentes en la ciudad.

Consideramos necesario:

- Realizar estudios exhaustivos del mercado laboral a nivel local.
- Identificar empresas cuyos requerimientos se correspondan con las posibilidades de estos jóvenes y con la formación de los mismos.
- Acercar a las empresas seleccionadas una cartilla de presentación del C.F.L N°1, de acuerdo a los lineamientos más abajo presentados.
- Proporcionar asesoramiento y acompañamiento, el cual posibilite a los empleadores tomar conocimiento acerca de las capacidades y potencialidades de los jóvenes y de esta manera lograr que los empleadores puedan tomar conciencia de los aportes reales que éstos jóvenes pueden ofrecer a su empresa.

Se perseguirá como objetivo a largo plazo que los empleadores renueven contratos de los alumnos una vez finalizada su pasantía y de esta manera lograr una plena inserción laboral de estos jóvenes.

Para alcanzarlo será necesario el compromiso de la comunidad educativa del Centro de Formación Laboral N°1 y en especial el del Equipo Técnico. En relación a esto se reconoce la riqueza de la labor de los profesionales y su exhaustivo conocimiento del tema en general y de los casos en particular. Podría resultar interesante profundizar la labor del equipo en conjunto con los docentes a través de la realización de reuniones de trabajo



con objetivos de sistematización, profundización de conocimientos y fortalecimiento de la labor destinada a cumplir con los objetivos del C.F.L N° 1.

Con esto queremos apuntar, como ya lo hemos expuesto anteriormente, a lograr la incorporación de las personas con necesidades educativas especiales tan plena como sea posible, a la vida social y laboral, **“para esto es necesario elegir los caminos más aptos para cada uno, sabiendo que dar igualdad de oportunidades no es ofrecer a todos lo mismo, sino a cada uno lo que requiere para llegar al mejor fin posible”** (Velásquez y Boloqui, 1995).

## **Lineamientos preliminares para una propuesta de elaboración de una cartilla de divulgación institucional.**

### **Fundamentación:**

La inserción laboral de los jóvenes con retardo mental leve requiere de actitudes de aceptación de los mismos por parte de los posibles empleadores.

Para ello, deberá concretarse un acercamiento a las empresas por parte del Centro, a fin de brindar información acerca de las posibilidades reales de desempeño de estas personas y de la importancia que su contratación puede tener para aquéllas.

La elaboración de una cartilla de divulgación institucional sobre este tema se presenta como una alternativa viable para dicho acercamiento, a fin de contar con un material informativo que pueda complementar las acciones de los profesionales del Centro.

Por otra parte, la misma elaboración de estos materiales podría constituirse en una oportunidad de trabajo al interior del equipo interdisciplinario y de los docentes, posibilitando el aporte de diferentes miradas y el fortalecimiento de las relaciones entre los mismos y de la cooperación para un esfuerzo mancomunado a favor de la integración del alumno.

### **Objetivos:**

#### **General:**

Contribuir a la inserción de los jóvenes con retardo mental leve en el mercado laboral.

### Específicos:

- a) Divulgar los objetivos y funcionamiento del Centro de Formación Laboral N° 1.
- b) Informar acerca de las posibilidades de inserción laboral de estos jóvenes.
- c) Sensibilizar a los posibles empleadores acerca de la función social que pueden asumir las empresas en la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, mediante la realización de pasantías laborales y/o de la contratación de alumnos del Centro.

### Metodología propuesta:

De acuerdo con la fundamentación expuesta, se plantean dos aspectos en esta propuesta:

- a) La elaboración de la cartilla como material concreto. En este aspecto se tendrán en cuenta las orientaciones provenientes de diferentes fuentes y particularmente, los parámetros que se utilizan en la evaluación de un informe psicolaboral, ya que el mismo pone de relieve las capacidades del alumno. "El informe psicolaboral es el resultado de todo lo que se pudo indagar sobre las motivaciones, actitudes, aptitudes, conflictos y defensas de una persona en relación al mundo del trabajo" (Hidalgo y Peker, 2003).
- b) La participación de los diferentes profesionales y docentes en la elaboración de la cartilla, como medio de fortalecimiento del trabajo en equipo. Por tal motivo, se propondría a la Dirección del Centro realizar una tarea conjunta, sobre la base del aporte de contenidos preliminares que a continuación se exponen, como material provisorio.

### Contenidos preliminares:

Entre los contenidos posibles de la cartilla, se trabajará sobre las siguientes dimensiones:

- **“Conducta manifiesta** : expresiones verbales y gestuales.
- **Aspectos intelectuales**: capacidad intelectual; nivel de rendimiento actual; objetividad en la observación de los datos; originalidad del pensamiento; productividad: calidad y cantidad de la producción; amplitud de intereses;

aptitudes para planificar, organizar, coordinar, programar, resolver problemas concretos-operativos.

▪ **Estilo de Gestión:**

- a) Características afectivas de la persona: formal, informal, espontánea, retraída, cauta, expansiva, ansiosa, tranquila, reservada, comunicativa, autoafirmativa, pasiva, exigente, autopermisiva, autosuficiente, capacidad para tolerar el stress emocional, controlada, impulsiva, rígida, flexible, agresiva, pasiva.
- b) Capacidad para trabajar en relación de dependencia: integración social; respeto de las normas; relación con las figuras de autoridad; relación con los pares; capacidad de liderazgo; tipo de liderazgo.

- **Áreas de conflicto:** en relación a los requerimientos del puesto se observarán si los conflictos lo habilitan para cumplir adecuadamente la función, además de evaluar la compatibilidad o no, que existe entre su modalidad de funcionamiento y la cultura, los valores y el estilo de gestión que tiene la organización.

El conflicto puede ser con las figuras de autoridad, los pares, o con la posibilidad de trabajar en relación de dependencia respetando las normas que ésta supone.

- **Defensas:** variedad de las defensas; el grado de intensidad con que se usan; defensa prevalente.

- **Conclusiones y recomendaciones a la empresa:** se destacan las principales fortalezas y debilidades en relación a la posición y las recomendaciones operativas para una mejor adaptación” (Hidalgo y Peker, 2003).

Se seleccionarían y presentarían tres casos de alumnos con experiencias positivas en sus pasantías laborales, a modo de ilustración del significado de la inserción laboral.

# **Anexo**

## **ENTREVISTAS**

### **Alumno**

- 1- Fecha de la entrevista:
- 2- Lugar de la entrevista:
- 3- Taller:
- 4- Módulo:
- 5- Edad:
- 6- Año de ingreso-egreso al Centro:
- 7- Lugar de la pasantía:
- 8- ¿Cómo te sentís en el taller?
- 9- ¿Cómo te llevas con el maestro y tus compañeros?
- 10-¿Qué actividades te gustan más y cuáles menos? (por ejemplo: escribir, hacer cuenta, dibujar, leer, etc.).
- 11-¿Qué actividades te resultan más fáciles y cuáles más difíciles?
- 12-¿Tenes amigos? ¿de qué edad? ¿qué actividades realizas con ellos (juegos, pasatiempos, etc.?)
- 13-¿Realizas actividades fuera de la escuela? ¿Cuáles (manuales, deportivas, otras)?
- 14-¿Ayudas en las tareas de tu casa?
- 15-¿Dónde trabajaste y que tareas realizabas? ¿Te gustaban?
- 16-¿Dejaste de trabajar? ¿Por qué?
- 17-¿Cómo es o era tu relación con tus compañeros y empleador?
- 18-¿Qué te interesaría hacer en el futuro?

### **Padres**

- 1- Fecha de la entrevista:
- 2- Lugar:
- 3- ¿Cómo cree usted que su hijo se siente en el Centro?
- 4- ¿Cómo se relaciona el joven con su familia?

- 5- ¿Qué actitudes manifiesta el joven en su hogar (cariñoso, indiferente, agresivo, obediente, etc.)?
- 6- ¿Qué actividades realiza en el hogar?
- 7- ¿Qué conducta adopta frente a las dificultades (pide ayuda, abandona antes de hacer un nuevo intento, persistente)?
- 8- ¿Es dependiente o independiente en su vida cotidiana?
- 9- ¿Qué opinión le merece la experiencia de su hijo/a en la pasantía laboral?
- 10-¿Tiene usted influencia en los intereses del joven? ¿De qué forma?
- 11-¿Qué expectativas tiene respecto a la inserción laboral de su hijo?

### **Docentes y profesionales**

- 1- Fecha de la entrevista:
- 2- Lugar:
- 3- Taller:
- 4- ¿Cómo es la relación que mantiene el joven con el grupo?
- 5- ¿Requiere supervisión en las tareas?
- 6- ¿Lleva a cabo las tareas asignadas en forma espontánea o impuesta?
- 7- ¿Se ajusta a las normas impuestas?
- 8- ¿Mantiene un ritmo de trabajo constante?
- 9- ¿Cómo acepta las correcciones?
- 10-¿Apoya a los compañeros en las tareas asignadas?
- 11-¿Mantiene una asistencia regular? ¿Cumple con los horarios del Centro?
- 12- ¿Usted considera que el joven posee las cualidades necesarias para insertarse al mundo laboral?
- 13- ¿Qué apoyaturas considera que deben brindársele a estos jóvenes?

### **Empleador**

- 1- Fecha de la entrevista:
- 2- Lugar:
- 3- Área de trabajo:

- 4- ¿Qué relación mantiene el joven con el personal?
- 5- ¿Requiere supervisión constante en las tareas?
- 6- ¿Lleva a cabo las tareas asignadas en forma espontánea o impuesta?
- 7- ¿Se ajusta a las normas impuestas?
- 8- ¿Mantiene un ritmo de trabajo constante?
- 9- ¿Como acepta las correcciones?
- 10-¿Apoya a sus compañeros en las tareas asignadas?
- 11-¿Mantiene una asistencia regular? ¿cumple con los horarios del puesto de trabajo?
- 12- ¿Usted considera que el joven posee las cualidades necesarias para insertarse al mundo laboral?
- 13- ¿El joven cumple o ha cumplido con sus expectativas?
- 14- ¿Cuál fue el motivo/s por el cual empleo un joven con Necesidades Educativas Especiales?
- 15- Si la experiencia arrojó resultados negativos: usted volvería a emplear un joven con estas características
- 16-¿El joven ha presentado algún tipo de dificultad? (problema) ¿cuál?

## **Bibliografía**

- Asociación de Retardo Mental (1995).
- Ander – Egg, E. (1976). *¿Qué es el Trabajo Social?* Buenos Aires; Editorial Espacio.
- Caniza de Paez, S. (1990). “ Educación para la independencia. Educación para la autonomía y el trabajo”. Revista *Ensayos y experiencias*, 26.
- Circulares de la Dirección de Educación Especial. Ministerio de Cultura y Educación.
- Constitución Nacional (1994).
- Del Giorgio, A; Lacal Zuco, A. (1993). *GLARP Organización y administración de Talleres Protegidos*. Santafé de Bogotá; Humanitas.
- Dell’ Anno, Amelia (2002), “Enfoque sobre participación social de la Persona con Discapacidad”, en *Educación y discapacidad en la perspectiva de la diversidad*. Mar del Plata; Editorial Mundo Impresos.
- Del Giorgio, A; Lacal Zuco, A. (1993). *GLARP Organización y administración de Talleres Protegidos*. Santafé de Bogotá; Editorial Humanitas.
- Dell’ Anno, A. (2004).”El enfoque de la resiliencia como herramienta de trabajo interdisciplinario en el área de la discapacidad” en *Alternativas de la diversidad social: la persona con discapacidad*. Mar del plata; Editorial Espacio.



- Di Carlo, E. (1985). "El Método del Servicio Social como Acción Reflexiva". Revista *Testimonio*, 22.
- Ficha de Cátedra de Psicopatología Infanto-juvenil, Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, 1997.
- Galende, E. (2004). "A propósito de la Resiliencia. Fuerzas de Flaqueza" en *Diario Clarín*, 2004.
- Hidalgo, G; Peker, G. (2003), " El informe psicolaboral", en *Técnicas Proyectivas e Interpretación en los Ambitos Clínico, Laboral y Forense*. Buenos Aires; Editorial Espacio.
- Iglesias, R. (1990). " Escuela, Familia e Integración Socio-Laboral". Revista *Ensayos y experiencias* 26. Buenos Aires.
- Kisnerman, N; Villalobos, D; Nogueira, A; Enrique, L; Riquelme, G (2003). *Juventud y Desocupación en la Región Comahue*. Río Negro; PubliFadecs.
- Ley Federal de Educación (1993).
- Ley Nacional 22.431 (1981).
- Ley Provincial 10.592 (1987).
- Malacalza, S (2000). *La autonomía del Sujeto. Diálogo desde el Trabajo Social*. Buenos Aires; Editorial Espacio.
- Muntamer, J. (1995). *La Sociedad ante el Deficiente Mental: normalización, integración educativa, inserción social y laboral*. Madrid, Narcea S.A

- Naciones Unidas (1981). Decenario de la Naciones Unidas para los Impedidos 1983-1992. Manual sobre equiparación de oportunidades para los impedidos. Publicado mediante fondos habilitados por el Gobierno de Noruega. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales.
- Organización Nacional del Trabajo. Recomendación n ° 99 (1995).
- Parola, R. (1997). *Aportes al Saber Específico del Trabajo Social*. Buenos Aires; Editorial Espacio.
- Quiroga, A (1986). *Enfoques y Perspectivas en Psicología Social. Desarrollos a partir del pensamiento de Enrique Pichón Riviere*. Buenos Aires; Editorial Nueva Visión.
- Samperio, E. (2004). "Inclusión y exclusión, aspectos de una misma realidad. Contribución al estudio de la problemática de la discapacidad" en *Alternativas de la diversidad social: la persona con discapacidad*. Mar del Plata; Editorial Espacio.
- Serrat, M. (1999). *Vocabulario para el Estudio Interdisciplinario de la Discapacidad. Compilados Universidad Nacional de Mar del Plata. Grupo de Trabajo sobre la Problemática de la Discapacidad. Universidad Nacional de Mar del Plata. Fac. de Cs. De la Salud y Servicio Social. Mar del Plata; Editorial Martín*.
- Tallard, M.; Rolle, C.; Hobert, A.; Eyraud, F.; Lichtenberger, J.; Neffa, J.. (1993). *Formación Profesional: Calificaciones y clasificaciones profesionales*. Buenos Aires; Humanitas.
- Velásquez, L; Boloqui, C. (1995). " Acéptame en razón de justicia y no de piedad". Trabajo final, Licenciatura en Servicio Social, Azul, Provincia de Buenos Aires.

## INDICE

Agradecimientos .....	1
Introducción	
Tema .....	3
Antecedentes .....	4
Fundamentación .....	5
1ra Parte. Referentes Conceptuales	
Cap. 1. La temática de la Discapacidad y la Educación Especial .....	9
Cap. 2. Aproximación al Servicio Social como disciplina .....	26
2da Parte. Trabajo de Investigación	
Cap. 3. Aspectos Metodológicos .....	35
Cap. 4. C.F.L N° 1. Estudio Institucional y funciones del Servicio Social ....	39
Cap. 5. Análisis de casos .....	51
Cap. 6. Conclusiones y propuesta .....	88
Anexo .....	96
Bibliografía .....	100