

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

Repositorio Kimelü

<http://kimelu.mdp.edu.ar/>

Licenciatura en Terapia Ocupacional

Tesis de Terapia Ocupacional

2009

El terapeuta ocupacional como maestro en los trayectos pre-profesionales

Agüero, Cecilia

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

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/683>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

TO
Inv. 4095

TESIS DE LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

"EL TERAPISTA OCUPACIONAL COMO
MAESTRO EN LOS TRAYECTOS PRE-
PROFESIONALES"

TESISTAS:

- Agüero, Cecilia
- Miracco, Vanesa
- Rincón, Vanesa

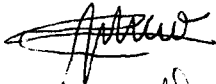
FECHA DE ENTREGA:

Abril 2009

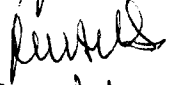
Licenciatura en Terapia Ocupacional
Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social
Universidad Nacional de Mar del Plata

TESISTAS:

-Agüero, Cecilia



-Miracco, Vanesa



-Rincón, Vanesa



DIRECTOR DE TESIS:

Lic. en Terapia Ocupacional Pedro Raúl Morete



ASESORA METODOLÓGICA:

Taller de Tesis

Biblioteca C.E.C.S. y S.S.	
Inventario 409.5	Signatura top /
Vol /	Ejemplar: 1
Universidad Nacional de Mar del Plata	

01 OCT 2012

“El trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas. Pero también es una actividad por la que los individuos afirman su identidad para si mismos/as y para aquellos/as que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de la sociedad”

OIT. Ginebra, 2003

Agradecimientos:

A nuestras familias por comprendernos, alentarnos y apoyarnos a lo largo de nuestro tránsito por la facultad, compartiendo alegrías y ayudarnos a vencer momentos difíciles.

Al Lic. Pedro Morete por su colaboración desinteresada y el tiempo dedicado al asesoramiento y por sus valiosos aportes que favorecieron el desarrollo de nuestra investigación.

A los docentes y directivos de las Escuelas Especiales con modalidad de Retardo Mental por la información que nos brindaron.

Dedicatorias:

-Cecilia: Se lo dedico especialmente a mis papás, a Juan, a mi familia y a todos los que me acompañaron y ayudaron durante todo este tiempo.

-Vanesa, M: Dedicatoria a mi familia, mis papas y hermanas.
Y en especial a Pablo, que siempre me ayudó y comprendió; a Agus "mi angelito que supo soportar todas reuniones y charlas, y siempre se portó muy bien.

-Vanessa, R: Dedicatoria a mi familia; en especial a mis padres, Ester y Daniel que siempre me apoyaron en todos los momentos. A mi hermana, sobrinos y a mi abuela.

INDICE ANALÍTICO

	Páginas
Introducción	3
Estado actual de la cuestión.....	6
Primera Parte: Marco conceptual	14
Capitulo 1: Trabajo	15
Capitulo 2: Educación Especial.....	39
Capitulo 3: Retardo Mental.....	49
Capitulo 4: Trayectos Pre-Profesionales.....	58
Segunda Parte: Aspectos Metodológicos	76
Problema y Objetivos	77
Definición de las Variables.....	78
Dimensionamiento de las variables	80
Enfoque, Diseño y tipo de estudio.....	82
Población, Muestra.....	83
Criterios de Selección de Muestra y.....	84
Técnicas de recolección de datos, Prueba piloto.....	85
Análisis de los datos.....	86
Trabajo de Campo.....	87
Descripción de la muestra.....	91
Conformación de la muestra.....	92
Análisis de los datos.....	94
Conclusión.....	132

Propuesta.....	139
Anexo.....	141
Cuestionario.....	142
Ley Provincial N° 10592.....	149
Ley Provincial de Educación de la Provincia de Buenos Aires.....	153
Ley de Educación Nacional N°26206.....	154
Ley Federal de Educación N° 24195.....	157
Ley N° 22431 Sistema de Protección Integral de los Discapacitados.....	159
Autorización del Inspector de Área Dirección de Educación Especial.....	161
Bibliografía	162

- **INTRODUCCIÓN**

INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo de investigación, surge a partir de una experiencia de práctica clínica, en la Escuela de Educación Especial N° 504, para "ciegos y disminuidos visuales", de la ciudad de Mar Del Plata; donde se puso de manifiesto el desconocimiento por parte de los padres de los alumnos y de los profesionales que integran dicha institución, acerca de la importancia del Terapeuta Ocupacional (TO) y Lic. En Terapia Ocupacional, en el cargo de maestro de los TPP (Trayectos Pre-profesionales); situación que permitió comenzar a acercarnos a un primer planteo de investigación, en el cual se proponía investigar en profundidad dicha situación.

Este posteriormente fue modificado debido a la información obtenida de profesionales idóneos en el área acerca de que las escuelas de Educación Especial de la Ciudad de Mar del Plata, no es condición obligatoria que el cargo de maestro de los TPP sea ocupado por un T.O o Lic. En Terapia Ocupacional, situación ignorada por las tesistas al momento de iniciar el trabajo de investigación.

A partir de lo cual, la temática de investigación fue reformulada; proponiéndonos como estudiantes de la carrera de Lic. En Terapia Ocupacional, y considerando al área de

Educación Especial, como un ámbito de inserción laboral poco conocido por los estudiantes; demostrar que debido a los saberes ofrecidos por la Universidad durante su formación académica, los T.O Y Lic. En Terapia Ocupacional*, se encuentran altamente calificados para desempeñarse como maestro de Trayectos Pre-Profesionales.

Es por ello, que la investigación, tendrá la finalidad de; por un lado destacar la importancia de la presencia del T.O o Lic. En Terapia Ocupacional, en dicho ámbito de desempeño, y por otro lado ampliar el campo de conocimiento acerca del área de Educación Especial.

*En adelante utilizaremos la denominación, de T.O para referirnos a las dos posibilidades.

. ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN:

A partir de la concepción de nuestra temática de investigación, se inicio la búsqueda en diferentes fuentes secundarias, tratando de identificar algún estudio que se aproximara a nuestra problemática, con la finalidad de utilizarlo como antecedente para el desarrollo de nuestra investigación.

Las fuentes consultadas fueron: bibliotecas, hemerotecas, revistas, libros, informes, base de datos (Medline) y congresos.

De los resultados arrojados, hay tres publicaciones dignas de mencionarse: dos de la ciudad de Mar del Plata; una de ellas es un trabajo presentado en un congreso de Terapia Ocupacional, y la otra es una tesis de grado y el otro trabajo corresponde al distrito de Hurlingham, Provincia de Buenos Aires.

A continuación desarrollaremos brevemente el contenido de dichos trabajos:

****El T.O. como maestro de grupo en Escuela Especial, Campisi Alejandra, Fernández Sandra, y Nuñez Claudia, Escuela Especial, Asociación Manuel Belgrano.**

En el siguiente trabajo, las autoras cuentan, su práctica profesional en dicho cargo, haciendo referencia para ello, a las transformaciones surgidas a partir de las nuevas

resoluciones en el ámbito de la Educación Especial. Plantean la necesidad, de un cambio en la concepción del alumno con discapacidad, considerando no tanto los aspectos médicos y psicométricos, sino poniendo énfasis en los aspectos curriculares y educativos del alumno con NEE (Necesidades Educativas Especiales).

Es así como también, se propone una nueva definición de RM (Retardo Mental); en la cual se establece que el funcionamiento intelectual, que es inferior a la media, está asociada a dos o más de las áreas de habilidades adaptativas; ya sea comunicación, cuidado personal, vida del hogar, etc.

El objetivo del trabajo, fue analizar a partir de una experiencia en Escuela Especial, los aspectos más significativos del rol del T.O, como maestro en los TPP (Trayectos Pre-Profesionales), contribuyendo a la valorización de dicho rol.

Es por ello que se planteó, que el T.O, es un profesional idóneo para ocupar dicho cargo, ya que a lo largo de su formación logra un entrenamiento especial en la evaluación de actividad, análisis de desempeño ocupacional, y diseños de apoyos que favorecen la enseñanza y facilitan el proceso de aprendizaje del alumno.

Se concluyó en dicho trabajo, que en Escuela Especial, el T.O, se integra a una institución que no solo requiere conocimientos especializados, sino también la adaptación a la

dinámica institucional, que no siempre es fácil de llevar a cabo, y además se considera que la Educación Tecnológica, como una de las áreas de las Escuelas Especiales, favorecen la utilización de la actividad como recurso formativo, por lo que el T.O, a través de la actividad desarrolla su quehacer profesional en dicha área, diferenciándose del resto de los profesionales de Educación.

Se planteó por lo tanto la necesidad de pensar que el T.O, responde al perfil como docente en el área Pre-laboral.

* La tesis de grado, "Actividad Ocupacional de los Egresados de las Escuelas de Educación Especial"; Autor Pedro Raúl Morete; cuyo objetivo principal fue, realizar aportes a la formación en el área Pre-laboral, en particular desde la Terapia Ocupacional.

A partir de la experiencia laboral del autor como T.O, Maestro de Orientación Manual en diversos talleres y en cargos directivos; el mismo, observó que muchos de los que ocupaban cargos en escuela especial no contaban desde su formación con los conocimientos apropiados para dicho cargo; como también la ausencia del cargo de T.O, en las escuelas que concurren alumnos con retardo mental leve.

A partir de la investigación se concluyó, que un porcentaje importante de alumnos no continúan con la formación profesional luego de su egreso en la escuela y emprenden el camino del trabajo.

Este dato reveló, que un solo centro de formación laboral es insuficiente para albergar a los egresados de las escuelas o que no se ha trabajado desde las escuelas lo suficiente para que ese alumno continúe su formación laboral.

Se estableció a su vez, que hay poca relación entre los aprendizajes en los pre-talleres y su desempeño laboral posterior, los trabajos que realizaban cuando egresaban eran catalogados como poco calificados.

Por lo que se concluyó, que existe la necesidad de un replanteo de los objetivos de la educación especial, estableciéndose la urgencia de una reestructuración del área pre-laboral, en la que sean contemplados los conocimientos que se deben impartir, el perfil de los profesionales intervinientes y la tecnología que se requiere para la formación del alumno.

*** Proyecto: "Proyecto Educativo de Formación Laboral y Empleo", de Educación Formal destinado a jóvenes y adultos con Retardo Mental leve y moderado; Lic. Graciela Di Maio, Escuela Especial Hurlingham, Provincia de Buenos Aires.**

El presente trabajo, fue impulsado a partir de la convicción de quienes trabajan en el ámbito de Educación Especial, de que para garantizar una integración o inclusión realista a los diferentes ámbitos de la vida, las escuelas especializadas deben brindar una educación de calidad, con recursos actualizados, que le permitan al alumno, no solo el desarrollo

cognitivo y la capacidad de resolución de problemas; sino también el desarrollo de su independencia para su inclusión.

Es por ello, que consideran al área de formación laboral de jóvenes con Retardo Mental, como facilitadora de dichas condiciones.

El objetivo de este proyecto, fue compartir una experiencia realizada desde 1994, entre alumnos, maestros y familiares, en el nivel de formación laboral, de la Escuela Especial de Hurlingham; surgida a partir de la necesidad, de modificar la oferta educativa, existente hasta el momento y tomando como punto de partida una serie de interrogantes entre los cuales caben citarse: si toda persona tiene el derecho a elegir donde insertarse laboralmente ¿Por qué obligar a personas con discapacidad a insertarse todos en un mismo ámbito?; ¿Qué posibilidades ofrecía la sociedad para propiciar dicha inserción? Y de poder incluirlos, ¿Cómo asegurarse que permanezcan en el puesto de trabajo?.

Partieron de un marco conceptual que incluyeron los siguientes términos:

- la integración socio-cultural.
- la elección vocacional.
- el trabajo.
- la formación laboral.
- integración socio-laboral.

Haciendo hincapié en que el Proyecto de formación laboral estuviera adaptado a las demandas del mercado laboral.

Surgiendo de esto diferentes ofertas adecuadas a la zona donde se halla ubicada la escuela, como por ejemplo, auxiliar de biblioteca, auxiliar de jardinería, carpintería artesanal y juguetería, etc.

La propuesta del proyecto incluyó:

- ciclo introductorio: para alumnos que no han definido su elección vocacional.

- organización programativa: duración mínima cuatro años; integrada por:

- primer ciclo (dos años), que comprende conocimientos específicos de cada salida laboral complementados con talleres pedagógicos comunes.

- segundo ciclo (dos años), que comprende de capacitación y entrenamiento práctico que se realiza en dos etapas:

- primera etapa: se desarrolla en espacios dentro del contexto escolar.

- segunda etapa: comprende pasantía externa, en puesto competitivo de trabajo. Es el último tramo del trayecto de formación laboral.

Una instancia intermedia, la constituye el "Microemprendimiento", de material didáctico y cotillón; en caso de no conseguir un puesto de trabajo.

En casos que el alumno, no pueda insertarse por problemas emocionales o psíquicos, se lo prepara para incluirse en los talleres protegidos de producción.

Durante los años de duración del proyecto, se fueron implementando nuevas variables, en relación a las posibilidades de desarrollo de los alumnos; tales como: nuevos trayectos formativos, incorporación y modificación de contenidos. Apertura a trayectos en escuela media de adultos.

Una de las dificultades en la implementación del proyecto, fue lograr la acreditación de los alumnos, que fue posteriormente solucionada gracias a la autorización de la Asesoría de Educación Especial de la Provincia de Buenos Aires, que les permitió emitir diplomas certificados. Otra dificultad, fue la de inserción laboral en empresas gubernamentales, que solo ofertan pasantías y no empleos fijos.

Desde 1999, en que egresó la primera alumna, hasta la fecha, hubo un total de 18 alumnos egresados.

Al finalizar el trabajo, los integrantes concluyeron, que para lograr una real inserción socio-laboral, es fundamental una capacitación teórico-práctica completa y aprender a elegir y describir sus propios intereses de acuerdo a su formación laboral; propiciando el descubrimiento de su "vocación" y responsabilidad por el trabajo.

Si bien la investigación solo va a incluir estos tres trabajos, que se han encontrado hasta la fecha, quedará abierta la posibilidad de ampliar la búsqueda de nuevos proyectos tendientes a aumentar los conocimientos sobre el área.

• MARCO CONCEPTUAL

. **Capitulo 1: Trabajo**

TRABAJO:

Toda persona posee necesidades básicas o esenciales que deberá satisfacer; las cuales son: alimentación, vestido, alojamiento, seguridad y servicios esenciales; entre ellos la asistencia médica, servicios educativos y culturales.

Estas necesidades serán satisfechas por medio del trabajo; este a su vez es consecuencia de un estado saludable de toda persona." El trabajo puede ofrecer un sentido de dominio sobre el ambiente, así como un sentido de logro y competencia que conducen a una mejor calidad de vida".¹

No se puede hablar de trabajo sin hacer mención a una organización Internacional, que se dedica al estudio del trabajo y nuclea múltiples organizaciones dedicadas a la misma finalidad. Tal organización es la O.I.T, (organización Internacional del trabajo), fue fundada en 1919, después de una gran guerra destructiva, como lo fue la Primera Guerra Mundial.

Esta organización esta consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo tanto para hombres como mujeres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

¹ Fentón, S y Gagnon, P. Actividades laborales. Terapia ocupacional. Williard & Spackman Sección III, Unidad 7 Edición. Editorial Médica Panamericana. Buenos Aires. Argentina. 2005. pág 342-344

La O.I.T, es una Organización tripartita, debido a que trabaja con los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los trabajadores, Los principales objetivos de la O.I.T, son:

*Proporcionar trabajos decentes para todos.

*Favorecer el diálogo y protección social.

*Promover una globalización justa.

*Disminuir la pobreza mediante la creación de empleos.

Es digno de hacer mención a la definición propuesta por el Director de la O.I.T (J.Somavia), ya que coincidimos con la misma, debido a la visión holística que se le da al trabajo.

"El trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas.

Pero también es una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos/as y para aquellos/as que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades".²

Consideraciones sobre la inserción laboral del discapacitado:

La O.I.T, realizó en el año 1944, un reconocimiento Internacional de los Derechos en el trabajo de personas con discapacidades.

² O. Reilly, Arthur. "El Derecho al Trabajo Decente de la Personas con Discapacidad". OIT. Ginebra. 2003. p 46

Entendiendo como persona discapacitada a "toda persona cuyas posibilidades de obtener un empleo adecuado, reintegrarse al empleo, conservar su empleo o progresar en el mismo resulta considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocido".³

Con respecto a su origen puede ser, congénito o adquirido, en la infancia, adolescencia, o en la adultez.

La Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, en 1993, reafirma que "toda persona nace igual y con los mismos derechos a la vida y el bienestar, educación, trabajo, la vida independiente y activa participación en todos los aspectos de la sociedad.

Cualquier discriminación directa u otro tratamiento discriminatorio de una persona discapacitada es por tanto una violación de sus derechos".⁴

La O.I.T, determinó que cualquiera sea el origen de la discapacidad, las personas deben tener oportunidades de rehabilitación, asesoramiento profesional, formación, reconversión profesional y empleo de un trabajo útil.

Las Naciones Unidas en el año 1948, también promulgó el Derecho al trabajo de todas las personas. Así lo especifica

³ Repertorio de las Discapacidades en el lugar de Trabajo. OIT. Ginebra. 2003

⁴ O. Reilly, Arthur. Op.cit p.47

el artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos: "toda persona tiene el derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona, sin discriminación tiene el derecho a una remuneración justa y favorable asegurando para él y su familia una existencia digna y, a recibir el suplemento, si fuera necesario, de otros medios de protección social".⁵

En el año 1966, la O.N.U, (Asamblea General de las Naciones Unidas), proclamó el Pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el cual los Estados que lo conforman, determinaron el Derecho de todos a tener oportunidad del trabajo y de que el trabajo sea elegido o aceptado libremente.

La Asamblea General de la O.N.U, en el año 1971, proclamó una Declaración sobre los derechos de las personas con Retardo Mental, en el cual se estableció el derecho a realizar trabajos en cualquier ocupación utilizando su capacidad. En el Convenio sobre el desarrollo de Recursos Humanos (1975), se determinó que para el logro de los derechos de las personas con discapacidad es necesario fortalecer el principio de integración en el trabajo.

El Convenio N° 149, promulgado en el año 1983, estableció la necesidad de promover la igualdad de oportunidades en el

⁵ Ibid.

empleo, orientación y formación profesional, así como también de realizar, en caso de ser necesario, adaptaciones en los lugares de trabajo, herramientas, maquinarias, y en la organización del trabajo, de acuerdo a las necesidades de cada persona. Esto puede incluir la necesidad de modificar la organización del trabajo, el desarrollo del proceso de trabajo, la modificación de los horarios locales, ya que la discapacidad puede influir mínimamente en su desempeño laboral o, en caso contrario puede influir negativamente en el mismo, para lo cual puede ser necesario requerir de asistencia y apoyos para el logro de un óptimo desempeño.

La O.I.T, en el año 2000, elaboró un Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Gestión de la Discapacidad en el lugar de trabajo. En el cual ofrecen a los empleadores orientaciones prácticas, mediante las cuales, se implementaron medidas propuestas por dicha organización (incluida en el Convenio N° 159 y la Recomendación N° 168), todas ellas tendientes al logro de la empleabilidad valorando la capacidad de cada persona con discapacidad, seleccionando el empleo conveniente, y también, adaptando el puesto laboral según sus necesidades.

También es importante destacar la importancia que la O.I.T, le otorga a la educación y la formación, temas tratados en la Conferencia Internacional realizada en el año 2000.

Allí establecieron que "la educación y la formación son un medio para empoderar a la gente, mejorar la calidad y la

organización del trabajo, destacar la productividad de los ciudadanos, aumentar los ingresos de los trabajadores, mejorar la competitividad de los ingresos, promover la seguridad de los trabajadores, y la equidad e inclusión social. La educación y la formación son, por lo tanto, un pilar central del trabajo decente".⁶

La Conferencia determinó que la educación y la formación deben ser proporcionadas a todas las personas, principalmente a aquellas personas con necesidades especiales, incluyendo obviamente a la persona discapacitada.

Globalización y Trabajo:

Actualmente la preocupación de muchos en países y empresas, se centra en el aumento de la competitividad; forma de inserción en las economías del mundo.

Sobre la base de la competencia surge el concepto de productividad y estrechamente ligado a este el de formación laboral.

Existe una articulación real entre formación, calificación y empleo, entendiéndose por calificación, al aporte del trabajador, como resultado de su formación, destrezas, o habilidades y experiencias cuando se enfrenta a la situación de trabajo.

⁶Ibid

En muchas ocasiones se suele confundir este concepto con el de clasificación; "que tiene que ver mas con las características y exigencias del puesto de trabajo propiamente dicho."⁷ El concepto de calificación se puede definir desde diferentes campos; según Claude Dudar:

1-calificación a nivel taller: la articulación en este nivel se establece entre el puesto de trabajo y las habilidades de los trabajadores en su puesto de trabajo preciso.

2-calificación como institución: se establece la articulación entre las virtudes personales y los conocimientos reconocidos por los profesionales.

3-calificación como carrera: articulación entre la trayectoria educativa del trabajador y el sistema de empleo de una empresa.

4-calificación a nivel en el mercado de trabajo: articulación entre el valor de uso o desuso de la fuerza de trabajo.

5-calificación a nivel nacional: articulación entre los sistemas educativos, organizacional y productivo en el marco de una sociedad.

"El nuevo trabajador debe de ser innovador, saber resolver problemas responsablemente y tener la capacidad y actitud

⁷UNMDP. Facultad de Psicología .Análisis y Medio Ambiente de Trabajo. Modulo N°7.
Condiciones de Trabajo. Mar del Plata. 2000

necesarias para ayudar a los empresarios a mejorar sus empresas".⁸

Si bien se hizo mención a esta definición, cabe destacarse que las tesis no coinciden con la misma, ya que consideramos que en la misma no se contemplan otros aspectos del trabajador; que es a lo que se apunta desde nuestra formación académica.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:

Las condiciones y medio ambiente de trabajo, se refieren a todos los factores que se presentan en el puesto de trabajo; influyéndoles sobre la vida, la salud de los trabajadores y también sobre la calidad del resultado de la producción.

Con el tiempo se ha ido reconociendo que muchos de los accidentes laborales no solo tenían consecuencias económicas y físicas, sino que también daban como resultado enfermedades profesionales.

Se ha demostrado que el organismo humano, pese a su capacidad de adaptación, tiene rendimiento mucho mayor cuando funciona en condiciones exteriores óptimas.

8 O.Reilly, Arthur. Op.cit p.50

Cuando hablamos de CYMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), nos referimos a todos aquellos factores que influyen, ya sea de manera positiva y/o negativa sobre los trabajadores, teniendo en cuenta que ellos realizan sus tareas aportando creatividad, iniciativa, conocimientos, con lo cual el trabajo realizado difiere del trabajo prescripto.

La ciencia encargada de estudiar como estos factores favorecen o no a la adaptación del hombre al trabajo y del trabajo al hombre es la ergonomía; la cual esta conformada por diferentes disciplinas, como: fisiología, psicología, e ingeniería; siendo la principal finalidad de esta ciencia la aplicación de los conocimientos de cada una de ellas, para mejorar la situación de trabajo; por esta razón es considerada también para muchos una tecnología.

La ergonomía va más allá de la simple protección de la integridad física del trabajador; tiene por objeto darle bienestar, instaurando condiciones óptimas de trabajo, utilizando lo mejor posible sus características físicas y sus capacidades fisiológicas y psíquicas, siendo la productividad uno de los resultados finales.

Su función es crear condiciones mas adecuadas para los trabajadores tales como la adecuación de la iluminación, clima y ruido, reducir la carga física de trabajo, mejorar la postura de trabajo, y reducir el esfuerzo de algunos movimientos, aliviar las funciones psicosenoriales en la

lectura de señalización, facilitar la manipulación de palancas y manejo de las máquinas, entre otros.

Además en el estudio detallado de la actividad, también se deben evaluar otras dimensiones que permiten caracterizar aun más el puesto de trabajo, estos son los factores de carga física, cognitivo, y psíquico.

Dentro de los aspectos de carga física se encuentran los esfuerzos musculares, tanto estáticos como dinámicos; también se podrán analizar las fuentes de carga, ya sea: hablar, escuchar, mirar pantalla.

Los elementos tomados en cuenta para analizar la carga cognitiva y mental son: apremio del tiempo, complejidad/rapidez en la tarea, atención y concentración.

Existen algunos indicadores para caracterizar al apremio del tiempo, como lo son: el ritmo de trabajo; la existencia de pausas y la posibilidad de ausentarse al margen de la pausa.

En muchos puestos algunos indicadores ya mencionados como la existencia de pausas, suelen no producirse debido al ritmo de trabajo en el lugar, produciendo como consecuencias la fatiga.

Se ha demostrado como las pausas favorecen la recuperación de la fatiga; estas se dan en mejores condiciones cuando el trabajador puede tomarlas por si mismo cuando así las requiera.

Cuando se habla de la dimensión psíquica, se abordan aspectos relacionales y afectivos, muestra el modo en que la

actividad efectuada puede afectar a la personalidad y la vida de los trabajadores.

El estudio de la carga de trabajo en sus aspectos psicosociales ha sido abordado por supuestos teóricos que sostienen:

Si se omiten los intereses económicos del trabajo, el contenido del mismo es el factor más importante del interés del trabajador por su tarea.

Se han realizado varios estudios, demostrando que las exigencias psicológicas en un puesto de trabajo requiere:

- un mínimo de variación en el puesto de trabajo.
- permitir el aprendizaje.
- poseer un cierto grado de recomendación social.
- estar vinculado en la vida social del trabajador.
- permitir al trabajador sentir que su trabajo contribuye a su futuro.

El trabajo contribuye en la persona, tiene un lugar central en su vida; favoreciendo el desarrollo de su personalidad; se observa su influencia fuera de su actividad laboral, es decir, cuando la persona utiliza su tiempo de ocio, en su vida familiar, pudiendo influir ya sea de manera positiva o negativa; en la capacidad de iniciativa, comunicación, cooperación, consideración social, y relación con las demás personas.

Para evaluar la capacidad de iniciativa, se ha tomado en cuenta los siguientes criterios:

- posibilidad de organizar su puesto.
- posibilidad de controlar su ritmo de trabajo.
- posibilidad de intervenir en caso de incidentes.

La consideración social, tiene que ver con la valoración que posee el trabajador de la empresa, de los clientes y de la comunidad hacia su trabajo.

La posibilidad de comunicación, se refiere a la interacción de los trabajadores entre sí, este indicador puede no solo estar afectado por el trabajo mismo, sino por las condiciones del medio de trabajo, ya sea el exceso de ruido, iluminación, el ritmo intenso de trabajo, etc.

Se habla de cooperaciones cuando se establecen relaciones entre los trabajadores.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, es que se fundamenta a nuestro entender la inclusión del T.O, en el área de Formación Laboral, favoreciendo la adquisición de conocimientos respecto a los factores que intervienen en un puesto de trabajo; antes de que el individuo ingrese al mundo laboral.

Cambios respecto a las condiciones de trabajo durante el último siglo

Hace más de un siglo, F.W.Taylor y sus seguidores establecieron los principios más importantes de la

"organización científica del trabajo", entre los que se encuentran:

"-Los trabajadores no deben tener nada que ver con la concepción de los procedimientos de trabajo y el establecimiento de las normas de producción; pensar incumbe a los gestores; los trabajadores solo deben ejecutar las ordenes.

-Todo puesto debe simplificar al máximo mediante la división del trabajo y la especialización, con el fin de reducir lo más posible el tiempo necesario para la formación; facilitar la sustitución de los trabajadores y pagar los salarios propios de tareas no calificadas.

-Todo movimiento de trabajadores debe ser especificado de manera detallada por medio en lo que se dio en llamar "estudios de tiempos y movimientos", ahora se denomina habitualmente "estudio de trabajo".

-La remuneración debe ser por pieza, con tasas progresivas".⁹

Estos principios se basaban en la concepción científica del trabajo como máquinas que debían aplicar fuerza muscular y el dinero considerado una motivación.

La división social y técnica del trabajo surgen de los principios fundamentales de la organización científica del trabajo.

⁹ U.N.M.D.P. Facultad de Psicología. Op. Cit.

La división social tiene por objeto asignar determinadas tareas, es decir corresponde a la separación o integración por una parte de las tareas de concepción, preparación de la producción y por otra parte de ejecución de la misma.

La tarea concepción, programación esta en mano de los empleadores, mientras que las tareas de ejecución están asignadas a los trabajadores, en virtud del orden jerárquico establecido en el contrato de trabajo.

La división técnica del trabajo representa la mayor o menor parcialización de las tareas, debiendo cumplirla el trabajador en un tiempo dado.

Los excesos que se produjeron con la organización científica del trabajo, determinaron que era de suma importancia tener en cuenta los factores sociales en un puesto de trabajo, ya que se pusieron de manifiesto que cuando se mejoraban las condiciones de trabajo como iluminación, la duración de las pausas de descanso y la jornada de trabajo se producía un aumento significativo en la productividad.

Así es como con el tiempo se fue tomando conciencia de las ventajas de ofrecer empleos que sean atractivos para quienes lo ocupan.

"El futuro en el empleo es atrayente aún si no logran promociones".¹⁰

¹⁰ Ibid

Todo trabajador esta dotado de un saber productivo y de capacidades cognitivas y psíquicas; ellos vivencian el efecto que esas condiciones y medio ambiente tienen sobre su vida y su salud.

En la actualidad, en la selección del personal se buscan las competencias requeridas para un puesto de trabajo; las mismas son: iniciativa, persistencia, aptitudes sociales, y capacidades de aprender.

Desde el enfoque psicodinámico se consideran que han ocurrido cambios respecto a las consideraciones de salud de los trabajadores; anteriormente el análisis estaba puesto en las enfermedades mentales del trabajo; hoy se pone énfasis en el análisis de las condiciones de normalidad para evitar la aparición de dichas enfermedades.

El término psicodinámico del trabajo, es entendido como: "el análisis de los procesos psíquicos intra e intersubjetivos movilizados por las presiones del trabajo."¹¹

Se ha establecido que entre el trabajo reglado, (lo que debe hacerse) y la actividad o sea el trabajo real hay un desfasaje. Todo lo ocurrido en ese desfasaje es lo que debe resolverse frente a la situación de trabajo.

A través de la actividad del trabajo, cada trabajador puede tomar conciencia de su resistencia, capacidades, sensibilidad y torpezas.

¹¹ U.N.M.D.P. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. Curso de Capacitación Docente. Cymat "Herramientas para su Abordaje". 2008, p 10.

El trabajo no es un fenómeno individual, todos los trabajadores se relacionan estableciendo grupos, vínculos, es decir conforman un colectivo de trabajo, donde se concretan las relaciones de confianza y cooperación a través de reglas comunes.

Estas reglas contribuyen al trabajo grupal, no se decretan jerárquicamente, sino que se discuten en un espacio específico, ya sea formal o informal; donde todos pueden expresar sus opiniones, valores, etc.

Para la organización del trabajo es importante y determinante la existencia de estas reglas; cuando estas no se cumplen, surge el colectivo de defensa, caracterizado por elaboración de estrategias defensivas.

El trabajador percibe que su relación con la organización del trabajo, no funciona bien, la cooperación se rompe, entonces los trabajadores se defienden juntos de los obstáculos y del sufrimiento resultante, mediante ideologías defensivas de todo oficio.

Actualmente se presenta una realidad, donde se puede observar que la organización del trabajo, aumenta los sentimientos de angustia, tensión, y el estrés de los trabajadores.

Es importante crear un espacio para discutir el desfasaje entre la organización prescripta y la organización real del trabajo. El trabajo de hoy requiere que cada empleado

adquiera la capacidad de escuchar y poder expresarse, como también trabajar en equipo.

Establecer relaciones interpersonales es primordial en el puesto de trabajo, especialmente cuando se trata de resolver conjuntamente los problemas que se deben enfrentar.

EL TRABAJO, LA EDUCACION Y LOS JOVENES:

Por mucho tiempo, la educación y el trabajo, representaron dos realidades no complementarias, de lo contrario bastante separadas en múltiples aspectos.

La educación era considerada espacio único, representada por el aula, donde solo podían acceder la niñez y la juventud; era sinónimo de educación formal o regular, lo otro era totalmente separado del área educativa, ya sea formación profesional o capacitación para el trabajo. Tanto era el desarraigo entre educación y trabajo, que este último solo le importaba el entrenamiento específico y el desarrollo de habilidades y destrezas para el puesto de trabajo; mirando a la educación con desprecio, considerando que la única forma de aprender era aprender haciendo.

Pero, "hasta que la gran crisis de los 80', las políticas de ajuste y la transformación productiva, científica y

tecnológica que caracterizaban los nuevos tiempos, sacudieron los científicos de estos campos y la colocaron ante la imperiosa necesidad de redefinir roles, perspectivas y estrategias, cuestionando las formas tradicionales de encarar respectivas finalidades y, por ende, la articulación necesaria".¹²

Una de las problemáticas actuales de la mayoría de los jóvenes es que presentan un alto nivel de desempleo; este mismo fenómeno se presentó en EE.UU, en la década anterior, donde se realizó un estudio a cargo de SCANS (Comisión de la Secretaria sobre la realización de las destrezas necesarias), el cual pone especial énfasis en las dificultades que presentan los jóvenes, en la inserción laboral, y como esta realidad esta condicionada por la educación.

Por eso se hace necesario la implementación de políticas que aseguren a los jóvenes el acceso a una educación que los prepare para obtener trabajos dignos; al mismo tiempo se requiere una mejor relación y coordinación entre sistema productivo y educativo, de modo de adecuar la oferta formativa las exigencias laborales actuales.

Es necesario construir o reforzar instituciones educativas que respondan a las necesidades de hoy y que formen

¹² Circular Técnica General N°4. Educación y Trabajo. 2004

jóvenes con capacidad de desempeñarse en un mundo cambiante y competitivo.

Frente a las consecuencias de la innovación y la incertidumbre actual, se hace necesario formar para la empleabilidad, concepto más amplio y abarcativo que el de empleo, el cual está orientado hacia la formación práctica, preparación para el trabajo, es decir "aprender haciendo y saber hacer".

El concepto de empleabilidad incluye contenidos ocupacionales con sólidas bases de educación científico-tecnológica y capacidad de la persona para incorporar en toda situación saberes nuevos. "Formar para la empleabilidad, exige en primer lugar formar para un aprendizaje complejo que implica: aprender a aprender, aprender a hacer, y aprender a ser".¹³

La nueva concepción, empleabilidad concibe que todas las personas deberán desempeñarse en diferentes puestos de trabajo, permaneciendo activos y productivos; convocando a la inversión de recursos financieros, como también de capacidades y solidaridades de individuos, empresas, estados; y de las sociedades en general, para conseguir este nuevo desafío al cual enfrenta la educación para el trabajo.

¹³ Ibid.p 31

Se define a la empleabilidad como la capacidad de "engendrar los tipos de competencias y calificaciones que permiten a la persona, crear, conservar, enriquecer su puesto de trabajo y pasar de uno a otro obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional (M.A.DUCI, 1997).¹⁴

Durante décadas una persona conseguía un empleo y sabía que podía ir ascendiendo a lo largo del tiempo, esto valía tanto para un obrero, un empleado, o un profesional.

Junto con el neoliberalismo se produjeron cambios políticos, sociales, culturales, y económicos, que hicieron que esta situación se revierta. En la actualidad se observa la desigualdad de oportunidades determinado por el nivel económico.

En muchos países del mundo, los jóvenes han sido afectados por la crisis del empleo, "En el IV informe de la 93ª conferencia Internacional del trabajo -realizada en 2005-, se indicó que la tasa de desocupación juvenil es, en el mundo, del 47 por ciento y alcanza 88 millones de personas".¹⁵

Pero la situación de desempleo juvenil no es más que una parte visible de una problemática compleja, además no

¹⁴ Ibid

¹⁵ Judith Gocía. Jóvenes, Trabajo y Escuela. Revista del Ministerio de Educación, Ciencia y tecnología de la Nación. Noviembre/Diciembre. 2007, p 24

resulta sencillo identificar con claridad cuales son los trabajos posibles que conforman los circuitos de inclusión laboral y social.

No cabe duda de que el ingreso prematuro en el trabajo, sin una formación adecuada (muchos jóvenes abandonan sus estudios sin los conocimientos o la preparación básica que necesita para obtener y conservar un buen empleo), y con poca posibilidad sobre la elección de determinado rumbo laboral implica integrarse en las peores condiciones; a muchos de estos jóvenes nunca les será posible ganar un sueldo, a lo largo esto reducirá su calidad de vida.

Se establece que la educación como nuevo paradigma, no tiene la responsabilidad de resolver el problema del empleo, como también no será responsable de reducir la pobreza, pero si podrá a nuestro entender optimizar las capacidades y posibilidades en el puesto de trabajo, satisfaciendo necesidades personales como económicas, logrando fortalecer sus condiciones de competitividad y calidad.

Cuando hablamos de competencia nos referimos a la intervención entre conocimientos, comprensión y habilidades que se miden en términos de desempeño o capacidad para realizar un trabajo. La concepción de competencia laboral es definida por la Cinterfor/OIT, como, "la capacidad real

para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado".¹⁶

La meta fue y será la integración social a través del trabajo, cumpliendo con los objetivos de normalización e integración que han guiado siempre a la Dirección del Sistema Educativo Provincial.

DISCAPACIDAD Y TRABAJO:

La ley Provincial, 10.592, hace referencia a los derechos y deberes de las personas con discapacidad; citando cuestiones como: de acuerdo al Estado Provincial, toda persona discapacitada tiene derecho a recibir servicios de atención médica, educativa, y de seguridad social; procurando eliminar toda desventaja que impida una adecuada integración familiar, social, cultural, económica, educacional y laboral.

Además, de que toda persona discapacitada que se halle, imposibilitado para desplazarse libremente, debe ser capaz de efectuar tareas productivas y encontrarse bajo relación de dependencia en un taller protegido, de producción o facilitándose el desempeño de trabajo domiciliario. En esta ley, además se incluyen otros aspectos referidos a la

¹⁶ Circular Técnica General N°4. Op. cit.

discapacidad que no serán mencionados, por no ser de incumbencia directa con nuestra investigación.

En este apartado también haremos mención a las siguientes leyes Nacionales, que contienen entre sus artículos información referida al discapacitado y su inclusión en el mercado laboral.

Las mismas son: Ley N° 24.013, N° 22.431, N° 10.592 y N° 23.031.

Cabe destacar que en la *Ley Nacional 24.013*, por ejemplo, establece en varios de sus artículos la propuesta de programas para discapacitados, destinados a mayores de 14 años; respetándose su calificación a la hora del desempeño laboral; ya sea en talleres protegidos, trabajo domiciliario y ofreciéndole prioridad en la adquisición de concesiones de bienes de dominio público o privado.

Además hace referencia a que el empleador, debe de acuerdo a la normativa vigente, extender al doble el tiempo de duración de la contratación en la modalidad "a prueba". (Artículo 86 y 87).

También se establece, que los contratos de seguro de riesgo de trabajo, no se podrá hacer diferencias ni en la prima ni en las condiciones, en razón de su calificación de discapacidad. (Artículo 89).

A su vez la Ley Provincial N° 22.431, en concordancia con la anteriormente citada; destaca que todo organismo público, Nacional, incluidas las empresas y sociedades de Estado, y

sectores privados, tendrán la obligación de ocupar personas discapacitadas, que reúnan condiciones de idoneidad, en una proporción no menor al 4% del total de su planta laboral.

Considerando, a la *discapacidad*, como una restricción o ausencia (debido a un déficit), en la capacidad para llevar a cabo una actividad en la forma considerada normal para el ser humano.

Además se establece que todo empleador, que contrate por tiempo indeterminado, a trabajadores discapacitados, gozará de una exención cercana al 50%, durante un año; de las contribuciones patronales a las cajas de jubilación, asignaciones y además, contarán con beneficios de obras que tengan que emprender en sus establecimientos con la finalidad de suprimir barreras arquitectónicas.

. **Capitulo 2: Educación Especial**

EDUCACIÓN ESPECIAL DENTRO DEL SISTEMA EDUCATIVO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

La Educación Especial dentro del sistema educativo, está destinada a asegurar el derecho a la educación a todas aquellas personas con Necesidades Educativas Especiales (NEE), que debido a su discapacidad, ya sea física, mental o sensorial no pueden concurrir a escuela común.

La estructura educativa de las Escuelas Especiales incluyen dos áreas importantes, como la pedagógica y la pre-laboral, áreas orientadas para el desarrollo personal y capacitación laboral que posteriormente le permitirá una inserción laboral y social exitosa.

A partir de lo establecido en el inciso N del artículo 11, de la ley de Educación Nacional N° 26206: "el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, en acuerdo con el Consejo Federal de Educación, garantiza la integración de los/as alumnos/as con discapacidades en todos los niveles y modalidades según las posibilidades de cada persona".¹⁷

La Dirección de Educación Especial propone los siguientes objetivos:

¹⁷ Ley Nacional de Educación N° 26.206. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Artículo 42. 2004

***Garantizar el ingreso, permanencia y egreso de los alumnos de Educación Especial en escuelas propias y/o con proyectos de integración, en todos los niveles del Sistema Educativo.**

***Propiciar el Planeamiento Estratégico de la Enseñanza en las Escuelas y Centros dependientes de la Dirección de Educación Especial.**

***Lograr buenos aprendizajes en alumnos con necesidades educativas especiales y buenas enseñanzas por parte de los equipos Transdisciplinarios.**

***Relacionar Educación, Producción, Trabajo y Desarrollo Local en integraciones laborales, microemprendimientos, puestos de trabajo reales con y sin acompañamiento.**

***Intensificar y/o Incorporar en todos los Servicios de Educación Especial el abordaje Transdisciplinario de la Educación Ambiental y la Ecología de las Relaciones Humanas.**

***Investigar, comunicar y/o elaborar documentos específicos para cada programa de la Dirección de Educación Especial en todas las modalidades atendidas: Retardo Mental, Irregulares Motores, Ciegos y Disminuidos Visuales, Sordos e Hipoacúsicos, Impedidos de Concurrir al Servicio Ordinario Común, Trastornos Específicos del Lenguaje,**

Trastornos Emocionales Severos, Formación Laboral y Atención Temprana del Desarrollo Infantil.

*Asegurar la eficiencia de los Recursos Humanos, distribuyendo los existentes con el fin de dar respuesta a la demanda de atención de alumnos en todos los distritos de la Provincia.

*Articular con sectores Gubernamentales como: Ministerio de Salud, Desarrollo Humano, Trabajo, CONADIS, Consejo Provincial de la persona discapacitada y sus respectivos consejos municipales y Organizaciones no Gubernamentales con el fin de garantizar una real integración social y laboral de la persona con discapacidad.

Sus metas:

*Garantizar un proceso formativo integral flexible y dinámico del Alumno con Necesidades Educativas Especiales en un continuo de prestaciones desde Atención Temprana hasta su inserción Socioeducativa y/o Laboral.

*Propiciar el transito escolar a través de proyectos de integración en servicios dependientes de los distintos Niveles en acciones articuladas con las diferentes modalidades.

*Actualizar y mejorar los procesos de enseñanza para la atención de matrícula que presenta Necesidades Educativas con Retos Múltiples en servicios propios.

*Educar para el Trabajo y la Producción a todos los alumnos con Necesidades Educativas Especiales".¹⁸

EQUIPO TRANSDISCIPLINARIO:

El Equipo Transdisciplinario, debe constituir un espacio de intercambio, en donde todas las disciplinas trabajen en forma conjunta para lograr un abordaje áulico e individual del alumno, según las necesidades particulares de los mismos. Dicho equipo trabaja en forma cooperativa y participativa en el diagnóstico, construcción de adaptaciones curriculares y evaluación del proceso educativo.

La Dirección de Educación Especial reconoce como miembros del equipo transdisciplinario a las siguientes disciplinas: TO, Asistente Educacional, Psicólogo, Asistente Social, Fonoaudiología, Médico, Preceptor, Maestro Especializado, y Maestro Técnico de Trayectos Pre Profesionales.

Cabe señalar que no todas las escuelas de Educación Especial, cuentan con un equipo completo; en las escuelas de

¹⁸ Dirección de Educación Especial. Misiones y Funciones. [Http://:www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar) (consultada el 20-07-08).

Retardo Mental solo de cuenta con Asistente Social, Asistente Educacional y Fonoaudiólogo.

En la ciudad de Mar del Plata, en el sector estatal, funcionan Escuelas de Educación Especial, que trabajan con diferentes discapacidades, como irregulares motores, irregulares mentales, y déficit sensoriales.

TERAPIA OCUPACIONAL DENTRO DEL SISTEMA EDUCATIVO BONAERENSE:

Cabe mencionar, que el Terapeuta Ocupacional dentro de las Escuelas de Educación Especial puede desempeñar funciones diferentes: por un lado, formando parte del equipo transdisciplinario, como terapeuta ocupacional propiamente dicho, y por otro, como maestro de los trayectos pre-profesionales, cuyo rol será desarrollado en el transcurso de nuestra investigación.

El TO, en el ámbito de las Escuelas de Educación Especial, junto con el equipo de profesionales, trabajará para los alumnos con NEE, ya sea con Retardo Mental moderado, Motores, Sensoriales y Trastornos Emocionales Severos (TES), dentro del gabinete educativo, realizando evaluaciones del alumno, determinando en que medida el déficit en cada caso en particular, afecta su participación en las actividades escolares.

Además de las evaluaciones, el TO participa con el equipo transdisciplinario, aportando la realización del diagnóstico y pronóstico del educando; como mencionamos anteriormente realiza las evaluaciones correspondientes a las áreas de desempeño ocupacional, tales como las motoras, sensorperceptivas, psicofuncionales, y de las actividades de la vida diaria.

El TO, será responsable de la realización de los métodos y medidas de evaluación, la interpretación y la documentación de los resultados, así como la comunicación de los mismos a los restantes miembros del equipo.

Entre otras cosas deberá como profesional, asesorar y orientar a la familia, parte muy importante en el desarrollo del alumno y orientar a maestros como a otros profesionales del equipo en la implementación de planes de tratamiento, equipamiento, uso de materiales y análisis ocupacional de la actividad.

El TO, como todos los demás miembros del equipo transdisciplinario, ejerce su rol dentro de 3 dimensiones: alumno-familia-contexto sociocomunitario.

1-Relacionado con el alumno:

***Evaluar y definir el perfil psicomotor ocupacional y la funcionalidad de los alumnos.*

**Seleccionar el mobiliario y el equipamiento para optimizar la funcionalidad; y del logro de una posturas y movimientos adecuados.*

*Planificar e implementar el Plan de Apoyo Específico Individual y grupal.

*Participar en la orientación y reorientación profesional en función de la inserción en los profesionales.

*Realizar el relevamiento del espacio físico determinando las barreras arquitectónicas para su modificación.

2-Relacionado con el contexto familiar:

* Orientar a la familia acerca de las potencialidades y la funcionalidad de su hijo.

* Orientar a la familia acerca del equipamiento y/o adaptaciones que puedan favorecer el desempeño de su hijo, en las actividades escolares, del hogar, recreativo, social y laboral.

* Informar a la familia sobre las posibilidades laborales y microemprendimientos.

* Favorecer la integración de los padres a la dinámica escolar.

3- Relacionado con el contexto socio-comunitario:

* Participar activamente en la elaboración de proyectos socio-comunitarios.

* Participar en la difusión del proyecto educativo en la comunidad.

* Informar respecto al marco legal existente, en lo que se refiere al plano laboral.

- * Participar en actividades de Atención Primaria de la Salud.
- * Realizar el relevamiento de los puestos de trabajo, estudio y análisis de los mismos”¹⁹

¹⁹ Misión, Función y Roles de los integrantes del Equipo Transdisciplinario en el Marco del Nuevo Paradigma de la Educación Especial. Disposición N° 15/03

- **Capítulo 3: Retardo Mental**

RETARDO MENTAL:

Históricamente la Dirección de Educación Especial ha tomado como referencia las definiciones de la Asociación Americana de Retardo Mental (AAMR); como así también los conceptos que de ella emanaban; debido al reconocimiento Internacional en la comunidad científica que posee dicha Asociación.

Desde su fundación en 1876, uno de sus principales objetivos ha sido conseguir una delimitación clara y no discriminatoria de la condición de la persona con discapacidad.

Integrada por diferentes profesional, proveniente de distintos campos como la salud, la psicología, la educación, el trabajo social, la legislación, la administración, etc.; ha hecho de esta organización, un puesto referencial para todos aquellos que por motivos personales o profesionales, han establecido relaciones con personas que presentan deficiencias de la inteligencia.

La definición de RM (retardo mental), en el año 1992, estaba integrada por cuatro dimensiones, a saber: funcionamiento intelectual y habilidades adaptativas, consideraciones psicológicas, emocionales y físicas (de salud y etiológicas), y por último consideraciones ambientales; debido a que la persona no es un ser aislado, de lo contrario, es un individuo

que interrelaciona con su entorno y se ve condicionado por el mismo, y a la vez, lo condiciona.

Dicha definición fue modificada una década después, considerándose a partir de dicho cambio, los diferentes contextos en los cuales la persona con RM interactúa.

La definición propuesta en el año 2002 es la siguiente: *"El retardo mental hace referencia a limitaciones sustanciales en el desenvolvimiento corriente. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media que tiene lugar junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas posibles: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. El retardo mental se manifiesta antes de los 18 años".*²⁰

La asociación determinó premisas que son indispensables cumplir para poder aplicar la definición:

En referencia a las limitaciones en las habilidades adaptativas, consideran necesario tener en cuenta el entorno comunitario de los sujetos de la misma edad.

Para que la evaluación sea considerada como válida, es necesario analizar los factores culturales, lingüísticos, comunicacionales y comportamentales.

²⁰ Circular Técnica General N° 5/03. "¿Qué es el Retardo Mental?, su definición y características". Dirección de Educación Especial. Dirección General de Cultura y Educación. Provincia de Buenos Aires. Argentina

Consideran que describir las limitaciones adaptativas que posee el sujeto permite identificar los perfiles de apoyo necesarios para el mismo. Dichos apoyos, proporcionados durante un tiempo prolongado, podrán mejorar el funcionamiento en la vida cotidiana de las personas con retardo mental.

Entendiendo como *apoyos* a personas, lugares, servicios ofrecidos que permitan dar respuesta a las necesidades de la persona. Estos apoyos pueden ser empleados durante un tiempo prolongado, o ser solamente temporarios.

Además establecen, que si bien existen limitaciones en determinadas habilidades adaptativas, también pueden encontrarse capacidades en otras habilidades adaptativas u otras capacidades personales.

También dejan de "clasificar" a la persona con RM según su coeficiente intelectual en leve, moderado, severo y profundo, dejando de dar especial importancia a los parámetros psicométricos antiguamente utilizados.

Poniendo énfasis de esta manera a la visión holística del individuo.

Para definir al RM la AAMR adopta un enfoque multidimensional, considerando 5 dimensiones:

1. Habilidades intelectuales
2. Conducta Adaptativa (conceptual, social y práctica)

3. Participación, interacciones y roles sociales
4. Salud (salud física, salud mental, etiología)
5. Contexto (ambiente y cultura)

-Dimensiones del RM:

Dimensión 1: *Funcionamiento intelectual*

Es necesario determinar el CI mediante un test estandarizado, considerando el contexto cultural, social y lingüístico del sujeto. Dicho test debe ser administrado por profesionales idóneos y con experiencia en evaluaciones de RM.

Dimensión 2: *Conducta Adaptativa*

Se entiende como conducta adaptativa a "el conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas por las personas para funcionar en su vida cotidiana".²¹

Las limitaciones en esta dimensión influyen sobre la independencia personal y su desenvolvimiento en la sociedad.

La AAMR, determina que si la persona no presenta limitaciones en las habilidades adaptativas, no puede ser diagnosticado como un sujeto con Retardo Mental.

Las diferentes áreas planteadas en la definición actual son las siguientes:

²¹ Ibid.

-Comunicación: es la habilidad de recepcionar y comprender toda la información que recibe y responder adecuadamente; favoreciendo la interacción y el intercambio entre las personas, con el fin de ejercitar el lenguaje, ganar confianza en si, crear nuevos vínculos y estimular el interés.

-Cuidado personal: comprende habilidades para desempeñarse en actividades de autocuidado (higiene, comida, vestido, apariencia),

-Vida en el hogar: habilidades relacionadas con un adecuado funcionamiento en su casa, comprende desde la realización de tareas cotidianas, preparación de las comidas, cuidado de la ropa, hasta las relaciones del sujeto en su casa y con el vecindario.

-Habilidades sociales: son las relacionadas con el establecimiento de intercambios sociales con otras personas; se refieren a un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos que se requieren para llevar a cabo competentemente una tarea de índole interpersonal.

- Utilización de la comunidad: se refiere a la habilidad por parte el sujeto de poder utilizar todos los, servicios, recursos e instituciones de la comunidad; desempeñándose adecuadamente según las normas establecidas por la misma.

- Autorregulación: hace referencia a las habilidades necesarias para desempeñarse adecuadamente en su entorno social, familiar, educativo y laboral.

-Salud y seguridad: se refiere a la habilidad para ser capaz de ser responsable en su cuidado personal.

-Habilidades académicas funcionales: se refiere a los aspectos cognitivos y las relacionadas con aprendizajes incorporadas durante el proceso educativo del sujeto, que le permiten aplicarlas en su vida cotidiana.

-Ocio: reflejan todos los intereses, preferencias y elecciones de la persona, de todas aquellas actividades que no forman parte de la vida diaria.

-Trabajo: habilidades relacionadas con la posibilidad de desempeñarse en un puesto laboral adecuadamente. Una de las mayores necesidades para personas con retraso mental, es poner en marcha programas que posibiliten la independencia, productividad e integración en la comunidad, ya que carecen en mayor proporción que el resto de las personas, de la posibilidad de acceder a un empleo digno.

Las áreas de desempeño ocupacional, incluyen actividades de la Vida diaria, actividades de trabajo y actividades de ocio.

Los componentes que forman parte del desempeño ocupacional, tales como los sensoriales, cognitivos, y psicosociales, son necesarios para la realización de las actividades anteriormente mencionadas, es decir la ausencia de alguno de los componentes, determinará un déficit en su desempeño ocupacional.

Dimensión 3: Participación, interacciones y roles sociales

En esta dimensión se evalúan las relaciones e interacciones que se establecen con las demás personas, como así también el rol que desempeña el sujeto, destacando la importancia que las mismas revisten.

Estos aspectos se evalúan a través de las observaciones de las relaciones e interacciones de la persona con su ambiente. Es importante considerar, que las interacciones pueden obstaculizarse sino se cuenta con servicios y recursos, como así también las barreras físicas y sociales.

Dimensión 4: Salud física, salud mental y factores etiológicos

Aquí se plantea que el desempeño de una persona está influido por sus condiciones de salud física y mental. Dichas condiciones de salud pueden afectar positiva o negativamente sobre el funcionamiento de la persona. Es importante destacar, la influencia que posee el ambiente en el cual el individuo se encuentra inmerso, que pueden facilitar o no su desempeño.

Con respecto a la etiología, se plantean cuatro factores de riesgo, a saber: biomédico, social, comportamental y educativo.

Dimensión 5: Contexto (ambiente y cultura)

Se destaca la importancia e influencia que posee el ambiente en el desarrollo y comportamiento del sujeto.

Según la AAMR, los entornos saludables deben tener las siguientes características:

- deben proporcionar oportunidades.
- deben fomentar el bienestar.
- deben proporcionar estabilidad.

A partir de esta nueva definición, se produjeron cambios en la Estructura Curricular de la Educación Especial, en cuyo contexto el cargo del Terapeuta Ocupacional ha manifestado cambios en su quehacer profesional; debido a lo cual dicho cargo en la actualidad, no se limita solo al abordaje del alumno con RM moderado o severo, como ocurría anteriormente; sino que actualmente debido a la no categorización de los alumnos, el Terapeuta Ocupacional está habilitado para trabajar con las distintas modalidades de dicha discapacidad.

- **Capitulo 4: Trayectos
Pre-Profesionales**

TRAYECTOS PRE PROFESIONALES:

A partir de la Resolución N° 3972/02 se inicia la transformación en la Provincia de Buenos Aires respecto a la Educación Especial, se propone la formación pre-profesional caracterizando a los TPP como un área que brinda al alumno con **Necesidades Educativas Especiales (NEE)** conocimientos instrumentales que favorecen sus condiciones de empleabilidad futuras. Aquí radica el cambio propuesto por la nueva resolución; ya no se educa para un determinado puesto laboral en particular, sino que se intenta brindar al alumno que concurre a una escuela de educación especial, dichos saberes que le permitan incorporar capacidades básicas, para su futura inserción social y laboral.

La transformación educativa cobra relevancia a partir de la relación que se establece entre trabajo y educación, esto avalado por la Ley Provincial de Educación N° 11612 junto con la Ley Federal de Educación N° 24195, ambas reconocen y consideran necesario implementar dicho cambio, a través de la educación técnica.

*El acuerdo marco para la educación especial aprobado por el Consejo Federal de Cultura y Educación pone énfasis en la educación laboral y dice que entre las funciones de la Educación Especial (EE) se encuentran:

-promover y obtener estrategias de integración

-participación de las personas con NEE en los ámbitos educativos, sociales y laborales".²²

La ley Nacional N° 22.431 de Protección integral de las personas con discapacidad, la Ley de Trabajo N° 24.103, junto con la Ley Provincial N° 10.592 promueven la formación laboral de personas con discapacidad para el logro de una óptima integración social.

"La integración socio-laboral se define como la participación de las personas con discapacidad en la vida corriente de la comunidad se relaciona con el sector socioeconómico del trabajo".²³

En el pasado, se educó a los alumnos con NEE para determinados puestos laborales, actualmente y debido a los cambios producidos en la sociedad actual, es necesario incorporar la educación tecnológica en la formación de los alumnos; esto es, educarlos brindando recursos polivalentes que les permitan poder responder adecuadamente ante las exigencias impuestas por el escenario social productivo actual y futuro. "Es un aprendizaje para el trabajo y no un aprendizaje de un trabajo".²⁴

La Dirección Provincial de Educación Especial, tiene como objetivo principal la integración social del alumno con NEE a

²² Resolución Transformadora N°3972/02. Exp. 5801-3453733/99. Buenos Aires. Argentina.

²³ Ibid

²⁴ Anexo 1. Exp. 5801-3279.503/03. Poder Ejecutivo. Buenos Aires. Argentina.

través del trabajo, lo cual afianza los propósitos de integración y normalización.

Lo que se propone es la formación integral de la persona, brindando conocimientos sobre capacidades básicas, que permitan lograr calificaciones laborales y condiciones de empleabilidad en la Formación Laboral que posibilite la integración sociolaboral de los alumnos. Dicha formación deberá ser continua, cambiante y flexible.

Se entiende por empleabilidad al incremento y afianzamiento de capacidades básicas y al desarrollo de habilidades determinadas, en diferentes ámbitos de desempeño.

También es necesario determinar las competencias laborales que posee el alumno, entendiéndose como competencia " los conocimientos, aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico" (Organización Internacional del Trabajo, 2004).²⁵

La educación pre-profesional es una educación tecnológica direccionalizada que comparte con la educación tecnológica propia de la EGB sus dimensiones formativa e instrumental, e incorpora el desarrollo de competencias básicas y generales para la inserción del campo formación profesional.

²⁵ Circular Técnica Parcial N°5/07. Dirección de Educación Especial. Dirección de Cultura y Educación. Buenos Aires. Argentina.

La EE facilitará una serie de conocimientos polivalentes para su transformación que posibiliten su inserción laboral, determinando que tipo de competencias laborales podrán desarrollar los alumnos, considerando el escenario actual de la comunidad en la cual el alumno está inmerso.

Los TPP se articularán con las demás áreas de la educación General Básica (EGB) , determinando una unidad pedagógica-didáctica, una síntesis entre teoría y práctica.

"La propuesta será obligatoria, integral y flexible, se llevará a cabo en forma secuenciada y tendrá en cuenta la acreditación de conocimientos y destrezas previos, los que serán considerados como el punto de partida del proyecto individual de aprendizaje de cada alumno, independientemente del ciclo de EGB que transite".²⁶

Los TPP están organizados en módulos:

1. Módulo de Iniciación al TPP
2. Módulo de capacidades básicas, constituido por el Módulo 1, Módulo 2 y Módulo 3.
3. Módulo de capacidades básicas orientadas hacia una familia de profesiones, conformado por el Módulo 4. Módulo 5 y Módulo 6.

El encuentro del alumno con la actividad concreta y con la evolución de la misma, constituyen la base del proceso de

²⁶ Ibid.p 65

aprendizaje, debido a que durante dicha evolución confluyen la teoría y la práctica. Este escenario permite que el alumno investigue, actúa, se equivoque, aprenda de los mismos, coopere con sus compañeros, resuelva problemas, etc. Cada uno de estos módulos tienen un objetivo a cumplir, que está conformado por competencias básicas, que se toman de referencia para delinear las expectativas de logro a alcanzar.

Dichas expectativas son las metas mínimas a alcanzar durante el tránsito por cada uno de los módulos. De la evaluación de las expectativas depende la acreditación y la promoción al siguiente módulo de la estructura modular de los TPP.

***El área del TPP se propone:**

***Familiarizar a los alumnos con las competencias necesarias para el "saber", "saber hacer", "poder hacer", y saber "convivir" desde una visión tecnológica, enmarcada dentro del quehacer productivo regional.**

***Incorporar conocimientos, habilidades y destrezas básicas para el desarrollo de proyectos tecnológicos simples, integrando a través de los mismos materiales, máquinas, herramientas y técnicas operativas.**

***Familiarizar a los alumnos en el reconocimiento de las diversas actividades económicas, productivas, sociales y artísticas; identificando los recursos y las tecnologías actuantes en los procesos.**

***Profundizar los saberes establecidos en el campo tecnológico a través de una articulación real con las demás áreas de la EGB y de una contextualización de estos aprendizajes a través de procesos orientados a la formación dentro de una familia de profesiones.**

***Buscar el desarrollo de competencias generales y básicas que puedan articularse y profundizarse en futuras etapas de formación, potenciando las capacidades propias de los alumnos.**

***Fomentar mediante experiencias de aprendizaje basadas en situaciones reales de trabajo, ejercitando capacidades laborales para la flexibilidad, adaptabilidad y cooperación.**

***Acreditar esta formación a través de criterios que permitan la certificación de aprendizajes para una real validación en el sistema educativo".²⁷**

Según la Ley Federal de Educación N° 24.195, Art. 5 Inc. J y la Ley de Educación N1 11.612, Art 3 inc. B, el trabajo posibilita el desarrollo educativo, social y personal del alumno con NEE.

Es necesario considerar ciertos aspectos al proponer actividades a los alumnos, para que estas posean valor pedagógica, como por ejemplo que las actividades a realizar constituyen un desafío a alcanzar, que posibiliten el proceso de aprendizaje, que promuevan la autoevaluación por parte

²⁷ Ibid

del alumno con variedad en los mismos, para poder desempeñarse en diferentes roles, fomentar la autonomía ante problemas o situaciones inesperadas.

Los fundamentos en que se sustenta la propuesta del área del TPP son la Ley Federal y Provincial de Educación, la creciente necesidad de incorporar a los alumnos con NEE a la ecuación para el trabajo y la articulación entre el sistema educativo y el ámbito laboral, en concordancia con los ejes de la política educativa bonaerense (equidad, calidad y cultura del trabajo).

Cada uno de estos ejes posibilita y promueven el logro de una óptima Formación Laboral.

"Asimismo durante los Trayectos de Formación Profesional ala que el alumno luego de la acreditación y certificación de los TPP las prácticas profesionalizantes deben tener espacio y tiempo de desarrollo y evaluación en los 3 años (tiempo promedio de duración) de esta formación que el alumno adquiere en los centros o servicios de Formación Laboral"²⁸

Cuando nos referimos al concepto de capacidades básicas, hablamos de *aquellas habilidades, conocimientos que el alumno deberá obtener para poder responder adecuadamente ante diferentes y nuevas situaciones y*

²⁸ Ibid

circunstancias.

Las competencias básicas a alcanzar son:

***Gestionar información, material, herramientas, máquinas e instrumentos.**

***Operar y mantener herramientas, máquinas e instrumentos, utilizando normas de higiene y seguridad.**

***Comunicar y recepcionar información.**

***Integrar equipos de trabajo en forma cooperativas.**

***Reconocer las tecnologías involucradas en los procesos productivos**²⁹

Lo enunciado anteriormente, se toma en consideración para establecer las expectativas de logro a obtener por el alumno una vez transitado el área de los TPP. Al finalizar el mismo, el alumno estará capacitado para la:

***Identificación y formulación de problemas que demanden la construcción de un proyecto productivo, con interés y sentido crítico.**

²⁹ Ibid

*Identificación y formulación de problemas que demanden la construcción

*Uso y accionamiento de materiales, herramientas, máquinas e instrumentos, conociendo y respetando normas de seguridad e higiene, contextualizados a una determinada familia de profesiones.

*Utilización en forma adecuada de instrumental de medición y control propios de una determinada familia de profesiones

*Comunicar y recepcionar información, utilizando medios gráficos, informáticos, verbales y no verbales, utilizando:

- vocabulario específico de una determinada familia de profesiones.
- Responsabilizarse de la ejecución de un trabajo aplicando criterios de disciplina, adaptabilidad, responsabilidad y perseverancia.
- Gestionar información, materiales, herramientas y máquinas necesarios para la realización de proyectos productivos.³⁰

El transcurso del alumno por cada uno de los módulos no está determinado por un tiempo límite, sino que el tiempo es flexible ya que se trata de que el alumno incorpore las capacidades básicas y expectativas de logro esperable para dicho módulo. La única excepción, lo constituye el módulo de

³⁰ Ibid.

iniciación en los TPP, en el cual se establece un tiempo máximo de 2 períodos lectivos.

Una vez concluido dicho período deberá acceder al primer módulo de Capacidades Básicas.

Los módulos poseen ejes temáticos organizadores, ellos son los materiales y herramientas, las técnicas de producción y la gestión. El primer eje temático, constituido por las herramientas y materiales, hace referencia a la selección, clasificación, modo de obtención y elaboración de materiales, como así también al uso de normas de seguridad, tecnología y profesiones afines.

El segundo eje temático, constituido por las técnicas de producción, alude a la elaboración, diseño, fabricación, recopilación de información, mantenimiento y reparación de equipos.

En cuanto a la gestión, tercer eje temático, podemos determinar que aquí se hace referencia a la administración, organización de recursos humanos y laborales, comercialización, cooperativismo y microemprendimientos.

-Módulo de Iniciación al Trayecto Pre-Profesional:

Este módulo se propone aproximar al alumno con NEE de conocimientos y habilidades básicas que posibiliten el uso de herramientas y máquinas de uso común, utilizadas en

diferentes tareas, como así también, que gestionen información, instrumentos, máquinas, herramientas simples; opere máquinas, instrumentos, herramientas simples considerando normas de higiene y seguridad; integrar y cooperar equipos de trabajo; ser capaz de comunicar y recibir información, y por último, ser capaz de reconocer las tecnologías presentes en la tarea y resolver situación problemáticas que se originen.

Una vez transitado este módulo, el alumno será capaz de coordinar movimientos, establecer relaciones espaciales entre su cuerpo y los materiales, herramientas y máquinas que utiliza, emplear dichos elementos y técnicas considerando las normas de seguridad e higiene. Deberá poder organizar objetos y materiales, reconocer la transformación de los mismos, clasificarlos, como así también, poseer vocabulario técnico adecuado.

Los siguientes indicadores de logros se consideran necesarios al finalizar este módulo de iniciación al TPP:

*Selección de las herramientas adecuadas, para cada operación.

*Reconocimiento de distintos materiales.

*Dominio de las distintas herramientas.

*Uso de vocabulario técnico básico.

*Aplicación de normas de seguridad.

***Establecimiento de relaciones interpersonales³¹**

-Módulo de Capacidades Básicas

Este módulo es una continuación del Módulo de Iniciación a los TPP debido a que ambos integran el mismo proceso formativo, interrelacionándose con otras áreas, pero se diferencia del anterior, en su complejidad creciente.

Estos módulos tienen como objetivos que el alumno adquiera en forma gradual, conocimientos y habilidades referidos al uso de materiales, herramientas y máquinas, hábitos de trabajo, normas de seguridad e higiene y responsabilidad personal o grupal en las diferentes actividades a realizar.

Para la acreditación de dicho módulo, se considerarán los siguientes indicadores de logros:

***Seleccionar y manipular materiales, herramientas y máquinas adecuadas para cada actividad, considerando durante el desarrollo de las mismas, normas de seguridad e higiene.**

***Establecer relaciones interpersonales.**

***Recibir y emitir pautas y consignas de trabajo.**

***Utilizar instrumentos de medición convencional y no convencionales.**

***Participar en proyectos tecnológicos.**

El docente a cargo de dicho módulo deberá ser competente

³¹ Ibid

para reconocer las capacidades e intereses de los alumnos, y de su futura posibilidad de inserción en el mercado laboral; deberá desarrollar y aplicar estrategias de aprendizaje, para que los alumnos logren alcanzar las competencias requeridas para su promoción, de acuerdo al Diseño Curricular Jurisdiccional y el Proyecto Curricular Institucional. El responsable de dicho módulo deberá poseer conocimientos sobre materiales, útiles, herramientas y técnicas, como así también de los procesos técnicos, tecnológicos y artísticos relacionados con dicho módulo.

-Modulo 1:

Las expectativas de logro para el alumno al finalizar este módulo son:

****Dominio conceptual e instrumental del uso de materiales, insumos y herramientas utilizadas en diferentes productos tecnológicos.**

***Anticipación de riesgos potenciales en la utilización de materiales, herramientas y otros objetos a través de la adopción de normas de seguridad e higiene laboral.**

***Aplicación de distintas formas de soportes de la información y medios de comunicación.**

***Búsqueda de información y utilización de vocabulario técnico básico referido al trabajo artesanal.**

*Conocimiento de la relación: hombre-producción, analizando conocimientos, gestos, herramientas y delegación de funciones.

*Recepción y transmisión de consignas de trabajos simples.

*Participación en proyectos tecnológicos sencillos.

*Medición a través de métodos no convencionales (comparadoras)³².

-Módulo 2:

Una vez completado este módulo, el alumno estará capacitado para la manipulación de materiales, herramientas sencillas, respetando normas de seguridad e higiene; utilización de diversas técnicas para la transformación de materiales; uso de instrumentos de medición y control; participación en proyectos tecnológicos de mediana complejidad, favoreciendo en el proceso del trabajo relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, y por último, el alumno deberá estar capacitado para comprender y transmitir consignas de trabajo de mediana complejidad.

-Módulo 3:

Para que el alumno promocióne a la siguiente fase, deberá estar capacitado para el logro de:

³² Ibid.

- *Análisis sistemático de productos y procesos tecnológicos.
- *Utilización de herramientas, máquinas sencillas, dispositivos y materiales, con adecuada precisión, aplicando normas de seguridad e higiene laboral.
- *Uso adecuado de instrumentos de medición y control.
- *Aplicación correcta de diferentes técnicas y medios de comunicación verbales y no verbales.
- *Participación en forma cooperativa en un equipo de trabajo desarrollado conductas sociales.
- *Participación en proyectos tecnológicos utilizando con precisión y economía máquinas, herramientas, insumos y recursos.
- *Comprensión y transmisión de consignas de trabajo respetando el orden y secuencia dados".³³

-Módulo de Capacidades Básicas orientadas a una Familia de Profesiones:

Estos módulos tienen como objetivos, que el alumno adquiera conocimientos y capacidades referentes a las actividades productivas que se desarrolla dentro de cada una de las familias de profesiones, en niveles de complejidad creciente. Para la evaluación y acreditación del **Módulo 4**, el alumno deberá estar capacitado para:

³³ Ibid.

***Dominar teórica y prácticamente materiales, insumos y herramientas utilizados, implementando normas de seguridad e higiene, anticipando riesgos potenciales en la utilización de los mismos.**

***Conocer y aplicar mediciones convencionales y no convencionales propias de cada profesión.**

***Participar en proyectos tecnológicos simples, conociendo herramientas, gestos, habilidades y funciones, en el desarrollo de la actividad.**

***Comprender, analizar y aplicar la información referente a cada una de las familias de profesiones, como así también la utilización adecuada de vocabulario técnico de cada una de las profesiones.**

En el Módulo 5, el alumno deberá estar capacitado para utilizar en forma progresiva diferentes técnicas y medios de comunicación verbales y no verbales; tendrá la capacidad de participar en proyectos tecnológicos de mediana complejidad, trabajando en forma cooperativa con sus compañeros.

Por último, las expectativas de logro, para el Módulo 6 son las siguientes:

***Participación y análisis sistemático de productos y procesos tecnológicos relacionados con cada una de las familias de profesiones. Comercialización de los mismos.**

***Utilización, cuidado y mantenimiento de herramientas, máquinas de diferente complejidad, materiales con adecuada precisión, aplicando normas de seguridad e higiene.**

***Uso adecuado de técnicas y medios de comunicación implícitos en el desarrollo de la actividad.**

***Recepción y ejecución de consignas de trabajo, participando en forma individual y colectiva en las mismas.**

***Participación en proyectos.**

• **ASPECTOS
METODOLÓGICOS**

PROBLEMA:

En que medida el TO en el cargo de maestro en los trayectos pre-profesionales, contribuye con el desarrollo de competencias laborales de los alumnos que concurren a escuelas especiales con modalidad de retardo mental.

OBJETIVO GENERAL:

Determinar en que medida el TO en el cargo de maestro en los trayectos pre-profesionales cobra singular relevancia en la formación laboral de los alumnos que concurren a escuelas especiales con modalidad de retardo mental.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

*Describir los propósitos que orientan los trayectos pre-profesionales en las escuelas de educación especial.

*Conocer que títulos habilitantes poseen los profesionales que desempeñan tareas docentes en los trayectos pre-profesionales.

*Establecer los alcances y limitaciones que de acuerdo a su formación académica presentan los distintos profesionales en el cargo de maestros de los trayectos pre-profesionales.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL:**EL TO COMO MAESTRO EN LOS TRAYECTOS PRE-PROFESIONALES:**

"El TO como maestro en los trayectos pre-profesionales, orienta el proceso de formación pre-profesional de los alumnos con necesidades educativas especiales.

Promueve la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas básicas para el desarrollo de proyectos tecnológicos simples, integrando a través de los mismos; materiales, herramientas, máquinas, y tecnología operativas.

Acredita la formación pre-profesional a través de criterios que permitan la certificación de aprendizajes para una real validación en el sistema educativo y propiciar el desarrollo de capacidades generales y básicas que puedan articularse y profundizarse en las futuras etapas de formación potenciando las capacidades de los alumnos".³⁴

COMPETENCIAS LABORALES:

Habilidad del alumno para desenvolverse en forma autónoma ante las demandas impuestas por la actividad y el ámbito laboral.

³⁴ Circular Técnica Parcial N°5. Op.Cit.

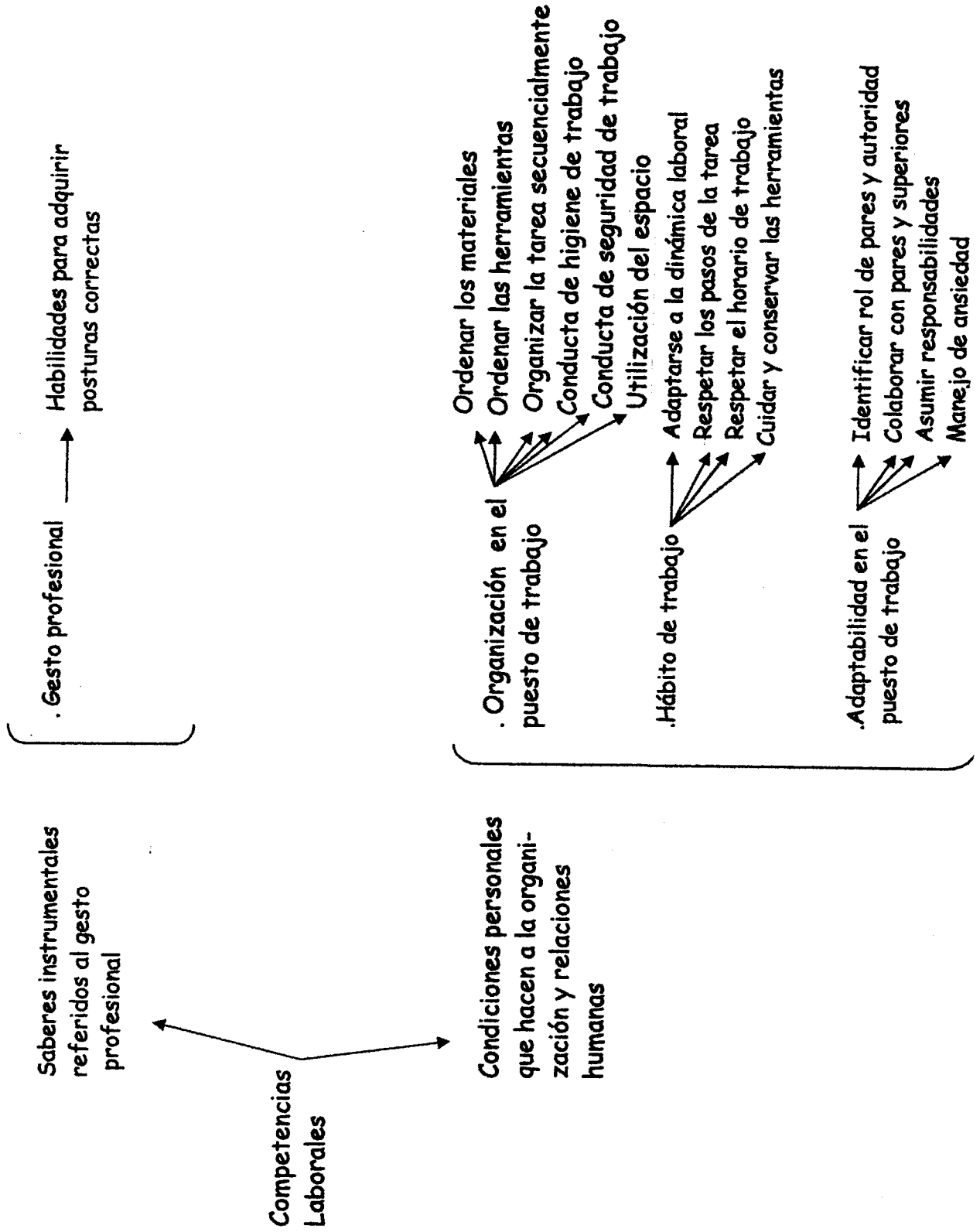
DEFINICIÓN OPERACIONAL:**EL TO COMO MAESTRO EN LOS TRAYECTOS PRE-PROFESIONALES:**

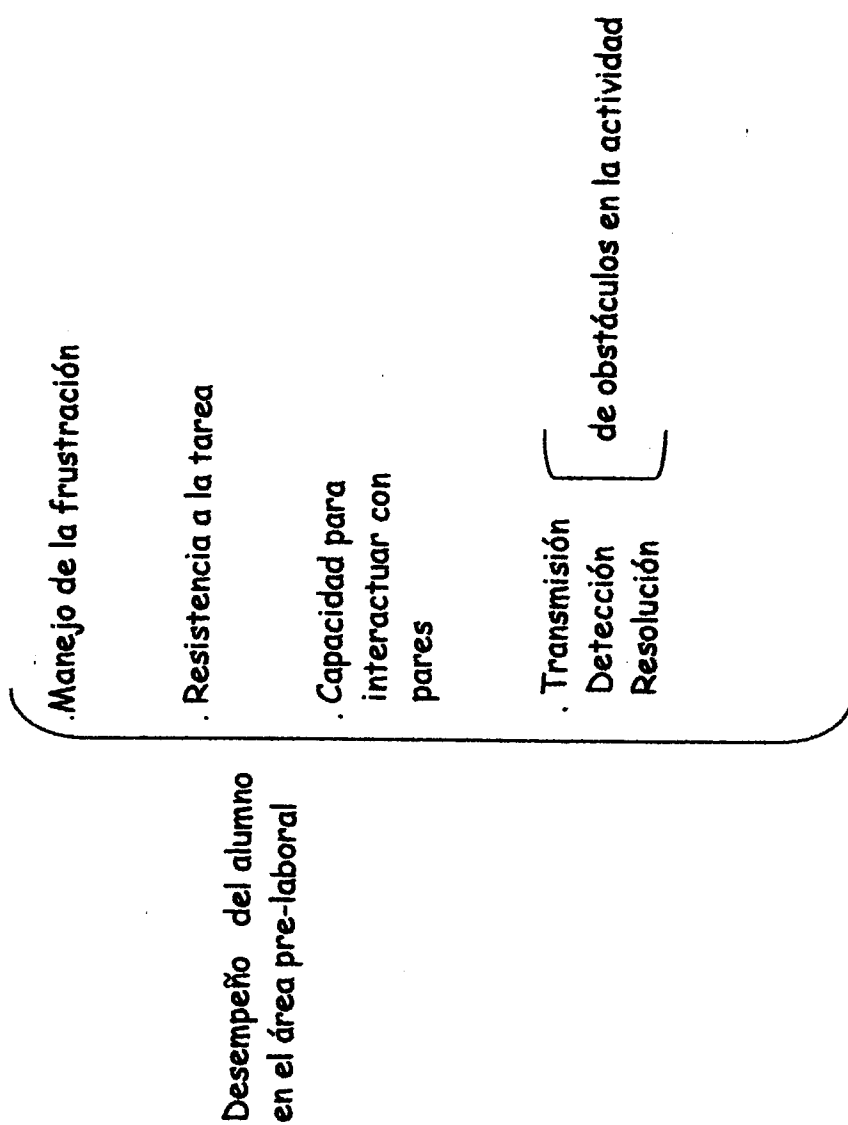
Profesional que se desempeña en el área pre-laboral, fomentando condiciones de empleabilidad a partir del desarrollo de saberes instrumentales referidos al gesto profesional, tales como: habilidad para adquirir posturas correctas, forma adecuada de manejo de materiales y herramientas, así como condiciones de las tareas a realizar, hábitos personales que hacen a la organización y relaciones humanas; aspectos organizativos respecto al trabajo y adaptabilidad en el puesto.

COMPETENCIAS LABORALES:

Capacidad de respuesta del alumno a las distintas problemáticas que se pueden presentar en el ámbito pre-laboral tales como: manejo de la frustración, persistencia y resistencia a la tarea, capacidad para interactuar con pares y superiores y también detección, transmisión y resolución de obstáculos surgidos de la actividad.

TERAPIA OCUPACIONAL EN TRAYECTOS PRE-PROFESIONALES





ENFOQUE:

El mismo será en su mayor medida **cualitativo**, teniendo en cuenta que el objetivo de nuestra investigación será obtener datos relevantes para tratar de **esclarecer** la importancia de las funciones que desempeña tanto el T.O como el Lic. en Terapia Ocupacional en el cargo como **Maestro** en los Trayectos Pre-profesionales (TPP); recabando los datos de una muestra específicamente identificada.

DISEÑO Y TIPO DE ESTUDIO:

El diseño de investigación será de tipo **no experimental**, teniendo en cuenta que las variables a investigar serán observadas tal como se dan en un contexto natural, sin posibilidad de manipulación ni control para luego ser analizadas. Por su dimensión temporal será de **corte transversal o transeccional** ya que los datos serán recolectados en un solo momento y en un tiempo único. En esta investigación se tomará una fracción de tiempo que va desde octubre a diciembre del 2008.

En cuanto a la profundidad del tipo de estudio será **exploratorio descriptivo**, teniendo en cuenta que el objetivo es examinar un tema de investigación poco estudiado; y sirve para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos. Nuestro interés radica en establecer la

importancia que posee el T.O y Lic. En Terapia Ocupacional en el cargo como maestro en los TPP. Es descriptivo, porque intenta describir la situación a estudiar.

POBLACIÓN:

La población, "conjunto de la totalidad de los objetos, sujetos o miembros que cumplen un conjunto determinado de especificaciones"³⁵

En esta investigación estará conformada por todos los profesionales que se desempeñan en el área de Educación Especial con modalidad de Retardo Mental.

MUESTRA:

Es el subgrupo de la población, que estará comprendida por todos los maestros de los TPP, que se desempeñan en escuelas de Educación Especial con modalidad de retardo mental y directivos de dichas instituciones.

La cantidad aproximada será de 70 individuos.

³⁵ Polit-Hungler. Investigación Científica. 5ª Edición. Mac Graw-Hill. Interamericana Editores. México. 1997.p 33.

CRITERIOS DE SELECCION DE LA MUESTRA:

-CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

Formarán parte de la muestra, aquellos maestros que se desempeñan en escuelas de Educación Especial con modalidad de retardo mental, y directivos de dichas instituciones de la ciudad de Mar del Plata; entre agosto y diciembre de 2008, que accedan a colaborar con la siguiente investigación.

-CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

Quedarán excluidos de la investigación, todos aquellos profesionales que se desempeñan como maestros de TPP o directivos de escuelas de Educación Especial con modalidad de retardo mental que en el momento de la investigación se encontrasen con licencia o de vacaciones.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Se utilizarán:

-cuestionario, el cual constará de dos secciones:

una dirigida a directivos (director/ra y vicedirector/ra) de cada una de las escuelas de Educación Especial con modalidad de retardo mental, de la Ciudad de Mar del Plata; y la otra dirigida a los maestros de los TPP de dichas instituciones.

Se utilizará un formulario con preguntas abiertas; será autoadministrado.

El mismo será entregado personalmente por las tesistas, acordando un plazo de devolución de aproximadamente una semana.

-Recopilación Documental: Se enviará notas a las escuelas, solicitando datos sobre: de los profesionales que se desempeñan como maestros de TPP, nominación talleres y tareas realizadas.

-Entrevista semiestructurada con informantes claves: Se buscará obtener datos respecto de las funciones de los maestros de TPP y modalidades de trabajo, dentro de las escuelas de Educación Especial, con modalidad de retardo mental.

PRUEBA PILOTO:

Para lograr confiabilidad del instrumento de recolección de datos (cuestionario), se realizará una prueba piloto en otras

escuelas de Mar del Plata que no están incluidas dentro de la muestra; entre los profesionales que reúnan los mismos criterios de inclusión que la muestra seleccionada para la investigación. Será seguido el mismo procedimiento que en la muestra final, en lo que se refiere a: entrega, administración, y devolución de los formularios.

ANÁLISIS DE LOS DATOS:

Una vez recolectada la información de los cuestionarios, se realizará un análisis de tipo cualitativo en primer instancia, a partir de donde se realizará identificación (de ser posible), de indicadores de respuesta, que permitirán realizar la síntesis de los datos y volcarlos en gráficos y tablas simples y bivariadas.

• TRABAJO DE CAMPO

TRABAJO DE CAMPO:**-Recopilación Documental:**

En un primer momento se enviaron notificaciones a las distintas escuelas con la finalidad de recabar información acerca de; los profesionales que se desempeñan en lo TPP; nominación de los talleres, y las tareas realizadas en los mismos.

Se hizo un registro de cuales son los pre-talleres que a la fecha funcionan en las escuelas que forman parte de la muestra y como así también de los títulos que poseen las personas que ocupan el cargo de maestro en los mismos; a tal fin se confeccionó un cuadro donde se volcaron los datos.

- Aplicación del cuestionario:

Se elaboraron dos tipos de planillas: una dirigida a directivos y la otra a los maestros de TPP, con la finalidad de obtener información relevante sobre las personas encuestadas.

Las mismas fueron individuales, anónimas y autoadministradas.

Los cuestionarios constaron de preguntas abiertas y cerradas.

Se informó a los encuestados sobre los motivos de la investigación.

Los formularios fueron entregados en las escuelas, acordando un plazo de devolución de una semana.

- Aplicación de las entrevistas semiestructuradas:

Consistió en la realización de entrevistas practicadas a informantes claves de las distintas escuelas, buscando obtener datos acerca del funcionamiento de los TPP, tanto en lo que se refiere a actividades, nominación y modalidades de trabajo.

Dicha información fue volcada convenientemente en el marco teórico.

Cabe destacarse que las entrevistas fueron de carácter anónimo y voluntario.

Nombre del Pre-taller	Títulos
Iniciación a los TPP	.Maestro de educación especial. .TO. .Profesorado especializado en discapacidad auditiva. .Maestro de educación inicial. .Maestro de educación primaria.
Mantenimiento I	.Maestro mayor de obra. .Maestro de educación primaria. .TO
Mantenimiento II	.TO.
Jardinería	.Técnico agropecuario. .Maestro de educación especial.
Economía doméstica	.Repostería y cocina. .Maestro de educación especial. .Maestro de manualidades.
Tejido	.TO.
Indumentaria	.Corte y confección. .TO.
Cueros	.TO.
Construcciones	.Maestro mayor de obras.
Artesanías	.Artes decorativas. .Maestro de educación primaria. .TO. .Maestro de educación especial.
Carpintería	.Maestro mayor de obra. .Maestro de educación especial.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA:

Estuvo constituida por docentes de TPP y directivos de ocho escuelas de Educación Especial con modalidad de Retardo Mental. Los docentes y directivos encuestados correspondieron a las siguientes escuelas de Distrito de General Pueyrredón:

- Escuela Especial N°502.
- Escuela Especial N°503.
- Escuela Especial N°506.
- Escuela Especial N°507.
- Escuela Especial N°509.
- Escuela Especial N°510.
- Escuela Especial N°511.
- Escuela Especial N°514.

CONFORMACIÓN DE LA MUESTRA:

Una vez notificadas las respectivas escuelas, se procedió a la entrega de las encuestas a los docentes de TPP y directivos.

De las 64 encuestas entregadas, fueron devueltas al momento de finalizar el plazo previsto de entrega; solo 51.

Por lo tanto la muestra quedó conformada por 7 directivos y 44 maestros de TPP, por lo cual se consideró que la muestra es representativa.

De las encuestas no entregadas, 5 se debieron a la negativa por parte de las unidades de análisis a contestar, sin brindar excusa alguna; mientras que las restantes no fueron completadas por encontrarse los profesionales de licencia o con carpeta médica.

Lo que representó un 79% del total de encuestas entregadas.

Del total de los respondientes; el 25% se trató de docentes con título de T.O y Lic. en T.O que se desempeñan en los TPP y el porcentaje restante (75%), correspondió a docentes con otros títulos habilitantes que se desempeñan en dicha área.

Entre los títulos habilitantes nombrados por los encuestados, se destacan:

- **Maestro Mayor de Obra.**
- **Maestro de Educación Primaria.**
- **Maestro de Educación Especial.**
- **Técnico Agropecuario.**
- **Maestro de Manualidades.**
- **Profesor Especializado en Discapacidad Auditiva.**
- **Corte y Confección.**
- **Repostería y Cocina.**
- **Artes Decorativas.**

ANÁLISIS DE LOS DATOS:

A continuación se volcaron los datos de las encuestas de directivos y maestros de TPP, siendo fundamento del trabajo recoger información acerca de la importancia del rol del T.O y Lic. en T.O como maestro en los TPP; a partir de la comparación con los docentes con otros títulos habilitantes, y como información complementaria era importante conocer características y funcionamiento de los TPP.

En primera instancia se analizaron los cuestionarios dirigidos a los maestros de TPP y en segundo lugar los destinados a los directivos de las escuelas incluidas en la muestra.

Análisis de los datos recogidos de los cuestionario dirigido a los maestros de TPP:

Pregunta N° 1:

¿ Qué cantidad de alumnos concurren al Pre-taller?

Los indicadores seleccionados para el registro de los datos en esta pregunta, fueron los siguientes:

A-Menos de 10 alumnos.

B-Entre 11 y 20 alumnos.

Los resultados obtenidos mostraron que:

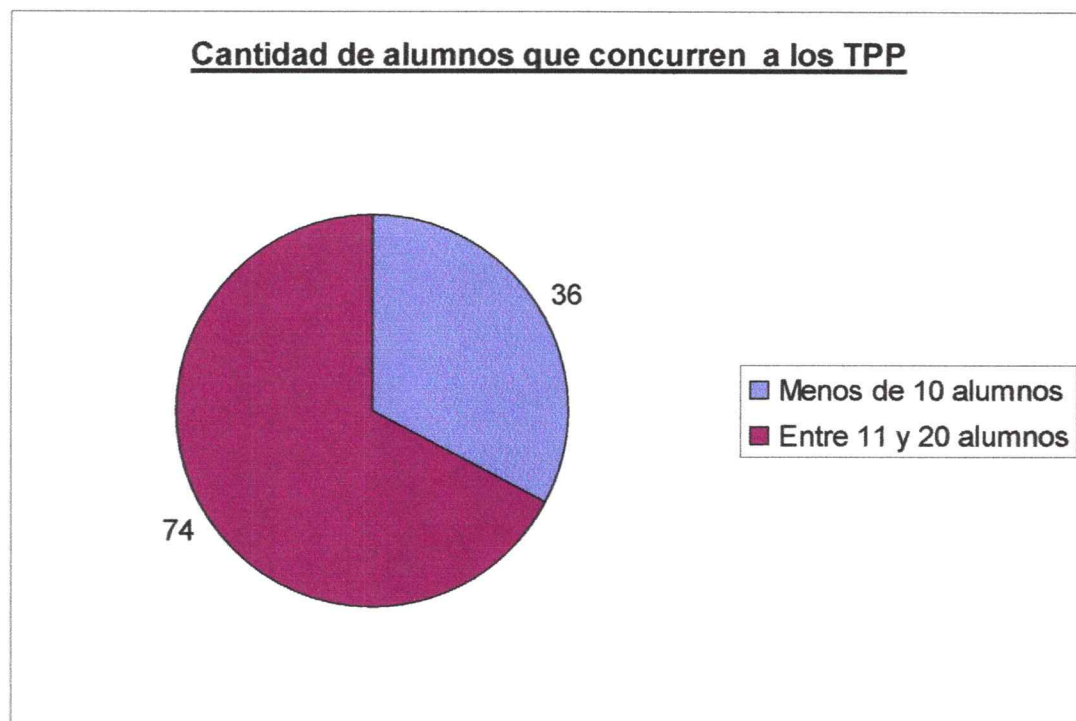
-El 36% de los docentes encuestados dieron respuestas correspondientes al indicador: Menos de 10 alumnos.

- El 74% restante se incluyó dentro del indicador: Entre 11 y 20 alumnos.

Se registró, que un promedio de 500 alumnos concurre a los TPP de las ocho escuelas de Educación Especial con modalidad de Retardo Mental de la ciudad de Mar del Plata que fueron tenidas en cuenta para la investigación; permitiendo marcar la numerosa población que en su mayoría presentan los mismos.

Dicha situación, evidenció la magnitud de la problemática de la enseñanza pre-profesional que deben afrontar los maestros que se desempeñan en el área.

Teniendo en cuenta que deben trabajar con grupos excesivos en número, situación que no es la ideal debido a la discapacidad de los alumnos y la gran cantidad de dificultades que en el proceso de formación esta generan, tornando la situación de enseñanza muy compleja tanto para docentes como para alumnos. Cuando lo que debería ser es que los grupos fueran poco numerosos.



El 74% de los docentes encuestados tienen entre 11 y 20 alumnos cursando su Pre-Taller, mientras que el 36% de los docentes poseen menos de 10 alumnos concurrendo al Pre-Taller que dictan.

Para el análisis de las siguientes preguntas, se tuvieron en cuenta en principio dos grandes categorías:

***DOCENTES CON TITULO DE T.O Y LIC. EN T.O.**

***DOCENTES CON OTROS TITULOS HABILITANTES.**

Dicha categorización se realizó con la finalidad de mostrar las diferencias en las respuestas entre ambos tipos de profesionales.

A partir de las respuestas brindadas por los encuestados se fueron elaborando los indicadores correspondientes a cada pregunta. Las cuales serán registradas a continuación.

Pregunta N° 2:

¿Desde su formación profesional que condiciones y conocimientos considera usted que le permiten desempeñarse como maestro en TPP?

Cabe mencionarse que únicamente pudieron tenerse en cuenta los conocimientos para la selección de los indicadores; ya que en el ítem "condiciones" las respuestas fueron nulas.

Por lo tanto los indicadores quedaron conformados de la siguiente manera:

A-Conocimientos sobre Retardo Mental: saberes académicos sobre la deficiencia mental y los procesos de formación laboral.

"La formación del TO brinda las bases para atender la patología, su proceso de formación e inclusión laboral" (encuesta N° 14).

B-Conocimientos acerca del análisis de la actividad y su implicancia en la tarea: posibilidad de graduar, secuenciar y adaptar los requerimientos y características propias de la actividad de acuerdo a las necesidades de cada alumno.

"El TO cuenta con el manejo del análisis de la actividad (graduación, complejidad, etc.)" (encuesta N° 57).

C-Conocimientos sobre dinámica grupal: capacidad de observar, analizar e interpretar el funcionamiento grupal

interno en relación a la asunción y adjudicación de roles y relaciones interpersonales.

"El manejo de la dinámica grupal nos aporta en poder leer lo que va aconteciendo en el hacer del grupo" (encuesta N° 61).

D-Conocimientos teóricos y prácticos sobre la actividad: se refiere a: uso de materiales y herramientas y conocimientos acerca de las técnicas específicas para cada actividad.

"El abordaje de la diversidad, sumado a los conocimientos puramente técnicos" (encuesta N° 7).

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

*El total de las respuestas dadas por los Docentes con título de TO y Lic. en TO se incluyeron dentro de los indicadores:

-Conocimientos sobre R.M.

-Conocimientos acerca del análisis de la actividad y su implicancia en la tarea.

-Conocimientos sobre dinámica grupal.

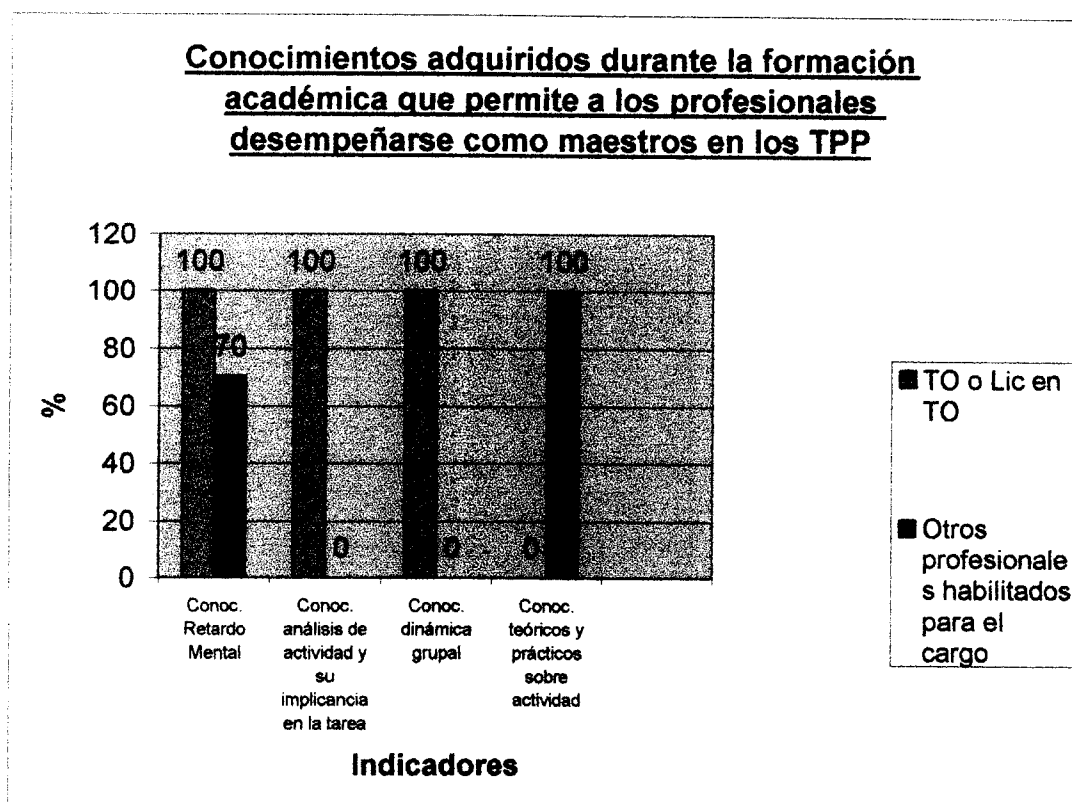
*Mientras que en las respuestas obtenidas de los Docentes con otros títulos habilitantes, se observó que:

-El total de los encuestados respondió según el indicador:

Conocimientos teóricos y prácticos sobre la actividad.

-Y además un 70% también utilizó para su respuesta el indicador: Conocimientos sobre RM.

A partir de los datos arrojados, se observó que los T.O y Lic. en T.O consideraron que para su desempeño en el Pre-taller, los conocimientos mas relevantes que le brindó su formación profesional, fueron los referidos al abordaje de la discapacidad y la diversidad; y la posibilidad de identificar aptitudes y capacidades en lo que se refiere al desempeño del alumno en el área pre- laboral; mientras que los docentes con otros títulos habilitantes consideraron como importante desde su formación profesional el conocimiento sobre el R.M; y en especial lo referido al aspecto técnico de la tarea.



El total de los TO o Lic en TO consideraron que su formación académica les permite desempeñarse como maestros en los TPP debido a los conocimientos que poseen acerca del Retardo Mental, sobre el análisis de la actividad y su implicancia en la tarea y, por último, sus conocimientos referidos a la dinámica grupal. En tanto que los profesionales con otros títulos habilitantes consideran que su formación les otorgó conocimientos teóricos y prácticos referidos a la actividad, mientras que un 70% de los mismos, hizo mención a los conocimientos sobre retardo mental.

Pregunta N 3:

¿Qué conocimientos considera usted que serían convenientes incluir a su formación académica para optimizar en funcionamiento del taller en el que se desempeña?

Para su análisis se utilizaron los mismos indicadores de respuesta que en la pregunta anterior:

A-Conocimientos sobre R.M.

"Psicología en alumnos con R.M" (encuesta N° 28).

B-Conocimientos sobre el análisis de la actividad y su implicancia en la tarea

"Detección de habilidades y aptitudes de los alumnos" (encuesta N° 8).

C-Conocimientos sobre dinámica grupal

"La formación técnica (secundaria) no incluye pedagogía, nociones de didáctica, abordajes para trabajar con grupos de niños" (encuesta N° 1).

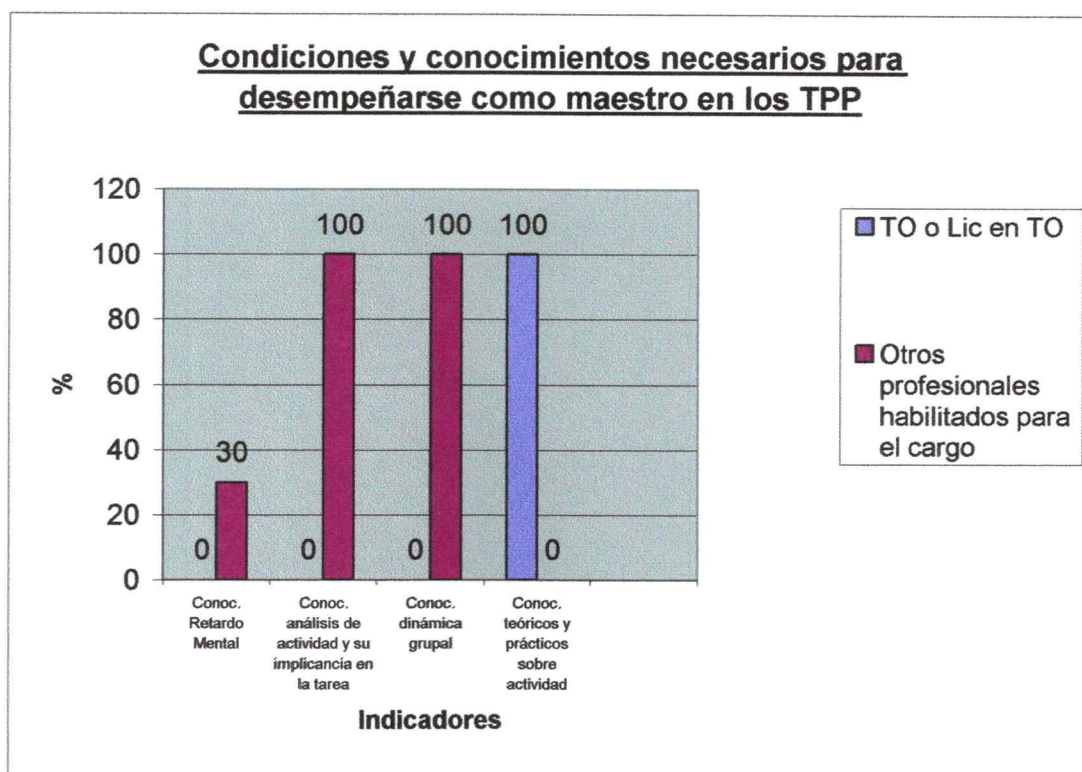
D-Conocimientos teóricos y prácticos sobre la actividad

"Mayor conocimiento de la técnicas operativas específicas" (encuesta N° 56).

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- El total de los Docentes con título de T.O y Lic. en T.O respondieron según el indicador: conocimientos teóricos y prácticos sobre la actividad.
- En cuanto a los Docentes con otros títulos habilitantes se registró que:
 - El 100% respondió según el indicador: conocimientos sobre análisis de la actividad y su implicancia en la tarea y conocimientos sobre dinámica grupal.
 - Mientras que en 30%, también utilizó para su respuesta el indicador: conocimientos sobre RM.

De acuerdo a los datos antes citados se pudo observar que los T.O y Lic. en T.O consideró que a su formación profesional, sería conveniente agregarle conocimientos acerca del aspecto puramente técnico de la tarea, a diferencia de lo mencionado por los docentes con otros títulos habilitantes, quienes consideraron en su totalidad que lo que se debería incluir en su formación académica son conocimientos referidos al trabajo con grupos , al análisis de la actividad y también un mínimo porcentaje citó los conocimientos referidos al R.M .



El total de los TO o Lic en TO consideran que es necesario incorporar a su formación académica conocimientos teóricos y prácticos referidos a la actividad, mientras que el resto de los profesionales consideraron necesario incorporar conocimientos sobre Retardo Mental, dinámica grupal y aquellos referidos al análisis de la actividad y su implicancia en la tarea

Pregunta N° 4:

¿Qué competencias considera usted que el alumno debería tener para una futura inserción laboral exitosa?

En relación a las respuestas dadas por los docentes, se seleccionaron los siguientes indicadores:

A-Hábitos laborales: posibilidad de empezar y culminar la tarea de manera organizada, utilizando correctamente los elementos requeridos por la misma y respetando normas de seguridad e higiene.

"Los hábitos laborales que incluyen normas de seguridad e higiene laboral y personal" (encuesta N°17).

B-Conocimientos teóricos y prácticos referidos a la actividad laboral: cuidado de máquinas y herramientas propias del oficio, así como también contar con conocimientos acerca de las técnicas específicas para cada actividad.

"Competencias relacionadas al uso, manejo y seguridad de herramientas y materiales" (encuesta N° 11).

C-Condiciones personales: posibilidad de contar con conductas socioadaptativas que le permitan desenvolverse en el puesto de trabajo, tales como: atención, comprensión, autonomía, tolerancia a la frustración, aceptación y respeto por la autoridad y adecuadas relaciones interpersonales.

"Disciplina, respeto por normas y aceptación de la autoridad"
(encuesta N° 56).

Los resultados obtenidos fueron:

***Entre las respuestas obtenidas de los docentes con título de T.O y Lic. en T.O se observó que:**

-el 95% consideró que para una futura inserción laboral exitosa, el alumno deberá contar con: hábitos laborales y condiciones personales, al momento de egresar del Pre-taller.

-mientras que el 5% restante consideró respuestas que hacen referencia a: conocimientos teóricos y prácticos referidos a la actividad laboral.

***A diferencia de lo registrado en las respuestas dadas por los docentes con otros títulos habilitantes, entre los cuales se observó:**

-el 100% consideró como condiciones necesarias para el egreso del Pre-taller: conocimientos teóricos y prácticos referidos a la actividad laboral.

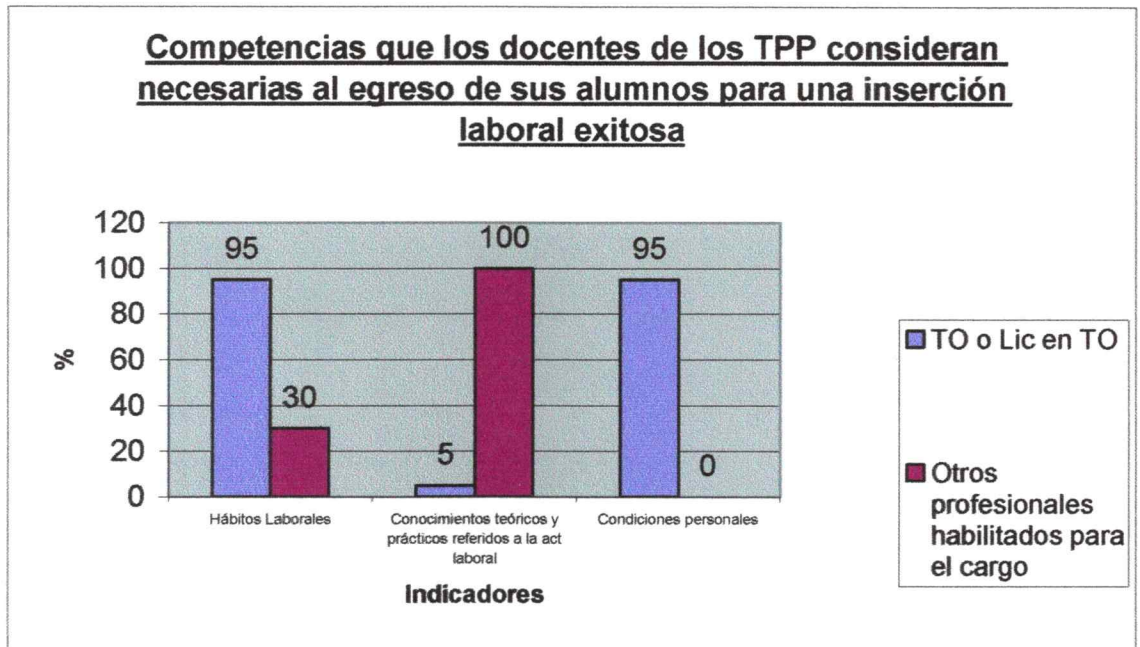
-Y además el 30% incluyó en sus respuestas los aspectos citados en el indicador: hábitos laborales.

Dichos datos permitieron observar que entre las respuestas dadas por los T.O y Lic. en T.O, el énfasis estuvo puesto en los aspectos personales del alumno (hábitos laborales y condiciones personales), mientras que fue mínimo el porcentaje que consideró también como importantes los conocimientos sobre la actividad laboral.

Situación inversa se encontró en las respuestas obtenidas entre los docentes con otros títulos habilitantes, quienes hicieron hincapié en la importancia de los conocimientos sobre la actividad laboral, mientras que fue pequeña la cantidad que hizo referencia además a los hábitos laborales.

Datos que permitieron inferir que cada uno de los profesionales realiza una mirada subjetiva del alumno de acuerdo a lo que su formación académica le brinda como conocimientos.

Pudiéndose observar que comparativamente con los datos obtenidos de la respuesta número 3, los docentes hacen hincapié en su formación en cuanto a sus consideraciones del alumno, y de ahí derivan dichas discordancias entre los distintos tipos de docentes.



El 95% de los TO y Lic en TO consideró necesarias que el alumno posea al egreso de su Pre- Taller competencias referidas a hábitos laborales y condiciones personales, mientras que un 5% se refirió a conocimientos teóricos y prácticos referidos a la actividad laboral.

El resto de los profesionales habilitados para el cargo optó por el indicador referido a los conocimientos teóricos y prácticos referidos a la actividad laboral, y un 30% de los mismos consideró los hábitos laborales como otra de las competencias que deberán poseer los alumnos al egreso de los TPP para una inserción laboral exitosa.

Pregunta N° 5:

Durante su formación académica ha tenido la posibilidad de acceder a materias que aborden aspectos como:

- Dinámicas grupales.
- Asunción y adjudicación de roles.
- Cuidado postural durante la realización de la actividad.
- Organización en la tarea.

Los resultados arrojados del análisis de dicha pregunta fueron los siguientes:

*El 100% de los docentes con título de T.O y Lic. en T.O, respondió afirmativamente a cada uno de los ítems.

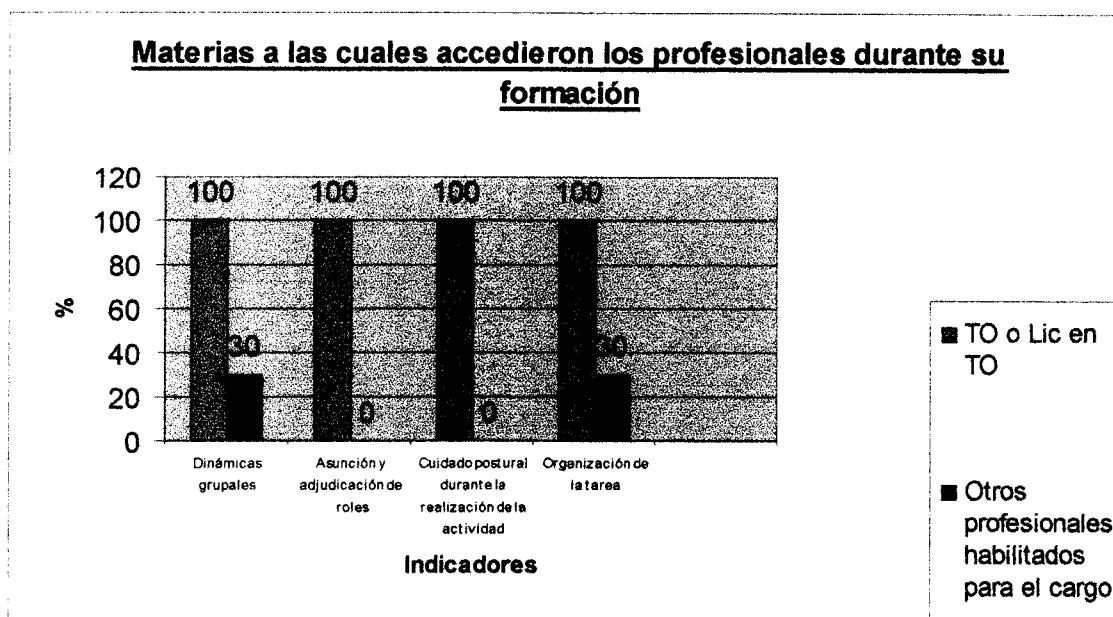
*Mientras que entre las respuestas dadas por los docentes con otros títulos habilitantes se registró que:

- el 70% respondió negativamente a todos los ítems,
- el 30% restante seleccionó para su respuesta:

- + Dinámicas grupales.
- + Organización en la tarea.

De acuerdo a lo analizado se pudieron corroborar los datos arrojados por las respuestas a la pregunta número 3 observándose que, desde su formación académica, los

docentes con título de T.O y Lic. en T.O, accedieron a todos los aspectos mencionados en la pregunta, marcando esto que en sus programas de estudio figuran contenidos que tienen que ver con la discapacidad, la formación laboral, las dinámicas grupales y el análisis de la actividad . En tanto que, los docentes con otros títulos habilitantes, mostraron en su mayoría la ausencia de dichos aspectos, mientras que un porcentaje poco considerable citó temáticas referidas a dinámicas grupales y organización en la tarea.



El total de los TO o Lic en TO recibió durante su formación conocimientos referidos a las dinámicas grupales, asunción y adjudicación de roles, cuidado postural durante la realización de la actividad y organización de la tarea. Entre los profesionales con otros títulos habilitantes el 70% no tuvieron acceso a los ítems citados en dicha pregunta, mientras que el 30 % recibió durante su formación conocimientos sobre la organización de la tarea y dinámica grupal.

Pregunta N° 6:

¿Qué dificultades se presentan con mayor frecuencia en el alumno, durante la realización de las tareas en su Pre-taller?

Los indicadores de respuesta seleccionados para el registro de los datos, fueron los siguientes:

A-Hábitos laborales inadecuados: dificultad o limitación en cuanto a comienzo y finalización de una tarea de manera adecuada y en cuanto al uso correcto de los elementos requeridos por la misma, mostrando conductas anómalas en cuanto a normas de seguridad e higiene.

"Dificultades para iniciar y terminar las tareas, dificultades para mantener el ritmo de trabajo"(encuesta N° 64).

B-Dificultad para incorporar conocimientos teóricos y prácticos referidos a la actividad laboral: limitación en cuanto a conocimientos y aptitudes referidos al uso correcto de materiales y herramientas y, en cuanto a las técnicas específicas para cada tarea.

"Dificultades referidas al manejo correcto de materiales y herramientas"(encuesta N° 65).

C-Condiciones personales inadecuadas: falta o anomalía en cuanto a conductas socioadaptativas que le permiten

desenvolverse en el puesto de trabajo, tales como: atención, comprensión, tolerancia a la frustración, aceptación y respeto por la autoridad y adecuadas relaciones interpersonales.

"Los que pueden darse a raíz de sus dificultades cognitivas y las que resultan de sus condiciones de interrelaciones (agresión verbal constante, violencia, etc.)". (encuesta N° 57).

Los resultados obtenidos del análisis de dicha pregunta fueron:

*Entre los docentes con título de T.O o Lic. en T.O, se observó que:

-el 70% consideró que las principales dificultades que presentan los alumnos en le Pre-taller son: hábitos laborales inadecuados y condiciones personales inadecuadas.

-el 30% restante incluyó en su respuesta, la dificultad para incorporar conocimientos teóricos y prácticos referidos a la actividad laboral, además de los indicadores anteriormente mencionados.

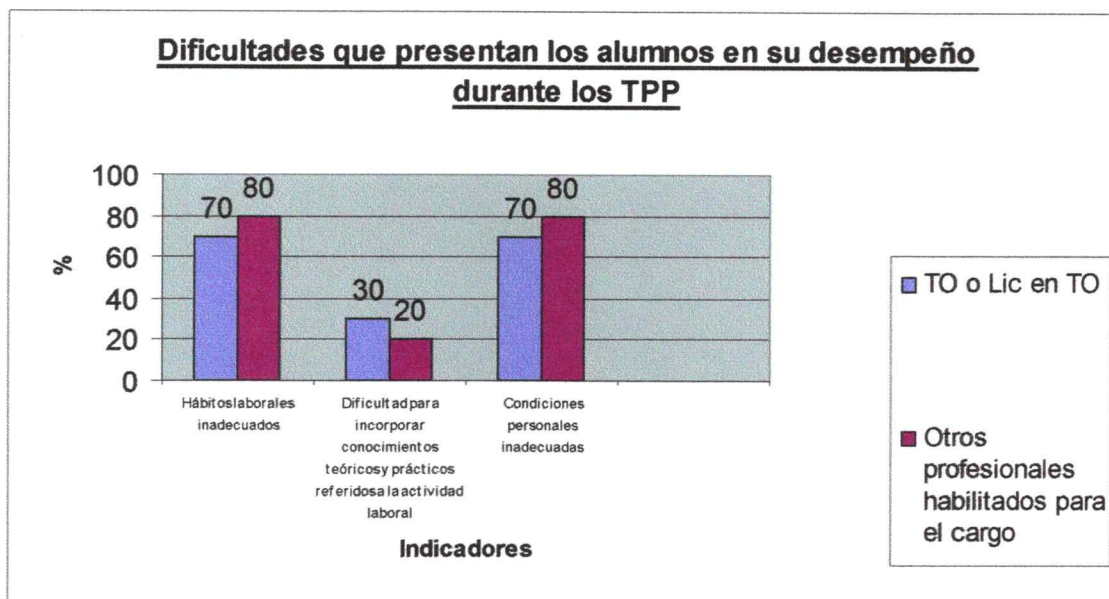
*Similares respuestas se obtuvieron entre los docentes con otros títulos habilitantes, quienes consideraron:

-en un 80% que las principales dificultades son: hábitos laborales inadecuados y condiciones personales inadecuadas.

-El 20% faltante consideró también, a la dificultad para incorporar conocimientos teóricos y prácticos sobre la actividad laboral, como parte de su respuesta.

A partir de los registrado, se observó coincidencia entre las respuestas de ambos tipos de profesionales, considerando en su mayoría que las principales dificultades se hallan en lo que se refiere a aspectos personales del alumno (hábitos laborales y condiciones personales); citando como causal las condiciones socioculturales en las que se desenvuelve el alumno; mientras que fue mínima la cantidad que se refirió a la dificultad de incorporar conocimientos técnicos de la actividad laboral.

Situación que muestra la gran cantidad de dificultades que el docente encuentra en la enseñanza en estos grupos, debido a la multiplicidad de factores que interactúan en los alumnos y que obstaculizan el aprendizaje; por lo tanto es imprescindible que el docente a cargo sea un profesional especializado pudiendo minimizar los efectos negativos que dichas problemáticas representan para la formación profesional.



El 70% de los TO y Lic en TO consideraron que las dificultades que presentan los alumnos son hábitos laborales y condiciones personales inadecuadas, el 30% además optó por el indicador que se refiere a dificultades para incorporar conocimientos prácticos referidos a la actividad laboral.

Un 80% del resto de los profesionales que se desempeñan como maestros en los TPP optó por los mismos indicadores que los TO y Lic en TO, mientras que un 20% observa dificultades en los alumnos para incorporar conocimientos prácticos referidos a la actividad laboral.

Pregunta N°7:

Además de los criterios establecidos en los documentos de la Dirección General de Educación Especial de la Provincia de Buenos Aires, usted considera que sería conveniente implementar otros criterios o tópicos para la evaluación y acreditación de los alumnos en cuanto a su desempeño en el taller?

Los datos recabados arrojaron los siguientes resultados:

*Entre los docentes con título de T.O o Lic. en T.O:

-el 70% consideró que los criterios establecidos por la Dirección General de Educación Especial de la Provincia de Buenos Aires, son adecuados para la evaluación del alumno, ya que se adaptan a sus capacidades de desempeño.

-mientras que el 30% restante se mostró en desacuerdo con dichos criterios, considerando que deberían implementarse modificaciones en los mismos; ya que las expectativas planteadas son catalogadas por ellos, como elevadas para los alumnos que cursan los Pre- talleres.

*Situación inversa se observó entre las respuestas brindadas por los docentes con otros títulos habilitantes, registrándose que:

-el 65% consideró que los criterios son inapropiados, ya que son muy amplios y no se encuentran al alcance del alumno respecto a sus capacidades.

-mientras que el 35% restante se mostró conforme con el contenido de los mismos.

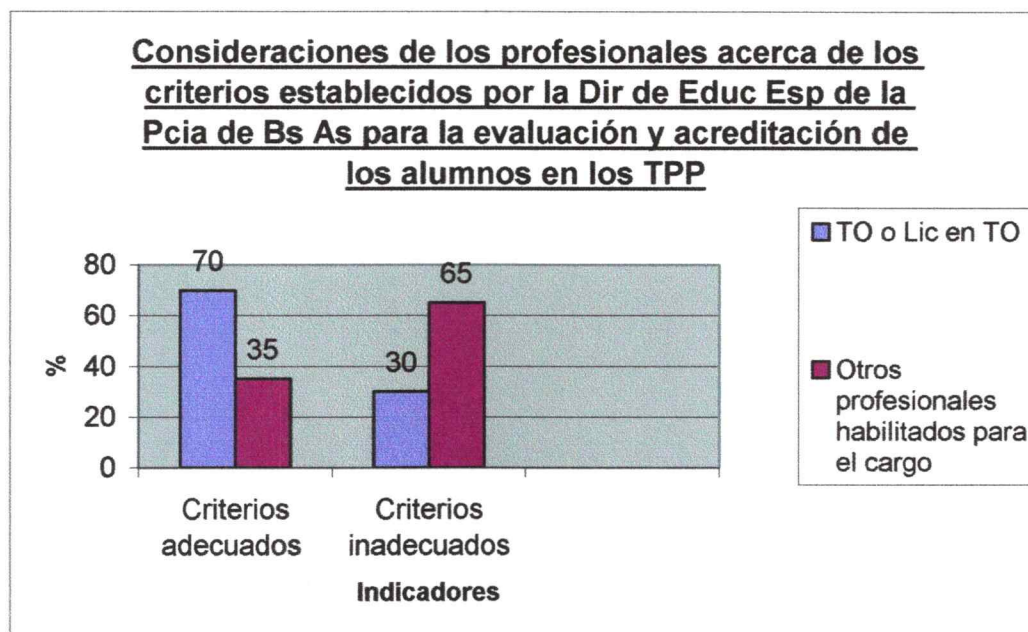
Los datos volcados permitieron determinar que; mientras la mayoría de los T.O y Lic. en T.O adhirieron a los criterios establecidos, la mayor parte de los docentes con otros títulos habilitantes, se mostró en desacuerdo con los mismos, considerándolos muy amplios para llevarlos a la práctica.

Marcando de esta manera dos visiones opuestas en lo que se refiere a la evaluación del alumno.

Situación que podría atribuirse a que el T.O y Lic. en T.O por contar, según lo registrado por las respuestas; con una formación académica más diversa en lo que se refiere al alumno con R.M y sus posibilidades; presenta una consideración más holística del mismo, sin limitarse únicamente a medir su desempeño laboral.

Observándose que al igual que ocurriera en respuestas anteriores se pone de manifiesto que también en cuanto a la evaluación del alumno los consideraciones son disímiles entre

los distintos tipos de profesionales; situación atribuida a que cada uno realiza una mirada particular del mismo dependiendo de los conocimientos que le fueron otorgados desde su formación académica.



Un 70% de los TO y Lic en TO consideraron adecuados los criterios establecidos por la Dirección de Educación Especial para la acreditación y evaluación de los alumnos; en tanto, un 30% los considera inadecuados.

El 65% de los profesionales que se desempeñan como maestros en los TPP, consideran inadecuados los criterios y el resto, es decir, el 35% está de acuerdo con los mismos.

Análisis de las respuestas obtenidas de los cuestionarios dirigidos a los directivos:

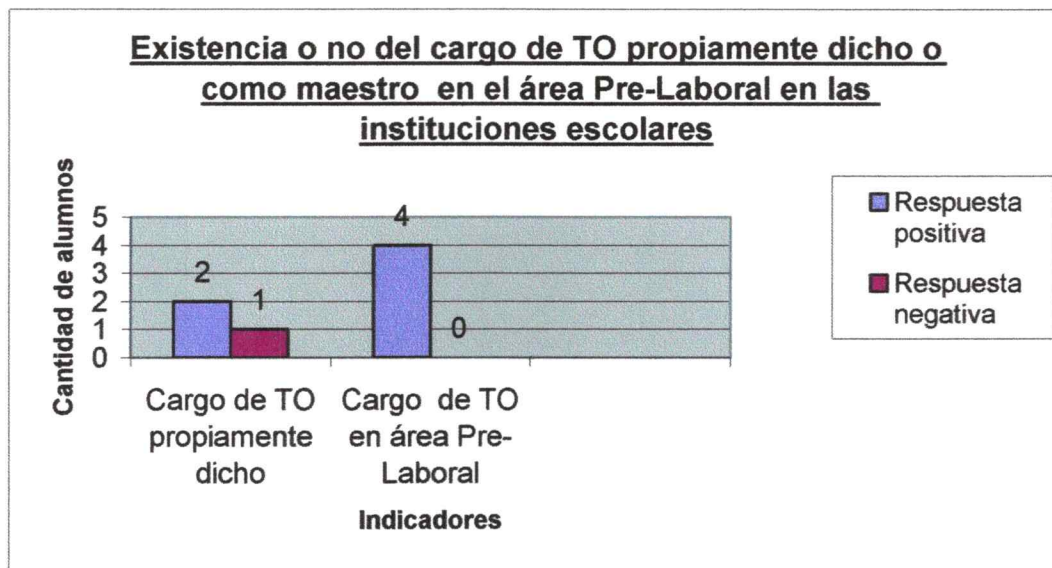
Pregunta N° 1:

¿En su institución se encuentra el cargo de Terapia Ocupacional?. En caso afirmativo ¿Está a cargo del área pre-laboral?.

De las 7 encuestas devueltas, se registraron los siguientes datos:

*Respondieron positivamente 6 unidades de análisis, de las cuales :

- 4 respondieron que el T.O se encuentra dentro del área pre-laboral ocupando el cargo de maestro de TPP.
- Mientras que las 2 restantes respondieron que ocupa el cargo de T.O.
- Respondió negativamente solo 1 encuestado.



Respondieron positivamente 6 directivos y se observa en el gráfico que se desempeñan en el área Pre- Laboral, como maestro en los TPP, 4 TO o Lic en TO y, 2 profesionales se desempeñan como TO propiamente dicho. Mientras que respondió negativamente un directivo.

Pregunta N° 2:

¿Qué cantidad de pre-talleres funcionan en el establecimiento?

Los indicadores que se seleccionaron para el registro de los datos fueron los siguientes:

A- de 1 a 10 pre-talleres.

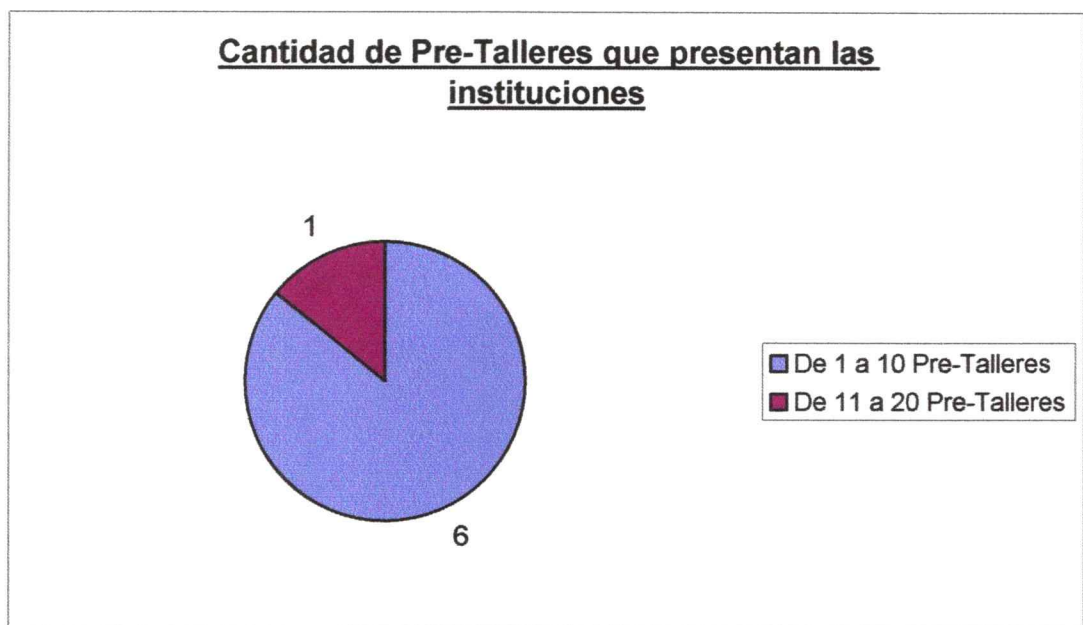
B- de 11 a 20 pre-talleres.

De los datos obtenidos, los resultados fueron:

-6 de los encuestados respondieron según el indicador: de 1 a 10 pre-talleres.

- Mientras que el faltante respondió según el indicador: de 11 a 20 pre-talleres.

Observándose que la tendencia en la mayoría de las Escuelas de Educación Especial con modalidad de Retardo mental es de presentar un promedio de 5 a 6 talleres.



6 directivos respondieron que en su institución se dictan de 1 a 10 Pre- Talleres, mientras que un directivo posee en su establecimiento de 11 a 20 Pre-Talleres.

Pregunta N° 3 y N° 4:

¿Cómo se denominan los pre-talleres?, ¿Qué tareas se realizan en los pre-talleres?.

De acuerdo a los datos registrados se confeccionó el siguiente listado:

***Iniciación a los TPP.**

***Mantenimiento I.**

***Mantenimiento II.**

***Jardinería.**

***Economía Doméstica.**

***Tejido.**

***Cuero.**

***Indumentaria.**

***Construcciones.**

***Carpintería.**

***Artesanías.**

En cuanto a las actividades que se realizan en los Pre-Talleres, la totalidad de la muestra respondió que se realizan tareas polivalentes.

Observándose que en los pre- talleres, cualquiera sea su denominación, se llevan a cabo actividades diversas. Situación atribuida en la mayoría de los casos a la falta de materiales, herramientas o mobiliario adecuados, por lo tanto el docente debe adaptarse a múltiples funciones sin importar cual sea su título habilitante, haciendo que no exista especialista para cada pre- taller, si no mas bien profesionales que trabajan en función a los recursos con que cuenta.

**Denominación de
los Pre-Talleres****Tareas que se realizan
en los mismos**

Iniciación a los TPP

Mantenimiento I

Mantenimiento II

Jardinería

Tejido

Cuero

Indumentaria

Construcciones

Artesanías

Economía Doméstica

Carpintería

100% de tareas
polivalentes

Denominación de los Pre-Talleres que se dictan en las instituciones y las tareas que se realizan en los mismos.

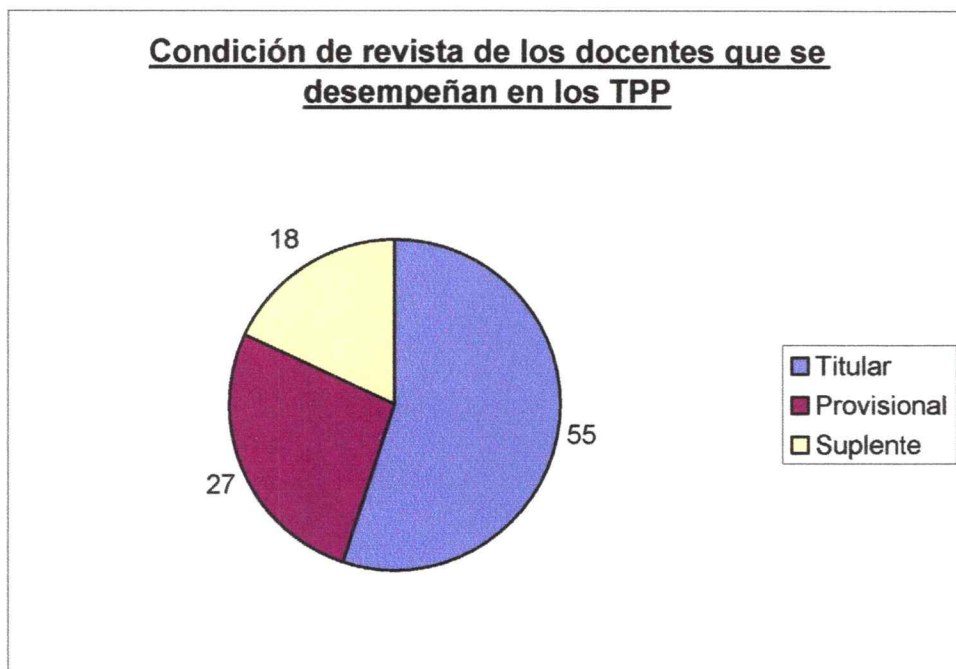
Pregunta N° 5:

Condición de revista:

- Titular.
- Provisional.
- Suplente.

De los datos recabados se registró que al momento de la investigación se encontraban ocupando cargos en las Escuelas de Educación Especial con modalidad de Retardo Mental, un total de 29 profesionales, de los cuales:

- un 55% se encontraba en condición de titularidad.
- un 27% en condición provisional.
- el 18% restante correspondió a la condición de suplente.



Un 55% de los docentes que se desempeñan como maestros en los TPP son titulares de dicho cargo, un 27% es provisional y, por último, un 18% es suplente

Pregunta N° 6:

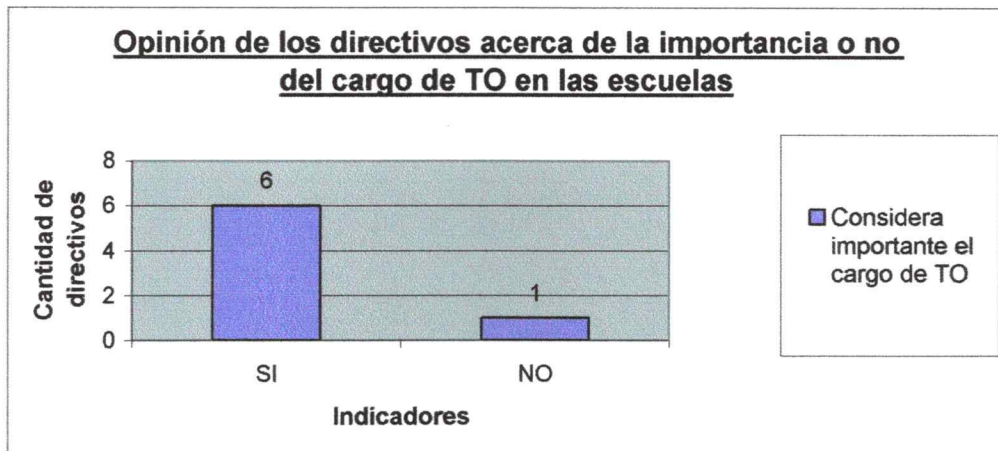
¿Considera usted importante el cargo de T.O?.

A partir de los datos suministrados se registró que:

- 6 de los directivos encuestados, consideró como importante el cargo de T.O dentro de la escuela.
- mientras que solo 1 unidad de análisis no consideró de relevancia dicho cargo.

Cabe destacar que la totalidad de la muestra se limitó a contestar afirmativa o negativamente sin brindar justificación a sus respuestas.

En la presente respuesta se pudo corroborar lo que las tesisistas citaron al iniciar la investigación acerca del escaso conocimiento que se tiene, por parte de los directivos acerca de la importancia del cargo de T.O como maestro en los TPP. Ya que en la mayoría de los casos solo se contempla al mismo formando parte del gabinete o cumpliendo funciones como T.O y no así incluido en el área pre laboral.



6 directivos consideran importante el cargo de TO en las instituciones escolares, mientras que un directivo respondió negativamente

• CONCLUSIÓN

CONCLUSIÓN

El trabajo constituye, un lugar central en la vida de todo individuo, favoreciendo el desarrollo de su personalidad.

Todas las personas tienen derecho al bienestar, a la vida, a la educación y al trabajo; sea cual fuere su condición, estado físico o mental.

Para una real y positiva inserción laboral es indispensable que el trabajo sea elegido y aceptado libremente y que el individuo cuente con la posibilidad de realizar tareas en cualquier ocupación utilizando sus capacidades.

Debiendo promoverse la equidad de oportunidades en el empleo, orientación y formación profesional y también proporcionar adaptaciones en el lugar de trabajo, herramientas, maquinarias, etc.; de acuerdo a las necesidades de cada persona.

Es una realidad, el papel fundamental que el trabajo ocupa en la vida de las personas.

Por ello, no escapa a la reflexión, la situación actual que deben afrontar los jóvenes, debido al alto nivel de desempleo existente desde un tiempo a esta época; sobre todo entre los adolescentes con NEE.

Situación que se halla íntimamente asociada a la educación, a la que estos tuvieron o tienen acceso.

Es por ello, que se debe prestar especial importancia y atribuir un papel primordial a la misma, como medio para mejorar la calidad y organización del trabajo, asegurando a los jóvenes con NEE conocimientos que los preparen para obtener trabajos dignos.

Y propiciar la coordinación entre el sistema productivo y educativo, para adecuar la oferta formativa a las exigencias laborales actuales.

Siendo de suma importancia, formar para la empleabilidad, considerando que todos los individuos deberán desempeñarse en distintos puestos de trabajo; obteniendo de estos, satisfacción personal, económica, social y profesional.

Por lo tanto debe considerarse a los TPP como pilar fundamental ya que facilitan al alumno la incorporación de capacidades básicas para su futura inserción laboral y social; implementando la educación tecnológica en la formación, brindándole recursos que le permitan responder adecuadamente a las exigencias actuales; cualquiera fuese su lugar de desempeño.

Fomentando, durante el transcurso de esta etapa, experiencias de aprendizaje basadas en situaciones reales de trabajo, favoreciendo el ejercicio de capacidades laborales para la flexibilidad, adaptabilidad y cooperación.

Competencias, que podrán articularse y profundizarse en futuras etapas de formación laboral, potenciando las capacidades de los alumnos.

Realizada esta reflexión, pasamos a exponer lo registrado durante el curso de la presente investigación, donde se destacaron situaciones referentes al actual funcionamiento de los TPP, que merecen ser mencionadas.

Se observó que, en los establecimientos educacionales, se encuentran en funcionamiento un promedio de 6 pre-talleres en cada uno de ellos, con una concurrencia aproximada de 15 alumnos, lo que resulta en una matrícula cercana a los 500 alumnos.

Además, en las instituciones, los TPP tienen una denominación determinada pero en muchos de ellos se realizan diversas actividades que no guardan estrecha relación con la misma, siendo que, en la mayoría de los casos, no se cuenta con recursos materiales y edificios apropiados para la actividad propuesta.

Otra situación que pudo registrarse y que llama la atención es que en algunos casos, el título del docente no coincide con el pre-taller que dicta.

A su vez, en coincidencia con lo planteado al inicio de la investigación, se observó la escasa presencia de Terapistas Ocupacionales ocupando cargos en el área pre-laboral, mientras que es muy elevada la cantidad de docentes con otros títulos habilitantes cuya formación en su mayoría es puramente técnica o pedagógica.

Esta situación podría atribuirse por un lado, a la poca información que el Terapeuta Ocupacional tiene sobre el

área, ignorándola como salida laboral y por el otro a la escasa información que se tiene acerca de los aportes que el Terapista Ocupacional puede ofrecer al área pre- laboral.

Habiendo presentado las pertinentes consideraciones respecto de la concepción de la formación profesional y el trabajo; concluimos que es importante la presencia del Terapista Ocupacional como docente en los TPP, especialmente en los módulos de iniciación y capacidades básicas, debido a que los datos registrados de la investigación nos hacen inferir que cuenta con una formación académica diversa que le permite una visión integral del alumno.

Teniendo en cuenta a la discapacidad y su diversidad de manifestaciones, utilizando la evaluación y análisis de la actividad para detectar capacidades y limitaciones del alumno adaptando la tarea según los requerimientos del mismo.

El Terapista Ocupacional, posee conocimientos referidos a la dinámica grupal que le permiten desempeñarse con grupos y registrar los emergentes surgidos de los mismos.

Condición que resulta relevante, teniendo en cuenta que el docente, en la situación de enseñanza deberá intervenir ante grupos que en general son muy numerosos y en los cuales se fusionan dos problemáticas: por un lado la discapacidad; y por el otro la situación social de los alumnos

que deriva en una multiplicidad de trastornos en el aprendizaje.

Sin embargo se observó que los docentes con otros títulos habilitantes consideran este aspecto como manejo de grupo, haciendo referencia a una situación disciplinaria, no teniendo desde su formación materias que profundicen en dicha temática.

El Terapeuta Ocupacional presenta una visión global de todo el proceso de formación laboral, considerando los aspectos técnicos de la actividad, pero haciendo hincapié en las condiciones y motivaciones personales (intereses, necesidades, entre otras), así como también los hábitos laborales, contemplando de esta manera todos los aspectos que hacen a dicho ámbito.

Por ello consideramos que el cargo de Terapeuta Ocupacional como maestro en los TPP contribuye de manera sustancial en el desempeño del alumno durante las actividades laborales. Así como también, que sería conveniente la implementación del cargo de Terapeuta Ocupacional como coordinador en el área pre laboral, debido a la diversidad de pre- talleres con múltiples orientaciones, que en la actualidad funcionan en las escuelas y que carecen de una coordinación técnica, que permita la integración y articulación de contenidos; a partir de las visiones particulares que cada tipo de profesional aporta a su pre-taller.

Son muchos los alumnos que en el futuro inmediato tendrán que insertarse en el mercado laboral, y es por ello que, de la oferta formativa que se le brinde, dependerá el tener mayores o menores posibilidades de incursionar con éxito en él, evitando los efectos que genera ser excluido de este circuito.

De su formación en esta etapa, del empeño de las autoridades educativas para optimizar la educación y de la coherencia en esta materia, habrá hombres y mujeres capaces de llevar adelante un hogar con un trabajo digno.

Propuesta:

A partir de la conclusión del presente trabajo de investigación, se propone una transformación respecto del abordaje del alumno en el área Pre-laboral; transformación que a nuestro entender, podrá llevarse a cabo a través de la incorporación prioritaria del cargo de T.O, como maestro en los TPP, en los módulos de iniciación y capacidades básicas, ya que debido a la amplia variedad de conocimientos que le aporta su formación académica, es el profesional apropiado para el cargo, y el no tenerlo en cuenta sería desaprovechar la utilización de profesionales especializados en la preparación laboral del alumno; así mismo consideramos que la presencia de profesionales con formación técnica específica, es imprescindible en los módulos de capacidades básicas orientadas a una familia de profesiones, ya que cuentan con mayor cantidad de herramientas para formar al alumno en cuanto a las actividades productivas; interviniendo el T.O, en estas últimas etapas de formación, desde la coordinación u orientación, y no ya como maestro, brindando asesoramiento en cuanto a equipamiento, uso de materiales, análisis de la actividad, entre otros, buscando el bienestar en el puesto laboral del alumno.

A su vez, consideramos de importancia sugerir un cambio en cuanto a la formación de grado del T.O, teniendo en cuenta que en dicha instancia el alumno presenta limitadas posibilidades de adquirir conocimientos acerca del rol de T.O como maestro en los TPP, ya sea por la falta de concurrencias a escuelas o de prácticas clínicas en el área, que le brindarían un panorama general de las funciones del T.O en dicho cargo, lo que genera que al momento de terminar su carrera, los T.O cuenten con escasa información sobre el ejercicio profesional en dicha área; originando esto, el poco interés que los graduados presentan al momento de insertarse laboralmente, en el área de Educación Especial.

Situación que, aparejada a la falta de prioridad del cargo de T.O como maestro en los TPP, mencionada con anterioridad, derivan en la escasa cantidad de T.O, que actualmente se encuentran desempeñando el cargo.

. ANEXO

El siguiente cuestionario formará parte de la investigación llevada a cabo por las tesistas, alumnas avanzadas de la carrera de Lic. En Terapia Ocupacional, cuya finalidad será la de fundamentar la presencia del T.O dentro del área Pre-laboral en la Escuelas de Educación Especial con modalidad de Retardo Mental.

CUESTIONARIO

Nº:

- Escuela Nº :

-Cuestionario dirigido a los Directivos de la Institución:

1) En su institución, ¿Se encuentra el cargo de Terapia Ocupacional? En caso afirmativo, ¿Está a cargo del área Pre-laboral?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2) ¿Qué cantidad de Pre-talleres funcionan en el establecimiento?

.....
.....

.....
.....

3) ¿Cómo se denominan los Pre-talleres?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4) ¿Que tareas se realizan en los Pre-talleres? Especificar.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5) Condición de revista: (marque con una cruz)

- titular.
- provisional.
- suplente (de quien y el título)

.....
.....
.....
.....

6) ¿Considera usted importante el cargo de T.O?

.....

.....

.....

.....

¡Muchas gracias por su colaboración!

El siguiente cuestionario formará parte de la investigación llevada a cabo por las tesis, alumnas avanzadas de la carrera de Lic. En Terapia Ocupacional, cuya finalidad será la de fundamentar la presencia del T.O en el área Pre-laboral, en las escuelas de Educación Especial, con modalidad de Retardo Mental.

CUESTIONARIO

Nº:

-Escuela Nº :

-Nombre del Pre-taller:

-Título habilitante:

Cuestionario dirigido a los maestros de los Trayectos Pre-Profesionales:

1-¿Qué cantidad de alumnos concurren al Pre-taller?

.....

.....

.....

.....

.....

2-Desde su formación profesional, que condiciones y conocimientos considera usted que le permiten desempeñarse como maestro en el Pre- taller?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3-¿Qué conocimientos considera usted que serían convenientes incluir a su formación académica para optimizar el funcionamiento del taller en el cual se desempeña?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4-¿Qué competencias considera usted que el alumno debería tener para una futura inserción laboral exitosa?

.....

.....

.....

.....

.....
.....

5-Durante su formación académica ha tenido la posibilidad de acceder a materias que aborden aspectos tales como:

- dinámicas grupales
- asunción y adjudicación de roles
- cuidado postural durante la realización de la actividad
- organización en la tarea

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6-¿Qué dificultades se presentan con mayor frecuencia en el alumno durante la realización de las tareas en su Pre- taller?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

7-Además de los criterios establecidos en los Documentos de la Dirección General de Educación Especial de la Provincia

de Buenos Aires; usted considera que sería conveniente implementar otros criterios u otros tópicos para la evaluación y acreditación de los alumnos en cuanto a su desempeño en el taller?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¡ Muchas gracias por su colaboración!

**LEYES NACIONALES Y PROVINCIALES
RELACIONADAS CON DISCAPACIDAD,
EDUCACIÓN Y TRABAJO**

LEY PROVINCIAL N° 10592

En lo referente a la presente ley, destacaremos solamente aquellos artículos que están relacionados con la presente investigación

La presente ley, en su **ARTICULO N° 1** establece que el Estado provincial asegurará los servicios de atención médica, educativa y de seguridad social a los discapacitados en imposibilidad de obtenerlos. Asimismo, brindará los beneficios y estímulos que permitan neutralizar su discapacidad, teniendo en cuenta la situación psico-física, económica y social, y procurará eliminar las desventajas que impidan una adecuada integración familiar, social, cultural, económica, educacional y laboral.

ARTICULO 2°: A los efectos de la presente ley, se considerará que, dentro de la experiencia de la salud, una **discapacidad** es *toda restricción o ausencia -debida a una deficiencia- de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.*

En su **ARTICULO N° 4°**: establece que el Estado Provincial brindará Formación educacional, laboral y/o profesional, a los discapacitados,

ARTICULO 7°:

El Ministerio de Acción Social prestará a los discapacitados, en la medida en que éstos o las personas de quienes dependan no posean los medios necesarios para procurárselos, los siguientes beneficios y servicios asistenciales : a) Medios de rehabilitación e integración sociales, desarrollando al máximo sus capacidades. b) Sistemas de préstamos, subsidios, subvenciones y becas destinados a facilitar la actividad laboral y el desenvolvimiento social de las personas discapacitadas. f) Apoyar la creación de toda instancia protegida de producción y, en particular, los Talleres Protegidos de Producción, teniendo a su cargo la habilitación, registro y supervisión de los mismos, de acuerdo con la Reglamentación.

ARTICULO 8°:

El Estado Provincial, sus organismos descentralizados, Empresas del Estado, Municipalidades, Entidades de Derecho Público no Estatales creadas por Ley y Empresas Privadas subsidiadas por el Estado, deberán ocupar a personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro (4) por ciento de la totalidad de su personal, con las modalidades que fije la Reglamentación.

ARTICULO 11°:

En todos los casos en que se conceda u otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado Provincial o de las Municipalidades para la explotación de pequeños comercios, se dará prioridad a las personas discapacitadas que puedan desempeñar tales actividades, siempre que los atiendan personalmente, aún cuando para ello necesiten la eventual colaboración de terceros. Idéntico criterio adoptarán las Empresas del Estado provincial, con relación a los bienes que le pertenezcan o utilicen.

ARTICULO 12°:

Créase en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y en cada una de sus Delegaciones Regionales, el Servicio de Colocación Laboral selectiva de personas discapacitadas. Este Servicio será responsable de la administración del sistema de empleo, examinando las condiciones existentes en el mercado laboral y adoptando medidas para asegurar la colocación de las personas discapacitadas. A tal efecto, llevará un Registro de las personas discapacitadas aspirantes a ingresar a empleos o actividades públicos o privados. Asimismo, ofrecerá todo asesoramiento técnico necesario requerido por el sector oficial y privado, e informará a las personas discapacitadas sobre las diversas posibilidades que hagan a su colocación y pleno empleo

ARTICULO 13°:

La Subsecretaría de Trabajo será el órgano competente para la fiscalización y contralor de los centros públicos y privados destinados a la rehabilitación, en lo que hacen exclusivamente a la formación profesional y laboral de personas discapacitadas

ARTICULO 14°:

(texto según ley 11.134) El Ministerio de Acción Social promoverá la creación de Cooperativas y otras formas de producción que permitan la incorporación de Discapacitados al mercado laboral competitivo, en las áreas urbanas y rural.

ARTICULO 15°:

A las personas discapacitadas comprendidas en la presente ley, que se hallen imposibilitadas de libre desplazamiento, sean realmente capaces de efectuar tareas productivas y se encuentren en relación de dependencia con un Taller Protegido de Producción, se le deberá facilitar el desempeño de trabajo domiciliario.

ARTICULO 17°:

Los empleadores de personas discapacitadas, podrán imputar como pago a cuenta del Impuesto sobre los Ingresos Brutos, el equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las remuneraciones nominales que perciban aquellas.

ARTICULO 18°:

La dirección General de Escuelas y Cultura, tendrá a su cargo: a) Desarrollar planes y programas para satisfacer las necesidades de asistencia educativa rehabilitadora a niños, jóvenes y adultos que padezcan cualquier tipo de discapacidad, incluidas las más severas, la estimulación temprana y la educación permanente b) Coordinar las acciones con todas las ramas de la enseñanza y otros organismos de ejecución, con el objeto de orientar y realizar una acción educativa rehabilitadora integradora, a fin de que los servicios respectivos respondan a los propósitos de la presente ley.

LEY PROVINCIAL DE EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

ARTICULO N° 3: destaca en los incisos:

b) el valor del trabajo, la creación y la producción como el camino digno para la realización social de las personas

k) La educación concebida como permanente y el aprendizaje como proceso interactivo,

l) La integración de las personas con necesidades especiales mediante el pleno desarrollo de sus capacidades

ARTICULO 11° -

Los objetivos de la Educación Especial son:

a) Garantizar la atención de las personas con necesidades educativas especiales en unidades Educativas de educación especial;

b) Brindar una formación individualizada, normalizadora e integradora, orientada al pleno desarrollo de la persona y a una capacitación laboral que le permita su incorporación al mundo del trabajo y la producción;

ARTICULO 21° -

d) Recibir orientación vocacional, académica y profesional- ocupacional que posibilite su inserción en el mundo laboral o la prosecución de otros estudios

LEY DE EDUCACION NACIONAL N° 26206

ARTICULO 2° – La educación y el conocimiento son un bien público y un derecho personal y social, garantizados por el Estado.

ARTICULO 4° – El Estado nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad principal e indelegable de proveer una educación integral, permanente y de calidad para todos/as los/as habitantes de la Nación, garantizando la igualdad, gratuidad y equidad en el ejercicio de este derecho, con la participación de las organizaciones sociales y las familias.

ARTICULO 8° – La educación brindará las oportunidades necesarias para desarrollar y fortalecer la formación integral de las personas a lo largo de toda la vida y promover en cada educando/a la capacidad de definir su proyecto de vida, basado en los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad, justicia, responsabilidad y bien común.

ARTICULO 11. – Los fines y objetivos de la política educativa nacional son:

- a) Asegurar una educación de calidad con igualdad de oportunidades y posibilidades, sin desequilibrios regionales ni inequidades sociales.
- b) Garantizar una educación integral que desarrolle todas las dimensiones de la persona y habilite tanto para el desempeño social y laboral, como para el acceso a estudios superiores.
- k) Desarrollar las capacidades y ofrecer oportunidades de estudio y aprendizaje necesarias para la educación a lo largo de toda la vida.
- n) Brindar a las personas con discapacidades, temporales o permanentes, una propuesta pedagógica que les permita el máximo desarrollo de sus posibilidades, la integración y el pleno ejercicio de sus derechos.

Con respecto a Educación Especial determina:

ARTICULO 42. — La Educación Especial es la modalidad del sistema educativo destinada a asegurar el derecho a la educación de las personas con discapacidades, temporales o permanentes, en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo. La Educación Especial se rige por el principio de inclusión educativa, de acuerdo con el inciso n) del artículo 11 de esta ley. La Educación Especial brinda atención educativa en todas aquellas problemáticas específicas que no puedan ser abordadas por la educación común.

ARTICULO 44. — Con el propósito de asegurar el derecho a la educación, la integración escolar y favorecer la inserción social de las personas con discapacidades, temporales o permanentes, las autoridades jurisdiccionales dispondrán las medidas necesarias para:

- a) Posibilitar una trayectoria educativa integral que permita el acceso a los saberes tecnológicos, artísticos y culturales.
- b) Contar con el personal especializado suficiente que trabaje en equipo con los/as docentes de la escuela común.

c) **Asegurar la cobertura de los servicios educativos especiales, el transporte, los recursos técnicos y materiales necesarios para el desarrollo del currículo escolar.**

d) **Propiciar alternativas de continuidad para su formación a lo largo de toda la vida.**

e) **Garantizar la accesibilidad física de todos los edificios escolares.**

ARTICULO 45. – El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, en acuerdo con el Consejo Federal de Educación, creará las instancias institucionales y técnicas necesarias para la orientación de la trayectoria escolar más adecuada de los/as alumnos/as con discapacidades, temporales o permanentes, en todos los niveles de la enseñanza obligatoria, así como también las normas que regirán los procesos de evaluación y certificación escolar. Asimismo, participarán en mecanismos de articulación entre ministerios y otros organismos del Estado que atienden a personas con discapacidades, temporales o permanentes, para garantizar un servicio eficiente y de mayor calidad

LEY FEDERAL DE EDUCACION N° 24.195

ARTICULO 86. -

Programas para discapacitados. A los efectos de la presente ley, se considerará como discapacitadas a aquellas personas calificadas como tales de acuerdo a los artículos 2 y 3 de la ley 22.431 y que sean mayores de catorce años. Los programas deberán atender al tipo de actividad laboral que las personas puedan desempeñar, según su calificación. Los mismos deberán contemplar, entre otros aspectos, los siguientes: a) Promoción de talleres protegidos de producción; apoyo a la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio, y prioridad para trabajadores discapacitados en el otorgamiento o concesión de uso de bienes del dominio público o privado del Estado nacional para la explotación de pequeños comercios o sobre los inmuebles que les pertenezcan o utilicen conforme lo establecen los artículos 11 y 12 de la ley 22.431; b) Proveer al cumplimiento de la obligación de ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) del personal (artículo 8 ley 22.431) en los organismos públicos nacionales, incluidas las empresas y sociedades del Estado;

ARTICULO 87. - Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de un (1) año,

independientemente de las que establecen las leyes 22 431 y 23.031. **ARTICULO 88.** - Los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4 %) o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.

LEY 22431. SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DISCAPACITADOS

ARTICULO N° 1

Institúyese por la presente ley, un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales.

ARTICULO N° 2°

A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a 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.

ARTICULO N° 4°

El Estado, a través de sus organismos dependientes, prestará a los discapacitados, en la medida en que éstos, las personas de quienes dependan, o los entes de obra social a los que estén afiliados, no puedan afrontarlos, los siguientes servicios:

b) Formación laboral o profesional;

ARTICULO N ° 8

El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes 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.



PROVINCIA DE BUENOS AIRES
PODER EJECUTIVO

PROVINCIA DE BUENOS AIRES
DIRECCION GENERAL DE CULTURA Y EDUCACION
SEDE INSPECTORES EDUCACION ESPECIAL * REGION 19

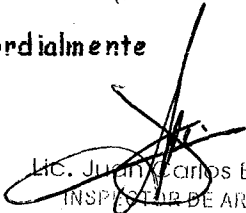
Mar del Plata, 9 de Mayo de 2008

Nota Conjunta N°32/08
Ref: Aval investigación tesis

Al Profesor
Pedro Morete
Director de Tesis Terapia Ocupacional
Universidad Nacional de Mar del Plata
S / D

Inspectores de Educación Especial de Areas I y II, Prof. Marta Cao y Lic. Juan Carlos Danzi avalan la visita solicitada por nota, de la alumna Vanesa Rincón a las Escuelas N°502, N°503, N°506, N°507, N°509, N°510 y N°511 para realizar la tesis de sus estudios. Solicitamos establecer contacto previo con los Directivos de cada servicio educativo.

Sin otro particular saludamos cordialmente


LIC. JUAN CARLOS DANZI
INSPECTOR DE AREA
DIRECCION DE E. ESPECIAL

. BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- De Ajuriaguerra, J. *Manual de Psiquiatría Infantil*. 4º Edición. Editorial Masson. España. 2000.
- Eco, H. *Como se hace una tesis*. Editorial Gedisa. España. 1977.
- Polit-Hungler. *Investigación Científica*. 5º Edición. McGraw-Hill interamericana editores. S.A. de C.V. México .1997.
- Willard & Spackman. *Terapia Ocupacional*. 10º Edición. Editorial Panamericana. Buenos Aires. Argentina. 2005.

Artículos, documentos, material inédito

- Anexo 1. Trayectos Pre Profesionales para alumnos con Necesidades Educativas Especiales N° 6249. Exp. 5801-3. 279.503/03. Provincia de Buenos Aires.
- Aportes para la Formación Pre-Profesional en Educación Especial. Dirección de Educación Especial. Dirección General de Cultura y Educación. Provincia de Buenos Aires .
- CIRCULAR TÉCNICA GENERAL N° 2/04. Dirección de Educación Especial. Dirección General de Cultura y Educación. Provincia de Buenos Aires. Argentina

- Circular Técnica General N° 3/03. Dirección de Educación Especial. Dirección General de Cultura y Educación. Provincia de Buenos Aires. Argentina
- Circular Técnica General N°4//04. Educación y Trabajo. Dirección de Educación Especial. Dirección General de Cultura y Educación. Provincia de Buenos Aires. Argentina
- Circular Técnica General N°5/03."¿Qué es el Retardo Mental?, su definición y características". Dirección de Educación Especial. Dirección General de Cultura y Educación.
- Circular Técnica Parcial N°5/07. Dirección de Educación Especial. Dirección de Cultura y Educación. La Plata. Buenos Aires. Argentina.
- Disposición N°15/03.Misión, Función y Roles de los integrantes del Equipo Transdisciplinario en el Marco del Nuevo Paradigma de la Educación Especial.
- Ley Provincial N° 10592
- Ley Provincial de Educación de la Provincia de Buenos Aires
- Ley N° 22431 Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Argentina
- Ley Federal de Educación N° 24195. Argentina
- Ley N° 22431 Sistema de Protección Integralde los Discapacitados. Argentina
- Ley de Educación Nacional N°26206. Argentina

- Ley de Educación Nacional N° 26206. Argentina. 2006
- O. Reilly, Arthur. "El Derecho al Trabajo Decente de la Personas con Discapacidad". OIT. Ginebra. 2003.
- Repertorio de las Discapacidades en el lugar de Trabajo. OIT. Ginebra. 2003
- Resolución transformadora N°3972/02. Exp. 5801-3453733/99. La Plata. Buenos Aires. Argentina
- Universidad Nacional de Mar del Plata.. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. Curso de Capacitación Docente. Cymat "Herramientas para su Abordaje". 2008,
- Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Psicología .Ámbito Psicología Laboral. Seminario Análisis de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Módulo N°7: Condiciones de Trabajo. Mar del Plata. 2000

TESIS

- Morete, Pedro. Actividad Ocupacional de los Egresados de las Escuelas de Educación Especial. Tesis de grado. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. Diciembre 2001

REVISTA

- Social, Judith. Jóvenes, Trabajo y Escuela. Revista del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación. Noviembre/diciembre. 2007

BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA

- Misiones y Funciones. Dirección de Educación Especial.
Http:// www.abc.gov.ar
- Circular Técnica General N° 2/ 03. Http:// www.abc.gov.ar
- Organización Internacional del Trabajo: Http://www.ilo.org
- Organización Internacional del Trabajo. Argentina:
Http://www.oit.org.ar



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y SERVICIO SOCIAL DEPARTAMENTO DE TERAPIA OCUPACIONAL
D. FUNES 3350 – TEL/FAX: 0223- 4752442.

Jurado:

✓ LIC MORETE PEDRO

✓ LIC DI CLEMENTE LAURA

✓ LIC PANEBIANCO ANA

Fecha de Defensa: 21-5-09

NOTA 10 (diez)