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

2019

Desempeño ocupacional de personas con discapacidad que participan en un Programa de Entrenamiento Laboral. Análisis de pasantías laborales en el ámbito público, Municipalidad de General Pueyrredón

Abraham Diaz, Piuke Fernanda Paula

http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/148

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

UNIVERSIDAD NACIONAL de MAR DEL PLATA

Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Tesis de grado para optar por el título de Licenciatura en Terapia Ocupacional

Desempeño ocupacional de Personas con Discapacidad que participan en un Programa de entrenamiento laboral. Análisis de pasantías laborales en el ámbito público, Municipalidad de General Pueyrredón

Autoras:
Abraham Diaz, Piuke.
Quinteros Gabilondo, Ariana.

Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina. Año 2019

Autoras:

- **Abraham Diaz, Piuke Fernanda Paula.**

DNI: 36.780.750

- **Quinteros Gabilondo, Ariana Camila.**

DNI: 38.553.703

Directora:

- **Chaves, Sandra Graciela.**

Matricula: 1647

Asesoría Metodológica:

- **Campisi, María Alejandra.**

Matrícula: 542

- **Asignatura Taller de Trabajo Final.**

Agradecimientos

Queremos agradecer a todos los que nos acompañaron en este trayecto. A nuestras familias y amigos, quienes han sido incondicionales, apoyando cada una de nuestras decisiones, celebrando aciertos y dándonos fuerza ante la adversidad de los desaciertos, pues de todos ellos hemos aprendido. A aquellas personas que formaron parte especial de nuestra formación, especialmente a quienes hoy ya no se encuentran con nosotros físicamente pero que nos acompañarán el resto del camino con su valiosa entrega y enseñanza, la profesora Mariana Soria y el profesor José Luis Campo; y tía Vivi quien sembró la semillita y siempre apoyó que continuemos en esta disciplina.

A Alejandra y a Sandra por su compromiso, entrega y disposición a lo largo del proceso. Y finalmente a quienes se encuentran leyendo este material, por confiar en nuestro trabajo y que puedan a su vez contribuir a su enriquecimiento y formación.

"La única cosa que se interpone entre un hombre y lo que quiere de la vida es a menudo simplemente la voluntad de intentarlo y la fe para creer que es posible." Richard M. Devos

Desde ya, muchas gracias.

Ariana y Piuke.

CONTENIDO

Introducción……...8

Estado actual de la cuestión …….11

Bibliografía……...23

MARCO TEÓRICO

Capítulo 1: Perspectiva de las personas con discapacidad desde el Modelo Social…….26

- Recorrido histórico del concepto de discapacidad y respectivos modelos sobre los cuales fue abordada…….....27
- Aspectos legales vinculados a las personas con discapacidad bajo una perspectiva de sujetos de derechos: Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad ……35
- Bibliografía……43

Capítulo 2: Pasantías laborales y su relación con los programas de entrenamiento laboral……47

- Trabajo y discapacidad: breve reseña de la situación laboral actual……..48
- Programas actualmente vigentes por parte del Estado Nacional en relación a Personas con Discapacidad y trabajo……59
- Descripción de los programas vinculados a Acciones de Entrenamiento Para el Trabajo actualmente vigentes por parte del Estado Nacional……64

-Programa de Entrenamiento Laboral……..……..64

-Programa de Inserción Laboral……..66

- Características y requisitos para acceder a las pasantías laborales en el ámbito público……67
- Bibliografía…….....71

Capítulo 3: Terapia ocupacional en la experiencia de pasantías laborales de personas con discapacidad……75

- Definición de Terapia Ocupacional y articulación del rol con la experiencia de pasantías laborales……76
- Descripción y esquematización de las etapas del proceso de Rehabilitación Integral que se corresponden con el proceso de pasantías laborales……..85

-Rehabilitación Profesional

-Inclusión sociolaboral

- Rehabilitación Profesional y descripción de las sub etapas que lo componen……..87

-Entrevista……88

-Evaluación……89

-Orientación……...94

-Adaptación……...95

-Colocación y ubicación……...96

-Seguimiento…….....96

- Bibliografía……99

DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

- Caracterización de la población que realiza pasantías laborales a partir del programa de entrenamiento laboral (MGP) en el período noviembre de 2017 a junio de 2018……...102
- Presentación de las Instituciones donde se realizaron las pasantías laborales pertenecientes a esta investigación……105
- Reseña acerca del estado actual de los programas vigentes en la ciudad de Mar del Plata a partir de la entrevista a la Licenciada Sandra Piccinini, representante de la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (G.E.C.A.L.) de Mar del Plata, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación……110
- Bibliografía……114

ASPECTOS METODOLÓGICOS

- Tema……117
- Problema…….117
- Objetivo General…….117
- Objetivos Específicos…….118
- Enfoque de investigación y tipo de estudio……....118
- Dimensionamiento de la variable de estudio…….....119
- Población……126
- Muestra……126
- Método de selección de la muestra…….126
- Criterios de selección de la muestra……127

- Técnica de recolección de datos……..128
- Procedimiento para la recolección de datos……129
- Procedimiento de evaluación……...129

ANÁLISIS DE DATOS…….....130

ANÁLISIS ESTADÍSTICO……132

- Bibliografía……..200

CONCLUSIÓN……..202

IMPORTANCIA DEL ABORDAJE DE LA INCLUSION LABORAL DESDE TERAPIA OCUPACIONAL……207

ANEXO

- Reglamento de programas vinculados a la línea de Acciones de entrenamiento para el trabajo. Resolución de la Secretaría de empleo N° 905/10. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación…….215
- Entrevista a la Licenciada Sandra Piccinini, representante de la G.E.C.A.L de Mar del Plata, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación…….241
- Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, MGP)……248
- Cuestionario para pasantes que participaron del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, MGP)……..253
- Cuestionario para los evaluadores que formaron parte del Programa de Entrenamiento Laboral en ámbito público (Dirección de Discapacidad, MGP).. 254

Introducción

El presente trabajo de investigación pretende brindar un aporte acerca de la evaluación del desempeño ocupacional de las personas con discapacidad que participan en el Programa de Entrenamiento Laboral dentro de pasantías laborales en el ámbito público; específicamente dependiente de la Dirección de Discapacidad de la Municipalidad de General Pueyrredón, en el período de noviembre 2017 a junio 2018.

Entre las razones que dan forma a la fundamentación de este trabajo podemos mencionar: por un lado, la importancia que esta investigación representa para la sociedad ya que la inclusión socio laboral de la persona con discapacidad, sea de forma temporal por medio de la experiencia de pasantía, como permanente a través del ingreso a planta, promueve la igualdad de oportunidades, reconociendo las potencialidades de las personas con discapacidad. La inclusión laboral impacta no sólo en el enriquecimiento de su experiencia laboral, reflejado en el ejercicio y aprendizaje de hábitos laborales y la incorporación de determinada metodología de trabajo en un puesto real; sino que también representa la puesta en juego de sus habilidades sociales y aspectos personales, dando cuenta de sus destrezas a la hora de relacionarse con sus compañeros de trabajo, en igualdad de condiciones, entrenando y desarrollando habilidades tales como el respeto, la confianza y la cooperación, entre otras. La participación activa de la persona con discapacidad en el mercado laboral le permite acceder a una oportunidad de trabajo en un puesto real con exigencias y demandas concretas, a partir de cuyo eficaz desenvolvimiento será valorado y reconocido. Esto conduce indefectiblemente a un aumento en su autoestima, confianza, seguridad de sí mismo y sentido de competencia.

Los cambios de paradigma, la impregnación de nuevos ideales alentados por modelos recientes donde se prioriza el potencial de cada persona por sobre la limitación o *dis*-capacidad, bajo el despliegue de la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad, condujeron a avances en el marco legal vinculados a aspectos laborales como la implementación de la ley 25.689. A partir de la misma, todos los entes públicos tienen la obligación de brindar puestos de trabajo para cubrir por lo menos un 4% de personas con discapacidad que formen parte activa de la institución. Por medio de la implementación de políticas públicas vinculadas a la inclusión laboral, se incorporaron personas con discapacidad en instituciones tanto públicas como privadas.

El presente aporte contribuirá a la difusión de experiencias vinculadas específicamente al periodo de *pasantías*, definidas por Ministerio de Trabajo de la Nación como el entrenamiento de habilidades y destrezas que le permitirán a la persona con discapacidad formarse para un puesto de trabajo. En este estudio, el período de pasantías se aborda desde Terapia Ocupacional en el marco de la Rehabilitación integral, específicamente en la etapa de rehabilitación profesional, que incluye los procesos de: entrevista, evaluación, adaptación, colocación y seguimiento.

El desempeño es evaluado a partir de una *Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional* confeccionada por la terapista ocupacional que trabaja en los Talleres de emprendimiento para la integración social del Municipio de General Pueyrredón, en colaboración con estudiantes de la carrera de Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de Mar del Plata que cursaron en el taller su práctica clínica.

La ficha permite dar cuenta del cumplimiento de una serie de indicadores vinculados a aspectos laborales, sociales, personales y metodológicos que se ven implicados en el

cumplimiento de la tarea en cuestión. Los resultados de la misma contribuyen a definir si podrá (o no) acceder a un puesto real de trabajo en planta permanente. De esta forma, se cierra el círculo del proceso de Rehabilitación Integral por medio de la inclusión laboral.

Actualmente, en la ciudad de Mar del Plata, diversos profesionales se ocupan de promover la inclusión socio laboral de personas con discapacidad a partir de la gestión de programas, prácticas, pasantías y/o entrenamientos. Cada uno brinda su aporte desde varias instituciones entre las que se encuentran ONGs, escuelas especiales y centros de formación laboral.

Se pretende trazar, de este modo, un camino hacia la equiparación de oportunidades en un marco laboral en condiciones equitativas, respondiendo al modelo social de discapacidad, legitimado a través del aval legal de la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad.

Estado actual de la cuestión

Con el objetivo de poder identificar estudios relacionados con la temática que abordaremos en el presente trabajo, se seleccionaron investigaciones a partir del rastreo bibliográfico realizado en la Biblioteca Central y en la Hemeroteca de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en la Asociación Marplatense de Terapia Ocupacional (A.M.T.O) y mediante acceso vía virtual tanto a los portales de las bibliotecas de otras Universidades, bases de datos que contienen artículos de divulgación científica como los portales Medline Plus, Scielo y PubMed, así como también portales del Gobierno Español donde se profundiza el estudio en el área, y artículos vinculados a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T). Se detallan a continuación, teniendo en cuenta el año de realización del estudio en orden creciente.

En el año 2004, Esperanza Rodríguez Ferroz publicó un artículo en la Revista Colombiana de Rehabilitación denominado "*Formación para el trabajo en personas con condición de discapacidad, una vivencia desde la práctica de campo de la Facultad de Terapia Ocupacional de la Escuela Colombiana de Rehabilitación".* El mismo describe la experiencia en el programa de Práctica Laboral de la Facultad de Terapia Ocupacional de la Institución Universitaria Escuela Colombiana de Rehabilitación, llevado a cabo en la Fundación Granahorrar. La población está integrada por personas con trastorno mental severo que participan del Programa de Rehabilitación Laboral, gestionado por la Asociación de Padres y Familiares de Enfermos Mentales de Cáceres (APAFENES). Este proyecto se encuentra en una estrecha relación con una de las principales fases del proceso de rehabilitación integral: la rehabilitación profesional. De acuerdo con los programas establecidos, se intenta establecer un futuro exitoso en el proceso real de inclusión socio-

laboral de personas con discapacidad en un mercado competitivo. Para tal efecto, el proyecto coordina sus acciones acorde al programa propuesto y contemplado por la institución de práctica denominado Programa de Intervención Social Institucional (PISI). El mismo propone dar una formación integral para la productividad y así generar igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, orientándolas hacia la creación de formas asociativas de trabajo o facilitando su posible vinculación al sector productivo nacional. Estos instrumentos han sido complementados con otro tipo de estrategias basadas en diferentes métodos de recolección de información, como la observación, encuestas, cuestionarios y entrevistas. A lo largo del artículo, se acentúa constantemente la formación para el trabajo como uno de los pilares de la rehabilitación profesional, donde los Terapistas Ocupacionales tienen gran capacidad para actuar y acompañar a la persona durante todo el proceso.

En el año 2014, Jacinta Bravo, Valentina Chávez, David Cid, Rocío Montecino, Ximena Toro y Rodrigo Sepúlveda publicaron en la Revista chilena de Terapia Ocupacional un artículo científico llamado "*Terapia ocupacional en inclusión laboral. Experiencia a nivel local"*. El mismo se centra en conocer el proceso de implementación de políticas públicas de inclusión laboral a nivel municipal y tiene como objetivo analizar la implementación de dos proyectos del Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estos proyectos son denominados Proyecto Piloto de Profesionales de Apoyo (PP) y CCR Integral (CCRI). El estudio está basado en el relato de Terapeutas Ocupacionales quienes fueron los encargados de ejecutar y llevar a cabo dichos proyectos en los municipios de Conchalí, Huechuraba, Independencia, La Pintana y Peñalolén entre los años 2011- 2013. Contribuyen a la generación de conocimiento en lo

que respecta a políticas públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad. Es un estudio exploratorio y de tipo cualitativo. La recolección de datos se realiza a través de una entrevista semi-estructurada a las Terapeutas Ocupacionales ejecutoras y a los encargados de dichos proyectos en SENADIS. La medición de resultados se basa en números de colocación laboral. Las entrevistas abarcaron aspectos operativos de la ejecución de los proyectos, el conocimiento de la experiencia de Terapeutas Ocupacionales en relación a inclusión laboral de personas con discapacidad y la identificación de facilitadores y barreras que están presentes durante la puesta en marcha de los proyectos. Los dos proyectos están planteados con un carácter inclusivo, con el objetivo de que la temática de discapacidad sea comprendida y abordada en todos los espacios municipales por los profesionales que se desempeñan en los mismos, a través de la generación de redes entre el organismo ejecutor y otros organismos municipales para que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidad de acceso al trabajo.

En el año 2015, desde el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas pertenecientes al Gobierno de España, se presentó un protocolo de Evaluación de desempeño de empleados de dependencias públicas, "*Modelo de Evaluación del Desempeño en el Marco de la Planificación de Objetivos y Estratégica en las Administraciones Públicas"*. Entre los objetivos de la misma se consignan: por un lado contribuir a la motivación de los empleados públicos y por otro aumentar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios públicos. La evaluación se divide en cinco niveles. Los tres primeros niveles hacen referencia al análisis de aspectos objetivos, mientras que los últimos dos, a aspectos subjetivos. Tanto el nivel I como el nivel II centran su atención en lo vinculado a la Institución. En el primer nivel se consigna el cumplimiento de los

objetivos de la Institución por parte del empleado a evaluar. En el segundo nivel aquellos resultados logrados por la Institución a partir del desempeño concreto de la persona en cuestión. En el nivel III se considera el cumplimiento horario, referido a asistencia y puntualidad. El nivel IV refleja aspectos vinculados a la aptitud, entendida como idoneidad para el puesto de trabajo. En este apartado son evaluadas características tales como: adaptación al puesto de trabajo, adecuación de su formación y/o experiencia al puesto, contribución eficaz al cumplimiento de las normas institucionales, capacidad de colaboración con el resto del personal y por último calidad de sus actuaciones. Finalmente, el nivel V pone en relieve aspectos que involucran actitud o, en otras palabras, la disposición de la persona en relación a su aporte a la organización. El mismo engloba: disponibilidad para el servicio, predisposición para asumir tareas nuevas, interés por mejorar su formación, actuación eficaz en ausencia de instrucciones, capacidad de organización y planificación del trabajo y capacidad de innovación. Los alcances de la evaluación abarcan aspectos objetivos (previsiones vinculadas al rendimiento laboral, consignación de competencias personales o profesionales y factores de desempeño objetivos y subjetivos) y aspectos subjetivos (vinculadas estrictamente al personal evaluado, directivo y no directivo). Para administrar los datos, es utilizada una ficha de evaluación de desempeño dividida en tres bloques. El primer bloque refleja los resultados de la evaluación a efectos de las retribuciones variables (entendida como el reconocimiento del desempeño por medio de estímulos positivos) y considera los niveles I, II y III, previamente descritos. El segundo bloque consigna los resultados de la evaluación a efectos de provisión de puestos de trabajo (vinculado a la valoración de la trayectoria y actuación profesional) e incluye a los niveles II, IV y V. Finalmente el tercer y último

bloque analiza la identificación de evaluadores y la comunicación de los resultados al evaluado. La naturaleza y participación del sujeto evaluador está en relación con su jerarquía, su imparcialidad y con el control de calidad. El diseño de la ficha y los aspectos a evaluar tomó como referencia antecedentes de países que han realizado procedimientos similares entre los que fueron considerados Francia, el Reino Unido y Nueva Zelanda.

En el año 2015, Mailén Mastronardi y Sabrina Prienza presentaron la tesis de grado "*El impacto de los programas de entrenamiento laboral en el desarrollo de habilidades socio laborales de las personas con discapacidad que concurren al Taller de Emprendimiento para la integración social*" que pretende demostrar la forma en la cual impactan este tipo de programas en la vida cotidiana de los participantes, relevando cuáles son los cambios observados tanto en el ámbito laboral como social y personal, en el transcurso de los ocho meses de duración de las capacitaciones. Entre los objetivos específicos se consignan: indagar la experiencia personal de los participantes a través de su paso por las capacitaciones laborales en los talleres seleccionados y cambios a nivel social, laboral y personal a partir de su participación en las capacitaciones. En lo referido al nivel educativo, identificar el nivel alcanzado por los participantes que ingresaron al taller y explorar formaciones o capacitaciones laborales previas al ingreso. También considera el hecho de examinar si existen antecedentes laborales previos de los participantes que ingresaron al taller, expectativas futuras a partir de su paso por las capacitaciones y opiniones de los actores involucrados en función a la temática abordada. La muestra está conformada por 40 personas con discapacidad que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet, deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 a mayo 2015. Para la recolección de datos se utilizó una entrevista de

elaboración propia de tipo semi estructurada. La misma consta de un cuestionario con 17 preguntas cerradas donde se consignan aspectos personales, formación laboral, hábitos laborales y aspectos sociales y 2 preguntas abiertas reflexivas acerca de la temática abordada. A su vez, para recabar información de forma más exhaustiva, se dispuso otro cuestionario de preguntas abiertas a docentes de cada Taller y a la TO referidos a los cambios, evolución y rendimiento que pudieron percibir en los participantes en el transcurso de las capacitaciones; indagando a su vez cambios a nivel anímico, social y laboral de dicha población. Entre los aspectos más significativos a los cuales arribó la conclusión del estudio, se incluyen que un 43% de los participantes estudiados describe de forma positiva su paso por el Taller en lo concerniente al área Social, que el 33% de la concurrencia a las capacitaciones ha dejado una huella nueva en el Aprendizaje, un 16% destaca un favorable cambio anímico tras la participación en el Taller y solo un 8% relevaron lo económico como algo positivo tras finalizar las capacitaciones.

En el año 2016, Leticia Orihuela Fanego y Laura Savina presentaron su tesis de grado "*Desempeño de personas con discapacidad en capacitaciones laborales"*. La misma constituye la sistematización de una experiencia realizada en el Taller de Emprendimientos para la Integración Social dependientes de la Municipalidad de General Pueyrredón. Tiene el objetivo de describir el impacto de la capacitación laboral en el Desempeño de los concurrentes al Taller (específicamente de la capacitación Restauración y mantenimiento de muebles). Para la recolección de datos se utilizó como instrumento una ficha de registro de indicadores de desempeño laboral confeccionada por las autoras del trabajo y la terapista ocupacional del Taller, un cuaderno de campo donde se efectuó el seguimiento debido a ser un trabajo de sistematización de práctica y la recopilación

documental de los certificados de discapacidad. Los indicadores incluyen: área tecnología, conocimiento y aplicación de normas de seguridad, metodología, hábitos laborales, aspectos personales y aspectos sociales. A partir de la recolección de datos se arribaron a los siguientes resultados: en cuanto al área tecnología, la mitad de los participantes lograron desempeñarse siempre con eficacia y eficiencia mientras que la otra mitad lo logró generalmente con eficacia y eficiencia. En lo referido al ítem conocimiento y aplicación de normas de seguridad, si bien el conocimiento fue adquirido por todos los participantes su aplicación fue favorable en tres de los dieciséis. El ítem metodología incluye: comprensión de la tarea, ejecución de la misma, seguimiento del trabajo indicado y persistencia y ritmo en el trabajo. En cuanto a comprensión de la tarea, se evidenció su correlación con la patología de cada persona y consignó una variedad de resultados. El grupo con mejor nivel cognitivo logró siempre un desempeño con eficacia y eficiencia, aquellos con menos nivel cognitivo lo lograron pero requirieron apoyo y sólo dos participantes no lograron el mínimo esperado. En el ítem ejecución de la tarea, cuatro participantes lograron desempeñarse siempre con eficacia y eficiencia y cinco lo hicieron con el mínimo esperable. Respecto al seguimiento del trabajo indicado, la mitad logró siempre un desempeño eficaz y eficiente mientras que el resto no logró el mínimo nivel esperado. Finalmente, en cuanto a persistencia y ritmo de trabajo, dos participantes lograron siempre un desempeño eficaz y eficiente mientras que el resto no logró el mínimo nivel esperado. Por otra parte, el ítem hábitos laborales incluye: asistencia, puntualidad, organización independiente de la tarea y orden y limpieza del espacio de trabajo. En lo referido a asistencia, siete participantes lograron siempre un desempeño eficaz y eficiente, mientras que el resto del grupo un 75% lo logró generalmente con eficacia y eficiencia y el

porcentaje restante el mínimo esperado. La puntualidad reflejó una mitad que se desempeñó siempre con eficacia y eficiencia y la otra mitad no logró el mínimo esperado. En cuanto a la organización independiente de la tarea, siete participantes no lograron el mínimo esperado, dos lo lograron con apoyo y el resto lo hizo de manera eficiente y eficaz. El último ítem de este apartado, orden y limpieza del espacio de trabajo, indica que cuatro participantes se desempeñaron siempre con eficacia y eficiencia y el resto no logró el mínimo esperado. El anteúltimo ítem a considerar responde a aspectos personales que a su vez engloba: higiene y arreglo personal, comunicación adecuada, comportamiento adecuado e interés. En lo que consigna higiene y arreglo personal, la mitad de los participantes logró siempre desempeñarse de manera eficaz y eficiente mientras que el resto no logró el mínimo esperado. El ítem comunicación adecuada tuvo en su mayoría un desempeño que no reflejó el logro del mínimo esperado, al igual que comportamiento adecuado. En última instancia, el ítem interés demostró que cuatro participantes lograron siempre desempeñarse con eficacia y eficiencia, tres lo hicieron generalmente y el resto no alcanzó el mínimo esperado. Finalmente, el último apartado a estudiar es el de aspectos sociales, que incluye participación grupal, trabajo en equipo y respeto a la autoridad. Los tres ítems consignaron resultados similares: cinco lograron un desempeño eficaz y eficiente, otros cinco no lograron alcanzar el mínimo mientras que el resto requirió apoyo. Las conclusiones del trabajo refieren que, a partir de los resultados, la mayoría de los participantes consignaron cambios favorables en las competencias específicas o duras vinculadas a hábitos laborales mientras que en las competencias generales o blandas relacionadas con aspectos sociales no se evidenciaron progresos en aquellos participantes

que no tenían adquiridas esas destrezas previamente a la capacitación, lo cual da cuenta de una dificultad factible de poder ser emprendida en trabajos posteriores.

Finalmente, en el año 2018 Agustina Franganillo presentó su tesis de grado *"El Programa Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo como dispositivo facilitador de inclusión laboral en el Centro de Operaciones y Monitoreo de General Pueyrredón"* cuyo objetivo consiste en analizar los resultados del Programa mencionado en el título, como dispositivo facilitador para la inclusión laboral de personas con discapacidad en dicha dependencia municipal, en el año 2017. La investigación responde a un estudio de tipo exploratorio descriptivo y se corresponde con un diseño no experimental transaccional. La muestra está compuesta por personas con discapacidad (con Certificado Único de Discapacidad vigente) que han participado del programa Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo, bajo la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en el Centro de Operaciones y Monitoreo de General Pueyrredón entre los meses de Diciembre de 2016 a Julio de 2017 y que en el transcurso del mismo año y el siguiente han sido seleccionadas para ingreso a planta permanente del municipio dentro de la misma dependencia por la línea de Inserción laboral del Programa Promover. Como instrumento para la recolección de datos fueron utilizados dos cuestionarios elaborados por la autora, confeccionados a partir de preguntas abiertas y cerradas: el número uno para los trabajadores y el número dos para las tutoras. El primer cuestionario consta de tres ejes temáticos, distribuidos en: Información personal, información del trabajo y cuestiones ocurridas a partir de la capacitación. Está conformado por veintitrés preguntas de tipo cerradas, con opciones de respuesta y ocho de tipo abierta, que invitan a reflexionar acerca de las temáticas abordadas a partir de un disparador. El segundo cuestionario es

completado por las tutoras del trabajador, en este caso la Licenciada en Terapia Ocupacional y la Licenciada en Psicología, encargadas de la coordinación de la capacitación, sumado al equipo de otros cuatro profesionales presentes en el momento de la entrevista. Este cuestionario está compuesto por veintiún preguntas de tipo abiertas donde se apela a la reflexión acerca de su punto de vista respecto a su desempeño y al de los participantes del Programa. Los resultados más relevantes del primer cuestionario específicamente están vinculados con el nivel de formación (el 56% de la muestra cuenta con secundario completo y un 24% estudios universitarios incompletos; el porcentaje restante incluye primaria completa y secundario incompleto en un 8% y 12% respectivamente), nivel de participación en otros programas (resultando una respuesta negativa en un 72% y una afirmativa el porcentaje restante) y experiencia laboral (alcanzando una respuesta afirmativa en el 76% de la muestra). Cabe destacar a su vez que el nivel de gratificación respecto al trabajo alcanzó, de acuerdo al primer cuestionario, un 92% alegando respuestas positivas referidas a "*sentirse útil*" y a la valoración de su hacer entendiendo que "*es un trabajo que ayuda a la comunidad*". También pudo vislumbrarse que la gran mayoría proyecta continuar capacitándose para lograr un mejor empleo y dieron cuenta de crecimiento a nivel laboral y personal. Por su parte, los resultados más destacados del segundo cuestionario en particular aluden a la experiencia previa en coordinación de este tipo de programas (sólo una persona suministró una respuesta afirmativa, quien agrega además que el resultado de sus experiencias siempre han sido positivos, tanto para los participantes como para el equipo coordinador) y al hecho de que no se presentaron grandes dificultades a lo largo de la capacitación sino que fue un proceso progresivo y aunque cursó con algún inconveniente pudo resolverse con

intervenciones concretas y pertinentes. Es por este motivo que plantean en porcentaje afirmativo la necesidad de ajustes y adaptaciones del puesto, con intervenciones adecuadas y resultados óptimos. Existen ciertos tópicos compartidos entre ambos cuestionarios, algunos comparten respuestas similares y otros manifiestan ciertas discrepancias. En lo referido a hábitos laborales como asistencia y puntualidad, desde la visión tanto de los trabajadores del primer cuestionario como de los coordinadores presentaron acuerdo respecto a un resultado positivo. También los resultados coincidieron respecto a la adaptación al puesto de trabajo, dando cuenta que tuvo dificultades al principio pero pudieron ser resueltas progresivamente. Otro de los ítems que tuvo repercusión similar incluye el establecimiento de nuevos lazos sociales de los participantes, en su grupo y en su entorno que aumentó de forma exponencial a medida que transcurrió la experiencia, del mismo modo que aumentó su independencia y capacidad de tomar decisiones. Donde se observaron ciertas discrepancias fueron en el ítem resolución de conflictos, puesto que el 60% de los trabajadores no destacó mayores dificultades mientras que desde la coordinación en su gran mayoría dieron cuenta de la necesidad de un mediador ante la resolución de dificultades. Y finalmente, cuando se indaga acerca de la percepción de la sociedad acerca de las personas con discapacidad como sujetos de derechos. Si bien los participantes del primer cuestionario plantean en su mayoría respuestas afirmativas, desde la coordinación del programa opinan lo contrario y destacan en un 42% que dependen de las circunstancias. Dentro de las conclusiones a las que arriba el trabajo, caben mencionar los cambios positivos percibidos en los trabajadores, desde mejoras en su autoestima, sentido de competencia e independencia hasta el despliegue de expectativas y proyectos vinculados a continuar la capacitación para fortalecer sus habilidades. El resultado

altamente positivo de la experiencia condujo a los miembros de la coordinación a tenerlos en cuenta e incluso ampliar los horizontes y la aplicabilidad de los programas hacia otras áreas, lo cual implica la visibilidad de las personas con discapacidad, el respeto por sus derechos, la puesta a prueba y entrenamiento de sus habilidades y la resignificación de su aporte en el ámbito sociolaboral.

Bibliografía

Bravo, J. *et.al.* (2014). Terapia Ocupacional en Inclusión laboral: experiencias a nivel local. *Revista chilena de terapia ocupacional, 14* (1), 111-122.

Del Giorgio, S. y Salvo, L. (2002). *Situación laboral de los alumnos aprendices egresados del servicio de formación laboral.* (Tesis de grado) .Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Di Clemente, L. (1999). *Evaluación del desempeño en el proceso de formación profesional de oficios.* (Tesis de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Franganillo, A. (2018) *El Programa Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo como dispositivo facilitador de inclusión laboral en el Centro de Operaciones y Monitoreo de General Pueyrredón*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Martínez Álvarez, J. (2015). *Modelo de Evaluación del Desempeño en el Marco de la Planificación de Objetivos y Estratégica en las Administraciones Públicas.* Madrid, España: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Mastronardi, M. y Prienza, S. (2015) *El impacto de los programas de entrenamiento laboral en el desarrollo de habilidades socio laborales de las personas con discapacidad que concurren al Taller de Emprendimiento para la integración*

social. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Orihuela, M. y Savina, L. (2016). *Desempeño de personas con discapacidad en capacitaciones laborales.* (Tesis de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Rodriguez F., E. (2004) Formación para el trabajo en personas con condición de discapacidad, una vivencia desde la práctica de campo de la Facultad de Terapia Ocupacional de la Escuela Colombiana de Rehabilitación (ECR). *Revista colombiana de rehabilitación.* Recuperado de: https://revistas.ecr.edu.co/index.php/RCR/article/view/258/0

Marco Teórico

Capítulo 1

Perspectiva de las personas con discapacidad desde el Modelo Social.

"Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos, debe ser una libertad basada en la igualdad"

Judith Butler

Recorrido histórico del concepto de discapacidad y respectivos modelos sobre los cuales fue abordada

La realidad que ha existido, aún existe y seguirá existiendo es la visión de personas con una *aparente* limitación, carencia o dificultad, sea cual fuere el tipo. Sin embargo, lo que ha ido cambiando a lo largo del tiempo fue la concepción derivada de dicha condición, el contexto en el que estuvieron inmersas dichas personas, la cosmovisión y atributos delegados a los mismos, desde la negación a su propia vida hasta el empoderamiento de sus derechos por parte de sí mismos, desde la percepción de que las limitaciones las *trae consigo la persona* a que *es la sociedad quien las limita.*

La discapacidad, de esta manera, es entendida como un concepto variable que no se ajusta estrictamente al marco de un diagnóstico médico sino que, históricamente, se suscribe al valor (o *disvalor*) que la sociedad le asigne y, en consecuencia, repercute en la persona, en su modo de ser y hacer, en su interacción con su medio físico y social.

Y es que desde tiempos inmemoriales parecemos estar inmersos en una visión de otredad, con una continua necesidad de diferenciarnos, de establecer una clasificación, algo que distinga lo que soy de aquello que no soy, lo que debo ser de aquello que no, lo bueno y lo malo, lo que no tengo sobre lo que soy y puedo hacer con los recursos con los cuales dispongo; un enfoque tanto más centrado en limitaciones o carencias que en potencialidades y el ajuste a las normativas de una sociedad que a través del tiempo ha mostrado que la igualdad pareciera sólo una utopía.

Desde una percepción simplificadora, siguiendo la línea que plantea Agustina Palacios (2008a) son tres los modelos que, hasta la actualidad, han signado la vida de las personas

con discapacidad, su concepción de sí mismas y, cada uno desde su enfoque, ha significado incluso la etiología posible de la discapacidad pertinente.

En la antigüedad, el ***modelo*** imperante fue el ***de prescindencia***, el cual asociaba a la discapacidad con una etiología de tipo mágico-religioso y a la persona con discapacidad como un ente innecesario, que no proveía utilidad a la sociedad. De esta corriente ideológica, se desprenden una serie variada e incluso contradictoria de connotaciones referidas a la vida de las personas con discapacidad, su destino y su propósito en la vida.

Los antiguos griegos perseguían el logro de la perfección, en todas las expresiones posibles y todo aquello que escapaba a lo supremo atentaba contra la sociedad. Es por esto que ante el nacimiento de un niño con discapacidad, su condena inmediata era la muerte y el estigma de los padres que eran considerados portadores de un castigo divino. Esta vertiente del modelo de prescindencia es conocida como *eugenésica,* debido a la importancia atribuida a las leyes biológicas en relación con la herencia y el perfeccionamiento de la especie humana.

En los casos en que sobrevivían o la discapacidad se hacía notoria conforme pasaba el tiempo, eran condenados por la sociedad sintiendo su existencia con grave pesar. Con el transcurso del tiempo, la pena de infanticidio fue extinta. Sin embargo, se abría paso a otro submodelo, el de *marginación.* La persona con discapacidad era vista como un otro, muy distinto, despreciado y por esto, excluido. En contrapartida, salvando casos excepcionales que incluyen personas no videntes, les era consignado el don de una sabiduría inconmensurable, como visionarios de un futuro en calidad de profetas siguiendo la referencia de Tiresias. Con el devenir de la Edad Media y el cambio de ciertas disposiciones, muchas personas con discapacidad pasaron a ser consideradas objeto de

burla y maltrato, aunque muy a nuestro pesar este comportamiento se ha replicado incluso en la actualidad.

Sin embargo, la curiosidad del hombre por darle respuesta a los fenómenos cotidianos constituía una sed que no podía ser saciada con respuestas de tipo mágico religiosas y, producto de la observación y la experimentación, guiados por razonamientos de tipo lógico, dieron inicio a una nueva era: la era técnica y científica. Este cambio de paradigma impulsa la "modernidad" de la Edad Moderna en la mitad del siglo XV y se suma al conjunto de revoluciones de los siglos venideros. Pero todo cambio de paradigma no cursa en armonía sino que es gestado en un clima de revolución y a menudo agresividad por la resistencia ante estos cambios. Conforme el paso de tiempo, las disidencias entre países y sus políticas llevaron a guerras cuyo espectro se ampliaba a una vasta gama de personas involucradas, conduciendo a sangrientos conflictos mundiales. Hacia el siglo XIX, los resultados devastadores de Guerras Mundiales dejaron como saldo, entre varias catástrofes, un gran número de soldados heridos o seriamente limitados, que veían una importante dificultad en la continuidad de su desempeño en el ámbito cotidiano. Dado el alto grado de población resultante con una discapacidad y la necesidad de producción signado por el flamante sistema capitalista y el condicionamiento de sus modos y medios de producción, surge el ***modelo rehabilitador***.

La discapacidad según este modelo tiene una causa netamente científica. Se vale de una serie de terminologías, escalas e instrumentos de evaluación para poder clasificar a cada persona según su padecimiento, estimado según baremos y estándares específicos que apelan a la universalidad, empuñados bajo un diagnóstico médico.

De acuerdo con lo postulado por Agustina Palacios (2008b), siguiendo la línea de este modelo, "las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles respecto de las necesidades de la comunidad, sino que ahora se entiende que pueden tener algo que aportar, en la medida en que sean rehabilitadas"(p.66).

A partir de la intervención de Terapia Ocupacional desde este modelo, se pondrá el énfasis en el déficit o limitación y su recuperación físico funcional por medio de un plan de tratamiento. El mismo incluye la realización de una serie de ejercicios basados en la repetición, re- aprendizaje de habilidades, cambios de actitudes y hábitos que apuntan al restablecimiento de la función y la adaptación del medio, teniendo como fin último la integración del individuo al ambiente. El hecho de que este paradigma, enmarcado en el modelo médico hegemónico, se base en la limitación o déficit establece una relación que coloca en desventaja a la personas con discapacidad a partir de una situación desigual. Esto promueve políticas de tipo asistencialistas que convierten a las personas con discapacidad en sujetos pasivos que dependen de la asistencia social como medio de subsistencia.

A partir de la reflexión crítica promovida por diversas movilizaciones sociales al inicio del siglo XXI, surge la búsqueda común de respeto por los derechos y de equiparación de oportunidades. Se habla de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, enfatizando la ponencia máxima de los recursos de cada uno, donde no se observa que la *dis*-capacidad caracterice a la persona sino que el potencial de todo lo que puede hacer lleve al logro máximo de su desempeño. Existe una limitación y es real pero también existe más de una forma de realizar las diversas actividades en las que estamos inmersos en el día a día y con ella mil formas de ser y hacer en el mundo.

Según este modelo, el ***modelo social***, no es la persona quien tiene la dificultad sino es *la sociedad que crea un contexto limitador y discapacitante* para su desempeño. Este modelo no se configura desde el asistencialismo sino desde el derecho a la igualdad de oportunidades, no luchando *por* las personas con discapacidad sino *a la par*, flameando la bandera que es lema del Movimiento de Vida Independiente "*Nada sobre nosotros, sin nosotros*". Hughes (2002) señala que: *"la discapacidad debe ser entendida no como un déficit corporal sino en términos de formas en las cuales la estructura social excluye y oprime a las personas con discapacidad"* (citado por Cobeñas, 2015, p.10.). Este modelo surge en contraposición a lo anterior expuesto, en una suerte de reivindicación de la condición y calidad humana, sentando sus bases en dos pilares específicos: por un lado, el rol protagónico de la sociedad como ente responsable de brindar las condiciones adecuadas para el desenvolvimiento de las personas. Y por otro, el empoderamiento de las personas con discapacidad y su contribución a la comunidad, tomando relevancia la importancia de divulgar su hacer, su conocimiento y experiencia y no estar confinado a la reclusión por el disvalor a la persona inculcado producto de su discapacidad.

A la luz de este modelo sale a escena el Movimiento que previamente mencionamos, el de Vida Independiente. El mismo nace en los Estados Unidos, entre los años 60 y 70, como un movimiento social de personas con discapacidad que lucha por su emancipación y empoderamiento. En especial el de aquellas personas que necesitan de asistencia para poder realizar las actividades de su vida diaria. Dan cuenta de su autonomía al poder actuar libremente y elegir alternativas u opciones aunque su independencia se vea mediada por la intervención de un asistente dada la imposibilidad de realizar ciertas actividades por sí solos. Representantes del Movimiento de Vida Independiente expresan que:

"Los que nos desplazamos de forma distinta, los que reciben las sensaciones de otra forma o los que interpretan el mundo de forma muy diferente, no tenemos por qué estar enfermos, podemos ser felices, podemos amar y ser amados, podemos aportar cosas, incluso tomar iniciativas y ser útiles". (Lobato Galindo, M., s.f.)

Este grupo de personas comenzaron a verse como sujetos de derechos, con poder de decisión, autonomía, necesidades, intereses y prioridades respecto a sus propias vidas. Proponen ver la discapacidad como algo natural, como una experiencia de vida.

De acuerdo con lo postulado por Agustina Palacios (2008, c):

No significa que la parte rehabilitadora no sea necesaria, sino que el problema aparece cuando determina no sólo la forma del tratamiento, si el tratamiento es apropiado, sino también la forma de vida de la persona con discapacidad. Entonces el rol se desliza desde la estricta área hacia un rol más general: una especie de consejero de vida. De hecho, las llamadas personas con discapacidad —consideradas *dis-capacitados*— son evaluadas tomando como referencia a otras —*capacitados*—. De este modo, pareciera que lo que se persigue a través de la rehabilitación es la *imitación de las supuestamente personas capaces*, la igualación con las personas "normales". (p.100)

El modelo social integra una serie de conceptos que lo definen y estructuran, que siguen la lógica de sus ideales por medio de los cuales pretende transmitir su perspectiva. Siguiendo la línea planteada por este modelo, se emplea el término de *diversidad funcional* con la intención de reemplazar la connotación negativa de dis-capacidad, vinculado al hecho de que las personas se desarrollan y desempeñan de formas variadas en su día a día y en la sociedad. El término fue propuesto por el Foro de Vida Independiente y Diversidad (2005) que lo define como "la diferencia de funcionamiento de una persona al

realizar las tareas habituales (desplazarse, leer, agarrar, ir al baño, comunicarse, relacionarse, etc.) de manera diferente a la mayoría de la población".

A partir del reconocimiento de la diversidad funcional y sus correspondientes diversas formas de ser y hacer en el mundo, se promueve el desarrollo de la *autonomía personal*, entendida como el derecho a tomar decisiones propias, la capacidad de actuar libremente y de poder optar por alternativas. Las mismas incluyen, no sólo desde decidir cómo vestirse, qué y cuándo comer o participar en la elección del asistente en caso que la persona requiera de ayuda ante actividades de la vida diaria. También consideran el *empoderamiento* de las personas a partir de la concepción de los mismos como *sujetos de derecho*, reconociendo sus necesidades y velando por que se cumplan, luchando por la sanción de proyectos y leyes que permiten mejorar las condiciones de vida y apelando al cumplimiento de las mismas. Y es producto de la lucha que en el año 2005 personas con discapacidad de todo el mundo se reunieron en las Naciones Unidas y concluyeron la *Convención de Derechos para Personas con Discapacidad*, la cual abordaremos con mayor detenimiento en hojas posteriores.

Sin embargo, el ejercicio pleno de la autonomía se ve condicionado por lo que a la luz de este modelo recibe el nombre de *situaciones discapacitantes*. Las situaciones discapacitantes se generan cuando la persona con diversidad funcional se enfrenta a diferentes barreras: arquitectónicas, actitudinales y sociales. Es por esta razón que se dice que *la sociedad dis-capacita* ya que en la medida que continúen existiendo situaciones discapacitantes la sensación de autonomía y de empoderamiento de las personas con diversidad funcional será inversamente proporcional.

A partir de lo expuesto anteriormente podemos concluir en que el fin último de este modelo, que es a su vez su razón de ser, es lograr la *inclusión*. Inclusión entendida como el hecho de *ser parte de* una sociedad, de un grupo donde se respeta y valora la diversidad, aceptando e incorporando los distintos modos de ser y hacer. Según la UNESCO, a partir de este enfoque es posible brindar una respuesta positiva a la diversidad funcional de las personas, respetando las diferencias individuales y entendiendo la diversidad como una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la participación activa de las personas en las actividades de su vida diaria, en educación, trabajo, ocio y recreación y a nivel socio cultural.

El concepto de inclusión se aleja de expresiones de modelos anteriores tales como el término *reinserción* y más recientemente *integración*. Reinserción alude a volver a *insertar* al individuo en la sociedad, procedimiento que implica la adecuación *de la persona* al conjunto de exigencias de una sociedad que no cumple con parámetros de accesibilidad universal ni contempla diferencias individuales. La falta de aplicabilidad de este término y su perspectiva elocuentemente reduccionista condujeron un paliativo hacia el concepto de integración. La integración propone una inserción del individuo parcial y condicionada por las características del medio, físico y social. En la integración las personas con discapacidad deben adaptarse a las realidades de los modelos que ya existen en la sociedad. A partir de la inclusión, en cambio, se adapta el medio para atender las necesidades de las personas con discapacidad, volcando el foco de atención al cumplimiento de las necesidades de todos por medio de políticas y prácticas que conduzcan a la aplicación de un *diseño universal*.

Este diseño tiene como finalidad una concreta equiparación de oportunidades, permitiendo a las personas poder desarrollarse en todas las áreas de desempeño de forma inclusiva, siendo tanto espacios como objetos, accesibles para cualquier persona.

Desde el modelo social, se abre camino a un paradigma con una perspectiva e imagen de las personas con discapacidad desde otro lugar, con una mirada más integral, entendiendo que la dis- capacidad no es derivada de la diversidad funcional que presenta la persona, sino que es el resultado de una sumatoria de acontecimientos que surgen de la misma sociedad.

Aspectos legales vinculados a las personas con discapacidad bajo una perspectiva de sujetos de derechos: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

La *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. La República Argentina adoptó la Convención a través de la Ley 26.378, sancionada el 21 de Mayo de 2008 y promulgada el 6 de Junio del mismo año. La incorporación de esta Ley, que opera bajo el amparo de la Convención, permitió la *visibilidad* de las personas con discapacidad dentro del sistema de protección de derechos humanos.

La Convención está basada en la justicia social, comprendiendo una mirada integral con el fin de lograr una sociedad más inclusiva, donde se priorice la dignidad de las

personas con discapacidad y así promover el reconocimiento del goce y ejercicio pleno e igualitario de sus derechos. La misma apela a la participación activa de las personas con discapacidad, con igualdad de oportunidades en todos los ámbitos: social, cultural, civil, político y económico, reconociendo la diversidad de las personas con discapacidad, incluyendo así la posibilidad de acceder a las nuevas tecnologías, medios de transporte, escuelas, espacios públicos y privados, entre otros. Este instrumento legal resulta enriquecedor en la práctica cotidiana, fomentando los valores por los cuales vela el Modelo Social.

A grandes rasgos, son dos cuestiones básicas sobre las cuales se despliega el conjunto de artículos derivados de la Convención. Por un lado, la concepción de las personas con discapacidad justamente ante todo como PERSONAS, sin permitir que el diagnóstico médico funcione como un rótulo o una cualidad que califique (o *des-califique*) a la persona. Por otro lado, el hecho de ser considerados como sujetos DE DERECHOS, no de beneficios. La noción de beneficios hace referencia a una actividad más bien pasiva, indica que una persona brinda algo y la otra simplemente lo recibe. Esta mirada fomenta una visión asistencialista, de la cual se desprende la sobreprotección y la dependencia. En cambio, el considerar a las personas con discapacidad como sujetos de derecho, permite dotarlas de la autonomía suficiente para que se reconozcan como tal. Y asimismo, las coloca en un lugar donde pueden exigir aquello QUE LES CORRESPONDE y que es legitimado por el poder legislativo, ejecutivo y judicial al ser plasmado en la Convención cuyo aval es de índole internacional.

Si bien el estudio de cada artículo merece la pena, abordaremos a continuación solamente aquellos que más aplican a nuestro estudio de investigación con el fin de poder transmitir con mayor precisión lo referido a la temática en cuestión.

El *artículo 1* plasma el propósito de la Convención que incluye: *"promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente".* En el mismo, a su vez, se definen a las personas con discapacidad como "*aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*"

En el *artículo 3* se plasman los principios generales, los cuales hacen referencia a lograr la igualdad y no discriminación que aborda la Convención a fin de que las personas puedan vivir plenamente su vida. Los mismos incluyen:

a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas.

b) La no discriminación.

c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.

e) La igualdad de oportunidades.

f) La accesibilidad.

g) La igualdad entre el hombre y la mujer.

h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

En el *artículo 4* se consignan las obligaciones generales que son adoptadas por los Estados Partes, donde asumen el compromiso de asegurar y promover el ejercicio pleno de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación por su condición.

Por medio del *artículo 8* se incita a la toma de conciencia con el fin de sensibilizar a la población, desde el nivel macro que incluye a la sociedad en su conjunto, al nivel micro que integra al ámbito familiar, para incrementar la toma de conciencia respecto a los derechos, la dignidad y el respeto hacia las personas con discapacidad. Esta sensibilización pretende que cada persona pueda dotarse de la capacidad de luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida.

En función al propósito, se forja con gran elocuencia un eje que gira en torno al logro de accesibilidad, plasmado en profundidad en el *artículo 9*. Considerando la importancia de que las personas con discapacidad puedan ejercer su autonomía e independencia en todos los ámbitos con total libertad, se requiere eliminación de barreras y posibilidad de acceso a todo aquello que implique entorno físico, social, económico, cultural, educacional, del ámbito de la salud, tecnológico y comunicacional, entre otros. La libertad se refleja no sólo en la posibilidad o no de acceso, sino que en éste exista la posibilidad de elegir, pues de ella se desprende la capacidad de tomar sus propias decisiones y ser los actores de sus propias vidas, asumiendo un rol activo y protagónico.

El *artículo 19* de la convención reconoce el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, asegurando que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir sobre cuestiones cotidianas: lugar de residencia (dónde y con quién vivir), qué trabajo tomar, cómo manejar dinero, qué actividades realizar o cuándo formar una familia, en igualdad de condiciones con las demás y que puedan contar con los apoyos para lograr el ejercicio de sus derechos y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida determinado.

En el *artículo 27* de la Convención se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que todas las personas, eso avala la posibilidad de poder elegir libremente un trabajo que se encuentre a gusto con la persona, que sea aceptado un trabajo digno, en blanco, con aportes, vacaciones, remuneración indicada, seguros, es decir con condiciones de trabajo justas y saludables; de lo contrario, resalta el derecho a que se promuevan los ajustes razonables en todos los ámbitos necesarios a fin de alcanzar un trabajo inclusivo, prohibiendo la discriminación.

También incluye la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales. A su vez, participar en programas que le otorgan a la persona la oportunidad de acceder a la colocación, orientación y formación profesional tanto en sectores públicos como privados. Como así también acceder a oportunidades empresariales, de empleo o construcción por cuenta propia. La Ley N° 22.431 de la Constitución Nacional señala que un porcentaje del 4% de la totalidad del personal debe ser *obligatoriamente cubierto* y ocupado por personas con discapacidad que reúnan las condiciones para el cargo en todos los ámbitos laborales públicos, tanto en sus organismos descentralizados o autárquicos. Las empresas privadas no tienen la obligación de su

cumplimiento; sin embargo la ley queda abierta a los mismos e invita a que se unan a la moción.

El *artículo 28* alega el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado y a protección social, vinculada a asegurar el acceso en condiciones de igualdad de la mano de los Estados Parte de proveer los servicios destinados a atender las necesidades relacionadas con su discapacidad.

Finalmente, consideramos la importancia del *artículo 31*, donde se despliega la recopilación de datos y estadísticas que permitan formular y aplicar políticas orientadas al favorecimiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

A modo de reflexión del primer capítulo…

El pasado dos de octubre de 2018 en la ciudad de Mar del Plata, el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) organizó una *Charla sobre Discriminación e Inclusión Social* donde diversos exponentes plantearon su visión acerca de la temática en particular. En función a este eje, la psicóloga Claudia Arias hizo referencia al rol clave de la sociedad en el proceso de discriminación y cómo su influencia es capaz de signar al individuo por medio de las diversas representaciones sociales aprehendidas e incorporadas a través de los procesos de socialización. De este modo, postuló que: Entendiendo a la discriminación como la acción de excluir, aislar, relegar o marginar, en la psicología social se considera la discriminación desde las representaciones sociales, las creencias y los mandatos que circulan en la sociedad y que marcan normativamente nuestras vidas. (Arias, C., 2018)

Por su parte, en el mismo encuentro, Agustina Palacios hizo referencia a cómo esa discriminación incide en el imaginario social, despojando a la persona del empoderamiento de sus derechos a partir de las dinámicas vinculares que no los reconocen como tal, reflejadas a partir de malos tratos, un trato desigual o indiferente, considerado en el mismo lugar que los anteriores. De esta forma sostuvo que:

Desde una perspectiva del derecho, uno se imagina la discriminación como la otra cara de la igualdad pero en realidad, lo contrario es la desigualdad. Cuando se pregunta sobre en qué somos iguales los seres humanos, nos referimos a una igualdad en derechos y en dignidad, en cambio, la discriminación es un trato injusto, una diversidad que no está incluida. (Palacios, A., 2018)

Por este motivo, como profesionales de la salud creemos firmemente en la importancia de conocer, promover e impulsar aquellas herramientas legales, sociales y políticas existentes para mejorar la calidad de vida de las personas a partir de cuyo cumplimiento se logrará avanzar más allá del plano de la inclusión sino de una genuina convivencia en equiparación de oportunidades.

A partir de lo expuesto en el presente capítulo sumado a las reflexiones anteriores, puede considerarse que para que una sociedad sea más inclusiva hay que desnaturalizar, cuestionar lo obvio, analizar críticamente los paradigmas universales y la forma en cómo nos vinculamos y miramos al otro, reconociendo sus habilidades y destrezas y valorando sus potencialidades. Priorizando ante todo su condición de *persona* y no su *discapacidad.*

En conclusión, cabe destacar que la experiencia de pasantías promueve su inclusión y responde a las bases del modelo social. A partir de la participación en las mismas, se pone el acento en el desarrollo de sus potencialidades, en la capacidad de desarrollarse en términos de igualdad, promueve el ejercicio de su autonomía y la valoración de su desenvolvimiento en equiparación de oportunidades.

Bibliografía

Acuña, C. y Bulit Goñi, L. (2010). *Políticas sobre discapacidad en la argentina. El desafío de hacer realidad los derechos*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI editores.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Recuperado de: http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Barton, L. (2008). *Superar las Barreras de la Discapacidad.* Madrid, España: Ediciones Morata.

Brogna, P. (2009). *Visiones y Revisiones de la Discapacidad.* México: Fondo de Cultura Económica.

Brujan, A. J. (2016). *Discapacidad y no discriminación*. Buenos Aires, Argentina: INADI. Instituto Nacional contra la discriminación, la Xenofobia y el Racismo

Carignano, F. (2013) *Discapacidad Justicia y Estado*. *Acceso a la Justicia de personas con discapacidad.* Buenos Aires, Argentina: Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Céspedes, G. M. (2005). *La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación.* Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972005000100011

Cobeñas, P. (2015) en *Buenas prácticas inclusivas en la educación de personas con discapacidad en la provincia de Buenos Aires y desafíos pendientes*. Buenos Aires, Argentina: Asociación por los derechos civiles.

Congreso General Constituyente. (1994). *Constitución de la Nación Argentina*. Recuperado de: http://www.constitution.org/cons/argentin.htm

Del Mastro, A. (2011) *El derecho a la autonomía de las personas con discapacidad como instrumento para la participación social.* Buenos Aires, Argentina. Editorial Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI).

Díaz Velazquez, E. (2010). *Identidad y exclusión social de las personas con discapacidad.* Recuperado de: https://www.um.es/discatif/documentos/PyS/8_Diaz.pdf

Eroles, C y Ferreres, C. (2005). *La discapacidad: una cuestión de derechos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial.

Eroles, C. (2008). *Naturaleza de la Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. Buenos Aires, Argentina: Fundación PAR- EUDEBA.

Eroles, C. y Fiamberti, H. (2002). *El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos.* Buenos Aires, Argentina: EUDEBA

Estrada, L. (2015). *Modelo rehabilitador.* Recuperado de: https://prezi.com/ub4mi2sahp-y/modelo-rehabilitador/

Fernandez Moreno, A. y García Ruiz, S. (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. *Revista Ciencias de la Salud, 3 (2), 235-246.* Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/562/56230213.pdf

Ferreira, M, V. y Rodríguez Díaz, S. (2010). Desde la dis-capacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de Dis-Normalización. *Revista internacional de Sociología, 68 (2)*. 294-298. Doi: 10.3989/ris.2008.05.22.

La integración social versus la inclusión social (14, abril, 2009) *n/a.* Recuperado de: http://incorporacionintegracioneinclusion.blogspot.com/2009/04/cuadro-comparativo-entre-la-integracion.html

Lobato, M. (s/f) *Movimiento de Vida Independiente. Vida independiente Comunidad Valenciana.* Recuperado de: http://vicoval.org/movimiento-de-vida-independiente/

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado de: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

Ostrovsky, Arias, Palacios, Mainetti y Rawicky (2018) *Diálogos sobre Discriminación e Inclusión Social* en el Ciclo de Charlas homónimo organizado por el CONICET Mar del Plata y la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP). Mar del Plata, Argentina.

Palacios, A y Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad"*. Madrid, España: Editorial CINCA.

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España: Editorial CINCA.

Presidencia de la Nación. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Recuperado de: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/067_psico_preventiva/cursada/dossier/ley_26378.pdf.

Remón, M. (2015). *Discapacidad, Justicia y Estado. Vida Independiente.* Buenos Aires, Argentina: Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Simón, C. (2009). *Cómo planificar la comunicación para que la juventud perciba a las personas con discapacidad desde sus diferentes capacidades.* (Tesis de Grado). Universidad Fasta. Mar del Plata, Argentina.

Victoria Maldonado, J. (2012). *El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos.* Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v46n138/v46n138a8.pdf

Capítulo 2

Pasantías laborales y su relación con los programas de entrenamiento laboral.

"Ser reconocidos y aceptados por nuestras individualidades se convierte en un factor de confianza que resulta una herramienta muy potente para el desarrollo profesional".

Esther Parietti. Directora de *The Adecco Group*.

Trabajo y discapacidad. Breve reseña de la situación laboral actual

El trabajo es entendido como una transformación de la naturaleza que realiza todo ser humano en beneficio propio. A lo largo de la historia, el trabajo fue tomando diversos significados para el hombre, más allá de una forma de subsistencia, siendo condicionado por la cultura y delimitando distintos tipos de relaciones sociales y económicas que tienen lugar en ella.

Por un lado, con el trabajo la persona satisface sus necesidades básicas, tanto personales como familiares, le permite desarrollar su autonomía, proyectar a futuro y alcanzar una mejor calidad de vida. Por otro lado, el trabajo es un medio de expresión para la persona, refleja su hacer y su desempeño. Mediante el trabajo, la persona crea un sentido de pertenencia y de valoración personal. Como postuló Karl Marx, el trabajo dignifica y transforma al hombre, capaz de producir para generar riquezas y aportar en la sociedad, resignificandose en el proceso.

En lo que respecta a la correlación entre personas con discapacidad y trabajo, se han encontrado diferentes artículos que demuestran que la situación es desfavorable y gran parte de la población se encuentra en un estado de vulnerabilidad social a causa del alto índice de desempleo.

Según el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP.s/f) hay una falta importante de competencias laborales para las personas con discapacidad, por lo que esta población es generalmente excluida social y económicamente, agudizando la pobreza del país. Generalmente se les da la ubicación en el sector informal de la economía, lo que en muchos casos no permite la satisfacción de necesidades básicas y familiares, aumentando de esta manera dicha vulnerabilidad.

La posibilidad de inclusión laboral que existe varía en cada lugar según los factores culturales, condiciones económicas, sociales y protagonismo de la población de personas con discapacidad y las organizaciones sociales que conforman o los representan.

Existen diferentes tipos de trabajo en los cuales se desempeñan las personas con discapacidad:

- **Empleo abierto/competitivo**: Es el trabajo en relación de dependencia o el desarrollo por cuenta propia, lo que se correlaciona con la equiparación de oportunidades y el cumplimiento de las leyes que avalan los derechos de las personas con discapacidad.
- **Empleo con apoyo:** Las condiciones de contratación y remuneración son similares a las del empleo competitivo. Esta modalidad implica la posibilidad de acceso a un trabajo para las personas que, por su tipo de discapacidad, necesitan de apoyo para sostener la actividad. El apoyo puede ser por parte de un equipo de profesionales o por aparatos tecnológicos que faciliten el desempeño de la persona con discapacidad.
- **Empleo protegido:** es el que las personas con discapacidad llevan a cabo en talleres específicamente llamados “talleres protegidos”. Las personas producen bajo una normativa que involucra una modalidad o un régimen de condiciones especiales para los trabajadores.

Según indican la OMS y el Banco Mundial mediante el Informe Mundial de la Discapacidad, un 15% de la población son personas con discapacidad. En Argentina, los datos disponibles de la Encuesta Nacional de personas con discapacidad realizada en los años 2002- 2003 arroja información acerca de estadísticas demográficas de educación y ocupación, variables que inciden de forma determinante para la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

En cuanto a los datos relacionados con el trabajo, indican que el 44% de la población señalan ser jefes de hogar, de los cuales el 70% se encontraba sin trabajo. El 33,3% de las personas desocupadas de más de 18 años que anteriormente se encontraban trabajando, manifiestan haber perdido el empleo a causa de la adquisición de la discapacidad.

El Censo Nacional realizado en el año 2010 en la Argentina estimó que hay un total de 5.114.190 personas con discapacidad, lo que constituye el 12,9% de la población total.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) en tanto órgano rector de las estadísticas oficiales de la Argentina de acuerdo a la ley n° 17.622, presenta en ***diciembre de 2018*** los resultados definitivos del *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad*. El mismo fue realizado a partir del convenio con la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) en el marco del Plan Nacional de Discapacidad (decreto n° 868/2017) y promovido por la vicepresidente de la Nación Gabriela Michetti. El Estudio, implementado a través de la Dirección Nacional de Estadísticas Sociales y de Población y de la Dirección de Estadísticas Poblacionales, se realizó en las localidades urbanas de 5.000 y más habitantes de todo el territorio nacional, durante los meses de abril y mayo de 2018. En dicho período se visitaron alrededor de 41.000 viviendas particulares mediante la metodología de entrevista directa, utilizando dispositivos digitales (tabletas). Este operativo tiene representatividad nacional y regional. Involucra 6 regiones estadísticas: Gran Buenos Aires (Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los 24 partidos del Gran Buenos Aires); Noroeste (Catamarca, Jujuy, Salta, Tucumán, La Rioja y Santiago del Estero); Noreste (Chaco, Corrientes, Formosa y Misiones); Cuyo (Mendoza, San Juan y San Luis); Pampeana (Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos, La Pampa y el resto de la provincia

de Buenos Aires) y Patagonia (Chubut, Neuquén, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego).

La fecha reciente de la realización y consiguientes resultados de dicha investigación podrá acercarnos datos más precisos para poder dar cuenta de la realidad actual. A fines de ser más ilustrativas, centraremos la atención en tres ejes principales del estudio: disposición del Certificado Único de Discapacidad (C.U.D.), Educación y Trabajo. De acuerdo con los datos del estudio, *un 59,1% de personas con discapacidad no tiene C.U.D.*, un 33,4% de personas con discapacidad lo tiene vigente, un 4,2% lo tiene en trámite, un 3% vencido y el 0,3% restante lo ignora. En cuanto a educación, un *61,7% de la población con un tipo de discapacidad sabe leer y escribir* mientras que aquellas personas que conviven con dos o tres tipos de discapacidad presentan un porcentaje mayor de analfabetismo que de instrucción. El *61% de las personas con discapacidad refiere no haber podido acceder y/o continuar con sus estudios escolares* debido a razones diversas: o bien por no disponer de recursos económicos suficientes, debido a que la institución educativa no contaba con apoyo, docentes especializados o preparados o no disponían de vacantes suficientes o por problemas de accesibilidad, entre otros. Finalmente, los datos vinculados a trabajo que atañen, principalmente, el enfoque de nuestro estudio despliegan una tasa de inactividad del 64,1%, una tasa de desocupación (porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa, de 14 años y más) del 10,3%, una tasa de actividad (entendida como el porcentaje entre la población económicamente activa y la población total, de 14 años y más) del 35,9% y una tasa de empleo (calculada como porcentaje entre la población ocupada y la población total, de 14 años y más) del 32,2%.

A fines más didácticos, se esbozarán a continuación dos tablas. En la primera tabla se describirán los resultados de las tasas anteriormente detalladas y su diferencia según rango de edad. Y en la segunda tabla, se realiza una comparación entre dichas tasas y el año de realización de cada estudio, mencionados anteriormente.

Tabla 1: Tasa de actividad, de inactividad, de empleo y de desocupación de personas con discapacidad, según edad.

Rango de edades (en años)/ Tasa (en porcentaje)	Tasa de actividad	Tasa de inactividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación
14 a 29	34,6	**65,4**	28,9	16,5
30 a 49	**64,3**	35,7	57,5	10,6
50 a 64	49,8	**50,2**	45,1	9,4
65 y más	13,3	**86,7**	12,5	6

Fuente: Tabla elaborada en base a datos del Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos. Argentina. (2018).

De acuerdo con los resultados de la tabla presentada anteriormente, el grupo de edad de 30 a 49 años es el que presenta mayores tasas de actividad y empleo. En consistencia con la edad jubilatoria, se observa que la tasa de inactividad del grupo de 65 años y más alcanza el 86,7%. El segundo grupo de mayores tasas de inactividad es el de los jóvenes de entre 14 a 29 años, quienes son inactivos en un 65,4%. Este mismo grupo de edad presenta la mayor tasa de desocupación (16,5%), o sea, la mayor proporción de población

con dificultad activa que demanda trabajo y no lo consigue. Con respecto a la tasa de empleo, los grupos de edades centrales presentan las mayores tasas: entre las personas de 30 a 49 años, el 57,5% se encuentra ocupado y en el grupo de 50 a 64 años, el 45,1% está ocupado.

Tabla 2: Comparación de tasa de inactividad, de empleo y de desocupación de personas con discapacidad, según año de la encuesta 2010-2018.

	Estudio realizado en el año 2010	Estudio realizado en el año 2018
Porcentaje del total de personas con discapacidad en el país	12,9%	10,2%
Porcentaje del total de personas con discapacidad empleadas	24,9%	32,2%
Porcentaje del total de personas con discapacidad desocupadas	4,7%	**10,3%**
Porcentaje del total de personas con discapacidad inactivos	68,4%	64,1%

Fuente: Tabla elaborada en base a datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010 y Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018, ambos estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos. Argentina.

En cuanto al relevamiento de los datos estadísticos de las encuestas realizadas en nuestro país, se puede identificar que existe un gran número de personas con discapacidad y que existe una falta importante de inclusión de las mismas dentro de un marco laboral formal productivo.

Esto se debe a que, en la actualidad, las personas con discapacidad constantemente se ven enfrentadas a la presencia de barreras, tanto externas como internas, dentro del ámbito laboral. Las mismas les impiden desarrollar su potencial en ámbito del trabajo, como así también el resto de las actividades desplegadas en la cotidianidad. Esto se ve reflejado en la falta de accesibilidad y diseño universal de los ámbitos, en este caso centrándonos específicamente en los de desempeño laboral, lo cual no responde a los criterios de inclusión plasmados en la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Cuando hablamos de diseño universal nos referimos a los ajustes razonables y significativos para el puesto de trabajo. Es decir que al momento de seleccionar una persona con discapacidad para un puesto de trabajo real, se considerará: cuál es el desempeño de la persona en función de factores individuales y si cumple con los criterios y condiciones para el puesto requerido. Para esto debe dar cuenta si su perfil laboral es el adecuado para el puesto de trabajo y si el entorno laboral es óptimo para que la persona se desarrolle.

Otro de los obstáculos que se observan al momento de hablar de desempeño son las habilidades duras (capacitaciones técnicas) y habilidades blandas, conocidas como aquellas habilidades sociales mediante los cuales se desempeña una persona en cualquier tipo de trabajo. Las mismas son percibidas con dificultades a causa de la imposibilidad de

poder experimentar situaciones laborales previas, por la falta de experiencia en establecer relaciones interpersonales, como también por una desconexión en cuanto a la oferta y demanda del trabajo en la actualidad con respecto a las capacitaciones o programas que brindan determinadas instituciones, pertenecientes o no al Estado. El conocimiento acerca de la demanda del mercado de trabajo permite planificar la preparación de la mano de obra necesaria con la calificación adecuada para los puestos de trabajo.

Otra de las barreras es la resistencia por parte de las familias a que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo. La misma se da por diferentes cuestiones. Por un lado, la sobreprotección mediante la cual evitan la exposición de la persona por miedo a que sufran discriminación. Muchas veces la discriminación se da sin siquiera llegar a medir los niveles de productividad de las personas, así como decíamos anteriormente, desde una perspectiva reduccionista, limitando su capacidad de desempeño. La suspensión de la pensión es otro punto a considerar al ingresar al mundo del trabajo. La misma y todos los servicios que de ella se derivan se pierden, considerando además que tanto los familiares, los empleadores, la comunidad en general, como así también gran parte de la misma comunidad de las personas con discapacidad aceptan su situación de dependencia con los beneficios que conlleva dentro de un marco de prestaciones.

A nivel internacional, existe una organización no gubernamental llamada GLARP I.I.P.D (Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional, Integración e Inclusión de las Personas con Discapacidad), cuyo objetivo principal es promover la movilización social para alcanzar la inclusión, la participación y la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, en un marco de respeto y defensa de sus derechos y deberes, a través de la investigación, el interaprendizaje y el fortalecimiento institucional,

permitiéndoles alcanzar niveles superiores de empoderamiento y autoestima. (GLARP. s/f).

Esta organización en nuestro país tiene como objetivo convocar y agrupar instituciones y personas de la República Argentina comprometidas con la integración Socio Laboral de las personas con discapacidad, para fortalecer y socializar el concepto y la práctica del proceso de Rehabilitación Profesional, a través de la promoción y ejecución de acciones tales como:

Capacitación de recursos humanos en rehabilitación:

- Cursos presenciales/ a distancia.
- Seminarios.
- Pasantías.

Investigación

- Diversos aspectos en Rehabilitación Integral.
- Adecuación de distintos modelos según características locales y regionales de América latina y Caribe.

Información /comunicación.

- Publicación y divulgación de documentos/ material didáctico, redes de información: SIRGLARP.

Esta organización se basa en tres importantes principios que fundamentan su acción:

- *Normalización:* que consiste en facilitar experiencias lo más cercanas posibles a las normas y esquemas económicos culturales y sociales de la comunidad, acordes con la edad, sexo y cultura del individuo.
- *Desinstitucionalización*: que procura evitar el ingreso de personas con discapacidad a instituciones especializadas cuando no lo requiera. También promover el uso de los medios y recursos empleados por la población en general y suministrar los apoyos especiales de tal forma que favorezcan la rápida inclusión del sujeto a la comunidad.
- *Flexibilidad:* considera la autonomía del sujeto como eje del proceso de Rehabilitación Profesional, haciendo que las instituciones suministren apoyo y presten sus servicios de acuerdo con las necesidades particulares de cada persona. (GLARP. s/f)

En conclusión, puede decirse que si bien existen políticas públicas, no ofrecen una magnitud adecuada de ofertas de pasantías laborales, programas o capacitaciones para personas con discapacidad. Sobre las que existen, deberían regir modificaciones en base a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo una iniciativa y una aproximación hacia alcanzar una vida autónoma e independiente.

Esto se refleja en la última encuesta realizada por la consultora de recursos humanos Adecco, que demuestra que en nuestro país no se cumple la ley 22431. La misma establece en el Artículo 8 la obligación de emplear al menos un 4% del total del personal de planta a personas con discapacidad. Sin embargo, según los datos recabados el 71% de las empresas no cuentan con ninguna persona con discapacidad como personal de planta. Sólo

el 39% participan de algún programa que promueve la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Algunas empresas señalaron que una de las razones mediante la cual deciden incorporar personas con discapacidad es la implementación de políticas de diversidad, representando un 32%, el 31% refleja interés por la temática y por hacer algo al respecto, el 14% por afinidad personal con la situación y el otro 1% por cupos disponibles en la empresa.

También el informe señaló que el 83% nunca tuvo un empleado con discapacidad. Sin embargo, el 86% afirmó que sí contrataría en un futuro, mientras que un 14% no lo considera sosteniendo que no tienen el lugar de trabajo adaptado, que es una temática que les cuesta manejar, que no saben dónde hacer la búsqueda o por desconocer las políticas de inclusión.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó en el año 2012 en más de 150 organizaciones chilenas una investigación sobre la importancia de la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad. A partir de la investigación, se reconocen y consideran importantes cambios producto de la incorporación de las personas con discapacidad. Se pueden observar mejoras en ellas y su familia, el incremento en cuanto a su autonomía, independencia y una percepción de mayor bienestar, ya que las personas con discapacidad se sienten satisfechas con su situación laboral. Objetivamente enriquecen su calidad de vida al estar trabajando, ya que aportan ingresos al hogar, tienen una nueva rutina y mejoran su estado de ánimo.

También se consignan beneficios internos para la empresa a partir de una valoración positiva en las organizaciones con experiencia de inclusión. Las personas con discapacidad son percibidas como trabajadores leales y estables. Un entorno laboral

agradable y motivacional en los equipos contagia una actitud positiva ya que la inclusión produce sentimientos de empoderamiento y sentido de competencia, mejora el clima organizacional, aumenta la productividad general e incluso promueve el valor de la diversidad entre los compañeros.

Programas actualmente vigentes por parte del Estado Nacional en relación a Personas con Discapacidad y Trabajo

En la actualidad, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente de la Nación implementa acciones y programas de entrenamiento para el trabajo dirigido a personas con discapacidad con el fin de que puedan conseguir empleo y de esta manera, poder lograr su inclusión socio laboral.

Estas acciones y programas por parte del Estado Nacional intentan adecuarse a los principios plasmados en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, promoviendo la equiparación de oportunidades y el ejercicio de una vida autónoma e independiente. Así también favorece la visibilización de las personas con discapacidad, desde una perspectiva que se enfoca en las habilidades y destrezas y no prioriza la condición de discapacidad.

Los ejes en los que se basan estos programas y acciones son:

- Fortalecer el empleo protegido para personas con discapacidad a través de los Talleres Protegidos de Producción, la conformación de Grupos Laborales Protegidos y la inserción asistida de personas con discapacidad en el empleo público y privado.

- Intervenir y llevar un registro de concesionarios, aspirantes y lugares disponibles para la aplicación de la Ley Nº24.308.
- Articular con el Comité Técnico de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) y con el Comité Coordinador de Programas para Personas con Discapacidad dependientes del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.
- Diseñar e implementar planes, programas y acciones de empleo y formación profesional, en coordinación con las áreas de la Secretaria de Empleo con competencia específica, dirigidos a trabajadores con discapacidad.
- Producir, interpretar y aplicar normas que regulen cuestiones de empleo y formación profesional de personas con discapacidad.
- Asesorar y asistir a todas las áreas del MTEySS respecto de la problemática del empleo y la formación profesional de personas con discapacidad.
- Instrumentar acciones de difusión y asistencia técnica a instituciones públicas y privadas que intervengan en temas de empleo y formación profesional de personas con discapacidad.
- Garantizar los derechos de las personas con discapacidad a trabajar y realizarse profesionalmente.
- Transversalizar la perspectiva de la discapacidad en las políticas públicas de empleo.
- Incluir más tecnologías de la información y la comunicación (TIC) orientadas a las personas con discapacidad.

- Promover el desarrollo de convocatorias por parte de las empresas y el implemento de los entrenamientos de alcance local, nacional, regional e internacional que incluyan a trabajadores con discapacidad.

Dentro de los programas y acciones vigentes por parte del Estado Nacional podemos encontrar:

- Oficinas De Empleo para Personas con Discapacidad: De acuerdo con el sitio web oficial, la inscripción se realiza a través de una entrevista individual y personal, donde se abordan diferentes temáticas como datos personales y demográficos, perfil ocupacional, posibles apoyos que se requieran para un posterior puesto de empleo y además se lo orienta e informa sobre diferentes tipos de capacitaciones laborales y las posibilidades de empleo que existan. Para la inscripción a la oficina de empleo se requiere: DNI (Original y fotocopia), Constancia de CUIL, Certificado Único de Discapacidad (Original y Fotocopia) y Curriculum Vitae (Optativo). Sin embargo, en la Oficina de Empleo de Mar del Plata a cargo de la Licenciada Paola Núñez, el procedimiento de postulación omite la entrevista y se basa en la carga de datos por parte del postulante en cuestión en una plataforma virtual (aspecto desarrollado en hojas posteriores).
- Programa Promover la Igualdad de Oportunidad de Empleo, destinado a trabajadores desocupados, mayores de 18 años, con Certificado Único de discapacidad y con residencia permanente en Argentina. El mismo permite acceder a:

1. Talleres de orientación laboral o de apoyo a la búsqueda de empleo.
2. Cursos de formación profesional.
3. Procesos de certificación de estudios formales obligatorios.

4. Acciones de entrenamiento para el trabajo.
5. Acciones de inserción laboral.
6. Certificación de competencias laborales.
7. Asistencia para el desarrollo de emprendimientos independientes.

Este programa permite a las personas que inicien, continúen o profundicen su formación y ocupación, accediendo a una ayuda económica por parte del Ministerio de Trabajo durante un año.

Líneas de Acción

El objetivo es impulsar habilidades y hábitos del mundo del trabajo. Las actividades asociativas son tuteladas y deben ser de utilidad social.

- Actividades Asociativas de Interés Comunitario: formulados por organismos públicos y organizaciones sin fines de lucro, con un grupo de 8 a 12 participantes, durante un periodo de uno a dos años que estará sujeto a evaluación; con un total de 20 horas de carga horaria repartidas entre 3 a 5 días en la semana. Este programa está destinado a personas con Discapacidad mental o intelectual.
- Actividades de apoyo de Inserción laboral: Formación profesional mediante entrenamientos en puesto real de trabajo y la generación de actividades productivas de manera independiente.

- **Acciones de Entrenamiento para el Trabajo**[1]: tiene la finalidad de incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores desocupados y promover su inserción laboral con prácticas calificantes en ambientes de trabajo que incluyan procesos de formación y el acompañamiento de una tutoría especializada.
- Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad: promueve la inserción de las Personas con Discapacidad en entornos laborales competitivos mediante incentivos económicos a empleadores públicos y privados por acceder a la contratación de los mismos.
- Programa de Empleo Independiente para Personas con Discapacidad: destinado a trabajadores desocupados con discapacidad promoviendo su inserción laboral o mejora en la calidad del empleo, mediante el apoyo al desarrollo y formalización de emprendimientos productivos y fortalecimiento de entramados y redes asociativas locales. Los emprendimientos pueden ser individuales o asociativos y cuentan con asistencia técnica a través de un curso de gestión empresarial y apoyo en la formulación e implementación del proyecto.
- Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo para personas con discapacidad: Son cursos de capacitación para mejorar la empleabilidad e incrementar las competencias laborales de acuerdo a las demandas del mercado.
- Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad: refiere a que todos los organismos pueden acceder a la página web del MTEySS para seleccionar y contratar Personas con Discapacidad y cubrir diferentes puestos de trabajo.

[1] En Anexo se adjunta el Reglamento de programas vinculados a la línea de Acciones de entrenamiento para el trabajo. Resolución de la Secretaría de empleo N° 905/10. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

- Concesión de pequeños comercios para personas con discapacidad: persigue el objetivo de fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral competitivo a través de una actividad comercial.
- Talleres Protegidos de Producción para Personas con Discapacidad: Asiste a los trabajadores con discapacidad que participan en los Talleres Protegidos. El Ministerio de Trabajo otorga una suma mensual no remunerativa a los trabajadores con discapacidad que se desempeñen en los talleres y una asistencia económica a los talleres para desarrollar acciones y facilitar la inserción laboral.

Descripción de los programas vinculados a Acciones de Entrenamiento para el Trabajo actualmente vigentes por parte del Estado Nacional (Programas de Entrenamiento Laboral y de Inserción Laboral)

Programa de Entrenamiento Laboral

Este programa tiende a propiciar y favorecer la incorporación de conocimientos y habilidades necesarias para la adquisición de un puesto de trabajo real para las personas con discapacidad.

Las mismas desarrollan la práctica en un puesto de trabajo real y concreto durante un periodo como mínimo de un mes y como máximo de ocho meses, con el fin último de alcanzar su inclusión socio laboral. Las personas que participan de este programa perciben una ayuda económica de 3.600 pesos, a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) en conjunto con la empresa dependiendo de su tamaño.

- Las *micro empresas* cuentan con una ayuda económica de 3.600 pesos por parte del MTEySS y una inversión de 0 pesos.
- Las *pequeñas empresas* tienen un aporte por parte del MTEySS de 3.250 y un aporte de la empresa de 350 pesos.
- Las *medianas empresas* tienen un aporte por parte del MTEySS de 2.800 y requiere un aporte por parte de la empresa de 800 pesos.
- Las *grandes empresas* perciben un aporte por parte del MTEySS de 1.750 pesos y la empresa aporta 1.850 pesos.

Además, en instituciones sin fines de lucro y organismos públicos el MTEySS ofrece asistencia económica en lo que respecta a insumos, herramientas, ropa de trabajo y capacitación, seguro de accidentes personales y tutoría.

El Programa consta de una carga horaria de 20 horas semanales distribuidas en cuatro horas diarias de lunes a viernes. Pueden participar aquellas personas que cuentan con el Certificado Único de Discapacidad (CUD), mayores de 18 años.

Los trabajadores desarrollarán las actividades previstas en el proyecto y tendrán la responsabilidad de cumplir con al menos 75% de asistencia mensual, con el horario y la carga horaria asignada. Deberán, a su vez, atender a las sugerencias realizadas por el tutor, aceptar y respetar las pautas de la organización. En caso de no poder concurrir, deberán comunicar y justificar sus inasistencias a la empresa. De verse imposibilitados de continuar, se solicita su desvinculación al proyecto.

Este programa debe contar, en el ámbito privado, con la asistencia de 1 tutor cada 10 participantes y brindar la cobertura de un seguro de accidentes personales a sus participantes, así como de un plan médico.

Las empresas que quieran incorporar personas con discapacidad por medio de este programa deben contactarse con la Oficina de Empleo local, que las asesorará y realizará el proceso de preselección de candidatos de acuerdo al perfil requerido. Los trabajadores desocupados deben asistir a la Oficina de Empleo local para informarse de las convocatorias existentes y vigentes.

En lo que refiere a las empresas, el programa les brinda los incentivos económicos para que entrenen a las personas en los puestos que necesitan. Luego, tienen la posibilidad de incorporar el personal ya entrenado.

A lo largo de la experiencia, no se establece una relación laboral formal entre la empresa y los trabajadores, sino un acuerdo de entrenamiento. Al finalizar el período, la empresa debe otorgarle a la persona un certificado por las tareas realizadas.

Programa de Inserción Laboral

Este programa promueve la inserción de las personas con discapacidad en un trabajo competitivo, con aportes económicos a empleadores públicos y privados por su contratación.

El mismo tiene una duración de 12 meses y la contribución que recibe la persona estará a cargo de quien la contrata, quien podrá contabilizar como parte del salario la ayuda económica mensual a cargo del MTEySS y abonarán a los trabajadores contratados, como mínimo, la diferencia necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría laboral que corresponda. La carga horaria es de entre seis y ocho horas por día, dependiendo de cada caso en particular. Los requisitos para la selección de las personas incluyen: ser mayores de 18 años, contar con el CUD (Certificado Único de Discapacidad)

y ajustarse al perfil laboral. También son beneficiarios las empresas privadas y organismos públicos interesados en la contratación de trabajadores con discapacidad. La empresa deberá hacerse cargo de la diferencia del salario que la normativa laboral establece para el puesto de trabajo correspondiente según convenio, cumplir con todas las obligaciones de la normativa laboral y la seguridad social, registrar a los trabajadores (modalidades contractuales habilitadas para el Programa de Inserción Laboral: tiempo indeterminado, contrato de temporada, contrato a plazo fijo mínimo cuatro meses), garantizar la igualdad de trato y derechos con los restantes trabajadores. Por su parte, el trabajador deberá cumplir con las actividades propias del puesto en el que fue empleado.

Características y requisitos para acceder a las pasantías laborales en el ámbito público

Existen una serie de requisitos que necesitan cumplir tanto la empresa como la persona con discapacidad para poder acceder a la participación de las acciones y programas. Los mismos son:

Por parte de las instituciones:

- Estar debidamente inscriptas en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE).
- Tomar contacto con la Oficina de Empleo Municipal de la Red de Servicios de Empleo o ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral del MTEySS.
- Confeccionar una Carta de Adhesión a fin de garantizar la igualdad de derechos y obligaciones en la normativa laboral.

- No haber tenido con el/la trabajador/a una relación laboral previa en los últimos dos años.
- No haber realizado despidos colectivos en los últimos 6 meses ni tener sanciones incumplidas por trabajo no registrado.
- Estar inscripta en la AFIP.
- Contar con habilitación municipal del establecimiento.
- Disponer de infraestructura edilicia y equipamiento adecuado.
- No pueden solicitar a los/as trabajadores/as ningún tipo de pago y/o contribuciones.

Por parte de los participantes:

- Ser mayor de 18 años.
- Contar con estudio secundario completo.
- Presentar CUD (Certificado Único de Discapacidad) vigente inclusive hasta el periodo de pasantía
- Ser residente argentino permanente.
- DNI
- CUIL
- Historia laboral registrada en la Oficina de Empleo de la localidad.
- No percibir prestación por desempleo ni ayudas económicas de otros programas sociales, de empleo o capacitación laboral que no sean compatibles con los programas.

A modo de reflexión del segundo capítulo…

El trabajo constituye un derecho plasmado en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Es entendido como una de las áreas de ocupación de todo ser humano: genera autonomía, independencia, empoderamiento, satisfacción, permite desarrollar el potencial en la realización de una tarea, la autodeterminación y el sentido de competencia. El trabajo nos define, nos hace sentir útiles y nos permite optar por un proyecto de vida.

Las personas con discapacidad que intentan ingresar al ámbito laboral se encuentran con ciertas barreras que hacen que sea dificultoso conseguir un trabajo: barreras urbanísticas, de transporte, comunicacionales, socioculturales, actitudinales, entre otras. Por ejemplo, para el ingreso a la plataforma de empleo municipal de la ciudad de Mar del Plata, particularmente nos referiremos al área de las personas con discapacidad, previamente se citaba a la persona interesada en una postulación a un puesto de trabajo y por medio de una entrevista, el empleado cargaba los datos a una base. Luego, tras ser cotejados, se desarrollaba un perfil y un potencial puesto de trabajo. Actualmente, el procedimiento ha cambiado. Ya no se realiza de forma personal. El requisito ahora es el ingreso vía web y la carga de su currículum vitae. Para ello es necesario que previamente la persona disponga de una cuenta de correo electrónico. Este cambio de modalidad no tuvo en consideración el hecho de que muchas personas con discapacidad carecen de los medios suficientes como para poder acceder al portal, que no todos saben cómo confeccionar un currículum vitae y más aún, desconocen la vía por medio de la cual acceder al mismo y cargarlo.

A partir de este hecho, sumado a los datos de investigaciones presentadas anteriormente, podemos tener una perspectiva de lo que representan las personas con discapacidad en la población. Por un lado, existe un número de programas y acciones amparadas por la ley que promueven la inclusión de la persona con discapacidad al mundo del trabajo. Por otro lado, tanto el estudio realizado por la consultora de recursos humanos Adecco como el informe de Infobae (2017) arrojan un número reducido de empresas que acceden y trabajan bajo estos programas. Esta situación lleva a que las personas con discapacidad consignen dificultades para conseguir empleo. Este hecho deriva en que se encuentren, en muchos casos, por debajo de los márgenes de pobreza, enfrentándose a una situación que agudiza aún más la exclusión. Por lo tanto, no podemos pensar en una verdadera inclusión social si no se considera la inclusión laboral como parte fundamental de la misma.

Es por este reconocimiento que las instituciones que implementan estos programas de entrenamiento para el trabajo a través de las pasantías favorecen el desarrollo de habilidades y destrezas de las personas con discapacidad, contribuyendo a la inclusión social y laboral.

Bibliografía

Asa, P. *et.al*. (s/f). *La situación de las personas con discapacidad en Argentina.* Recuperado de: http://www.cels.org.ar/common/documentos/cerd_personas_discapacidad.pdf

De las Carreras, J. (2006). *La discapacidad en Argentina. Un diagnóstico de la situación y políticas públicas vigentes.* Buenos Aires, Argentina: Fundación Par

Egido Álves, I., Cerrillo Martín, R.y Camina Durantes, A. La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista española de orientación y psicopedagogía, 20* (2), 135-146. Recuperado de: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:revistaREOP-2009-20-2-4125&dsID=Documento.pdf

Godachevich, M., Iglesias, R., y Chavez, Y. (2005). *Capacitación e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad Visual. Buenas prácticas y lecciones aprendidas en el programa Argentina*. Buenos Aires, Argentina: Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes (FAICA)

Huete García, A., Sola Bautista, A. (2011) *Modelo de Plan de Acción Local para la Inclusión de las personas con discapacidad 2012-2015.* España: CERMI.

Infobae. (2017). *El 71% de las empresas argentinas no emplea personas con discapacidad.* Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: https://www.infobae.com/discapacidad/2017/08/09/el-71-de-las-empresas-argentinas-no-emplea-personas-con-discapacidad/

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2012). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010*. Argentina.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Estudio Nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad*. Argentina. Recuperado de: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf?fbclid=IwAR3zeasomVPYaNXJ5huWAdIls43R6Jk2d7aRRO6SM2RzEkrqrPfyfu2Ss_k

Mareño Sempertegui, M. (2015). *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario*. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200023

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s/f) *Empleos para personas con discapacidad*. Gobierno de la Nación. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. (s/f) *Acciones de entrenamiento para el trabajo en empresas privadas. Apoyo para la integración en el mundo laboral.* Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/trabajo/ept

Mohadeb, S. (2015). *Reglamentan la ley de empleo para personas con discapacidad. Derecho en Zapatillas*. Recuperado de: https://www.derechoenzapatillas.org/2015/reglamentan-la-ley-de-empleo-para-personas-con-discapacidad/

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global del desarrollo.* Ginebra, Suiza: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. Un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad.* Ginebra, Suiza: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT) (2007). *Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo.* Ginebra, Suiza: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT) (2009). *Información sobre Discapacidad y Trabajo Decente.* Ginebra, Suiza: OIT.

Pallisera, M. Díaz, M. Bonjoch, R. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de educación*, (342), 329-348. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf

Parietti, E. (s/f). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad*. Buenos Aires, Argentina: Adecco.

Rueda Rodriguez, A. (2014). Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada. *Revista latinoamericana de Derecho Social*, 19, 11-132. Recuperado de: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467014706669

Sucarrat, M. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas.* Buenos Aires, Argentina: Red de Empresas por la Diversidad (REDE)

Valls, M. J., Vila, M., Pallisera, M. (2004) .La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario, el papel de la familia. *Revista de Educación*, (334), 99-117. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.educacion.es/re334/re334_07.pdf

Vidal, R., Cornejo C. y Arroyo, L. (2013). *La inserción laboral de Personas con Discapacidad en Chile*. Recuperado de: file:///C:/Users/Positivo%20BGH/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile.pdf

Capítulo 3

Terapia ocupacional en la experiencia de pasantías laborales de personas con discapacidad.

"Creemos en la infinita riqueza potencial que existe en las personas con discapacidad, como parte fundamental del patrimonio de la humanidad"

Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional

Definición de Terapia Ocupacional y articulación del rol con la experiencia de pasantías laborales

El ejercicio de cualquier disciplina lleva aparejado como requisito el aprendizaje e incorporación de una serie de habilidades y destrezas en adición al fortalecimiento y mejoramiento de ciertas cualidades personales que permitan optimizar el desempeño.

Desde Terapia Ocupacional es muy importante el abordaje de cuestiones personales, el conocimiento del sí mismo: fortalezas, debilidades, virtudes y defectos.

"Conozca todas las teorías,
domine todas las técnicas,
pero al tocar un alma humana
sea apenas otra alma humana."
Carl Gustav Jung

Al abordar a un otro, debemos valernos no sólo de la empatía para poder comprender su situación y poder mirar el mundo a través de sus lentes. Sino que hemos de disponer de la capacidad suficiente como para poder reconocernos como un ente distinto, capaz de ser atravesados por su historia singular pero pudiendo reconocer la forma de intervención y abordaje adecuados para resolver la problemática pertinente, encuadrada en nuestro marco de acción.

El conocimiento de nuestras fortalezas y debilidades nos permitirá acercarnos al otro y generar un mayor o menor grado de empatía. Sin embargo en el abordaje, no debe perderse de vista el hecho de poder mantener la llamada *disociación instrumental* a partir de la cual nos involucrarnos con el tratamiento desde el rol profesional.

El hecho de poder trabajar en las habilidades propias, conociéndose a uno mismo, permitirá la apertura hacía la conexión con los demás. El crecimiento personal incidirá a su vez en nuestra forma de desempeñarnos en el rol pues *en nuestro hacer se refleja nuestro ser*.

A lo largo de nuestra formación, nos vemos familiarizados con distintas definiciones acerca de esta disciplina. En cada una, no se trasluce solamente una frase sino que permite revelarse el modelo por medio del cual es gestada. No siempre coincidimos con una en particular, a veces incluso algunas pueden entrar en discordancia con nuestros propios pensamientos, que son condicionados por nuestra autopercepción acerca de la terapia ocupacional.

Por esta razón, el párrafo siguiente incluye la presentación de una definición que combina la mirada que tenemos en relación a posicionarnos frente a otra persona, reuniendo aquellas características que creemos relevantes y trascendentales, que conjugan teoría, práctica y experiencia tanto producto de nuestra formación académica como del encuentro con el otro, realizada en base a nuestra propia mirada, a la cual adherimos como futuras terapistas ocupacionales.

Entendemos entonces a la terapia ocupacional como la disciplina que, a través del uso terapéutico de actividades vinculadas a actividades de la vida diaria, laborales y educativas, de ocio y de tiempo libre, trabaja con personas, grupos o comunidades para promover o mejorar su desarrollo, potenciar sus capacidades, habilidades y destrezas e incrementar, de esta forma, su autonomía e independencia, fomentando hábitos saludables y una mejor calidad de vida.

Hablamos de personas, grupos o comunidades en general, pues no hay restricción por su condición. En ningún momento mencionamos los términos *DISCAPACIDAD o LIMITACIÓN*, porque creemos en la extraordinaria CAPACIDAD del ser humano de hacer frente a las adversidades, del poder de la resiliencia y el ejercicio máximo de sus destrezas, habilidades y potencialidades.

Se pone el acento en el concepto de Ocupación, entendido según el enfoque de dos autores. Por un lado, expresado como:

El comportamiento motivado por un impulso intrínseco y conciente de ser efectivo en el ambiente, con el objeto de cumplir con una serie de roles individuales que son formados por la tradición cultural y aprehendidas a través de un proceso de socialización. (Gary Kielhofner, 2004).

Por otra parte, Pedro Moruno Miralles la define de acuerdo a:

Aquella faceta del desempeño humano que da respuestas a las necesidades vitales de un individuo, que le permiten cumplir con las demandas sociales de su comunidad de pertenencia así como el quehacer a través del cual el ser humano se distingue y expresa y se constituye en una forma de dar sentido a la existencia, construyendo y creando su identidad personal, cultural y social. (Moruno Miralles, 2010).

Ambos autores coinciden en el rol clave de la ocupación en el despliegue personal, formando parte de su propia identidad, signado por la cultura y la incidencia de los procesos de socialización derivados de la misma.

Siguiendo esta línea, Kronemberg (2004) señala que “los terapeutas ocupacionales consideran que tener una ocupación digna y que dé significado a la existencia de la persona es tan fundamental para la salud y el bienestar como comer, beber y ser amado”.

Orientaremos a continuación el sentido del término *ocupación* al área laboral, entendiendo la importancia que implica su despliegue en el desarrollo personal. Como vimos en el capítulo dos del presente estudio, el trabajo es sin dudas un aspecto intrínseco del hombre que ha adquirido a lo largo de la historia, respondiendo, en muchas ocasiones consciente o inconscientemente, a mandatos sociales, siguiendo los señalamientos culturales que signan, de una u otra forma, el curso del mismo. La participación de la persona en actividades laborales no sólo implica la adición de otro rol a su vida sino que lo resignifican en tanto sujeto activo en contacto con otros, puesto que todo trabajo se encuentra supeditado por alguien más e implica, necesariamente, del contacto con otra u otras personas. En cada trabajo se ponen en juego habilidades laborales en consonancia con aspectos personales y relaciones sociales, en un ida y vuelta entre lo que uno hace y recibe producto de su hacer. Y ese hacer es producto del ser de cada individuo, pues son sus pensamientos, sus creencias, ideologías y percepciones las que teñirán la forma en que se desempeñe tanto individual como grupalmente. El despliegue en un puesto de trabajo de forma efectiva le brindará al sujeto continuidad y con ello la seguridad de conservarlo, preservando su supervivencia, no sólo a partir de la remuneración percibida sino considerando el hecho que su desempeño, de una u otra forma, le da significado a su vida cotidiana. Cada trabajo realizado está dotado de significaciones, intrínsecas y extrínsecas, que son atribuidas tanto por quien las realiza como por la sociedad que acuña determinadas percepciones producto del medio cultural subyacente.

Y es en este hacer donde se vincula la terapia ocupacional en la experiencia de pasantías laborales de personas con discapacidad. Persiguiendo el fin último de lograr la genuina inclusión socio laboral de las personas, ofreciendo la oportunidad de transitar una

experiencia en un puesto real de trabajo al dotarse de una serie de recursos que le brinden mayor experticia en determinada área; o bien a su vez pudiendo ser capaces de brindar sus conocimientos en la puesta en práctica.

Como desarrollamos anteriormente, la posibilidad de poder conseguir un empleo se torna dificultosa para las personas con discapacidad debido a que la sociedad no ofrece equidad en las oportunidades. La realidad actual que cursa nuestro país se encuentra bajo un sesgo de prejuicio en la mirada respecto al otro, desconocimiento o falta de empatía concreta por comprender o compartir vivencias y sobre todo falta de compromiso real en lo que refiere a brindar oportunidades. En líneas generales, puede visualizarse una mirada peyorativa, de discriminación respecto a la persona con discapacidad, donde se pondera la limitación, carencia o *"deficiencia*", fomentando la sobreprotección y la dependencia y restando, de este modo, autonomía a la persona.

Como mencionamos en el capítulo anterior, la realidad laboral actual de nuestro país cursa con un alto índice de desempleo, sumado a elevados niveles de pobreza del mismo derivado y al cierre de una gran cantidad de empresas que se vieron imposibilitadas de hacer frente a la crisis económica. De este modo, entran al campo de juego una gran cantidad de personas que debido a la necesidad de supervivencia se someten a condiciones laborales precarias. Esto deriva en que, ante la perspectiva del empleador, cuya mirada se centra en eficacia y eficiencia, en producción y plus valor, se necesitan empleados capaces de asumir el *desafío* de enfrentar la precariedad de las condiciones laborales a cualquier costo. Y si alumbramos a la luz de una mirada peyorativa que a menudo es acuñada por la sociedad en general, una persona con discapacidad no forma parte de las opciones para un puesto, porque el foco se enciende ante la visualización de las "limitaciones" que deja ver

la persona sin posibilidad de poder desplegar su desempeño. Porque a menudo reciben el rótulo de "*no ser capaces*" de lograr un resultado óptimo en un puesto de trabajo o, si lo alcanzan, ser tratados como inferiores o como si fueran personas que requieren asistencialismo y no equiparación de oportunidades.

La implementación del programa de pasantías laborales de personas con discapacidad en puestos reales de trabajo en dependencias municipales del Partido de General Pueyrredón ha sido, entonces, un gran desafío. Desafío entendido por las circunstancias previamente descriptas, vinculadas a poder lograr que cada empleador comprenda a la persona con discapacidad desde el potencial y la *capacidad*, que sea relevado como *PERSONA*, como cualquier otro, *y no como "DISCAPACITADO".* Que se le asignen igualdad de oportunidades desde la paridad en un trato de igual a igual, lejos de una relación paternalista o signada por el asistencialismo sino en miras de respetar su autonomía e independencia, bajo el respeto como sujetos de derecho. Y a su vez, que sean consideradas condiciones específicas vinculadas a su desempeño laboral y su diagnóstico de base.

El desafío fue asumido desde el área de Terapia Ocupacional entendiendo la importancia del trabajo en cada ser humano, la necesidad de poder percibir una remuneración económica ante la realidad actual desfavorable, la posibilidad de iniciar o retomar un rol activo en el mercado laboral y sentirse capaces de lograrlo.

La elección implica un proceso. Es sabido que pocas cosas se realizan al azar y en lo que al área respecta, se requiere un minucioso estudio y relevamiento singular. Se procede en primera instancia a detectar los puestos de trabajo vacantes existentes en diversas dependencias municipales. La profesional de Terapia Ocupacional encargada, la

Licenciada Sandra Chaves, acude a cada dependencia para realizar el trabajo de campo. El mismo incluye la identificación de los puestos de trabajo que son necesarios de ser cubiertos y el análisis de los mismos. El mismo surge de una demanda real. Esto responde a que el cubrir el puesto vacante constituye un aporte para mejorar la dinámica de la organización, contribuyendo a un desempeño más eficaz.

El terapeuta ocupacional evalúa por medio del análisis ocupacional aspectos relacionados al puesto de trabajo tales como la denominación del mismo, las funciones a desempeñar, el conjunto de tareas que lo conforman y el grado de formación requerida.

Se encarga, a su vez, de evaluar el acceso a la Institución. Esto último considera la movilidad de la persona, la posibilidad de traslado, la disponibilidad de líneas de transporte público, frecuencia horaria y disposición de rampa de ascenso y descenso de pasajeros con discapacidad motriz, distancia entre la parada del colectivo y la Institución. Realiza un relevamiento en donde será desempeñado el puesto de trabajo donde se considera, por un lado, la visualización de barreras arquitectónicas. Entre aquellas cuestiones que se tienen en cuenta, pueden encontrarse: si el puesto es desempeñado en planta baja, si la Institución dispone de ascensores, si las aberturas del mismo son accesibles, si dispone de baños para personas con discapacidad, entre otras. Se evalúan a su vez características físicas del entorno de trabajo, posibles riesgos y elementos de protección. En este sentido, toma especial relevancia la consideración de la temperatura, el ruido y la presencia de polvo en el ambiente de forma que no intercedan de forma negativa en el desempeño de la persona. En este apartado haremos especial referencia ya que, si bien se tiene en cuenta las potencialidades de cada persona con discapacidad, no se pierde de vista el diagnóstico médico que contribuirá al conocimiento de posibles dificultades

que pueda presentar la persona e interfieran en su desempeño. Por ejemplo: en el relevo de un puesto de trabajo en el área de archivo, se detectan falencias en el ambiente químico que denotan presencia de polvo. A la hora de cotejar los requisitos del puesto, este factor limitante ha de ser considerado frente a una persona que, por ejemplo, tiene problemas en la piel. Otro ejemplo puede considerarse en materia de temperatura. Una persona que presente una alteración del tono producto de cierta patología de base, como puede ser por ejemplo una parálisis cerebral, no puede estar expuesta a temperaturas muy bajas ya que influirán en su fluctuación de tono, repercutiendo de forma negativa, incidiendo de esta forma en su desempeño.

Son postulantes a las pasantías aquellas personas que tuvieron un buen desempeño en su participación durante capacitaciones de los Talleres de Emprendimiento para la Integración Social (Dirección de Discapacidad, MGP) y plantearon la necesidad de poder conseguir un empleo, o bien aquellas personas con discapacidad que acercaron un currículum a la institución previamente nombrada para aspirar a un puesto de trabajo. Se les indica a los postulantes la confección y entrega de un curriculum vitae que serán entregadas junto con dos copias de DNI y dos de Certificado único de discapacidad el día de la ***entrevista.*** En la entrevista del postulante con la profesional del área de terapia ocupacional, se consignan aspectos vinculados a la vida diaria de la persona, sus características, fortalezas, aptitudes, habilidades e intereses. Se indagan a su vez aspectos vinculados a su formación académica y experiencia laboral.

Efectuado el análisis de las características del puesto de trabajo y del perfil de los postulantes, ambos datos son cotejados para poder ***evaluar*** qué persona es acorde para

cada puesto; y posteriormente será evaluado en distintas instancias su desempeño en el mismo.

Tras la correspondencia entre persona y puesto, se procede a la ***colocación*** del mismo a través de la gestión del programa de entrenamiento laboral pertinente. A lo largo de la pasantía, la terapista ocupacional realiza el ***seguimiento*** del desempeño del pasante para poder efectuar algún señalamiento, en caso que así lo requiera. Cabe aclarar que, en algunos casos, la experiencia de pasantía es el primer acercamiento de una persona con discapacidad a un puesto real de trabajo y es probable que requiera cierto *apoyo* en cuestiones vinculadas a reforzar o incorporar hábitos laborales, o cuestiones vinculadas a aspectos personales y /o sociales.

El período de pasantías laborales cursa con un máximo de duración de ocho meses, de lunes a viernes durante cuatro horas a convenir con el responsable correspondiente de cada dependencia. Finalizado el período, el pasante podrá emprender tres caminos diferentes. La elección dependerá de su desempeño a lo largo de la misma, hecho evaluado tanto por la terapista ocupacional como por el responsable a cargo dentro de la dependencia. Si el desempeño fue óptimo y existe la necesidad y deseo real de la Institución de incorporar a la persona en el puesto de trabajo en concreto, se procederá acuerdo con el Intendente de la ciudad (recordemos que hablamos de dependencias municipales), para poder destinar parte del presupuesto para el sueldo del pasante ahora empleado municipal. Siendo incorporación concreta a su vez pueden darse dos caminos: o bien el ingreso a otro programa dependiente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, el PIL (desarrollado en el capítulo dos), o bien a través de incorporación directa a planta permanente. En caso de no haber sido un desempeño óptimo, se procede a la finalización de la pasantía. En caso

de que la persona lo requiera y se manifieste en el compromiso de poder modificar ciertas actitudes o aptitudes en pos de mejorar su desempeño (por ejemplo, trabajar en hábitos laborales vinculados a la puntualidad, aspectos personales como el aseo y el arreglo, o bien aspectos sociales en relación a la comunicación con sus pares o superiores) se considera una renovación del programa PEL.

Las etapas que someramente se han descrito hasta aquí, resumen de alguna forma el rol del terapista ocupacional en el proceso de pasantías laborales en el ámbito laboral. Procedimos de un modo ciertamente escueto para poder brindar una aproximación a lo que a continuación detallaremos que es el marco que regula este procedimiento: la rehabilitación integral.

Descripción y esquematización de las etapas del proceso de Rehabilitación Integral que se corresponden con el proceso de pasantías laborales: Rehabilitación Profesional e Inclusión sociolaboral

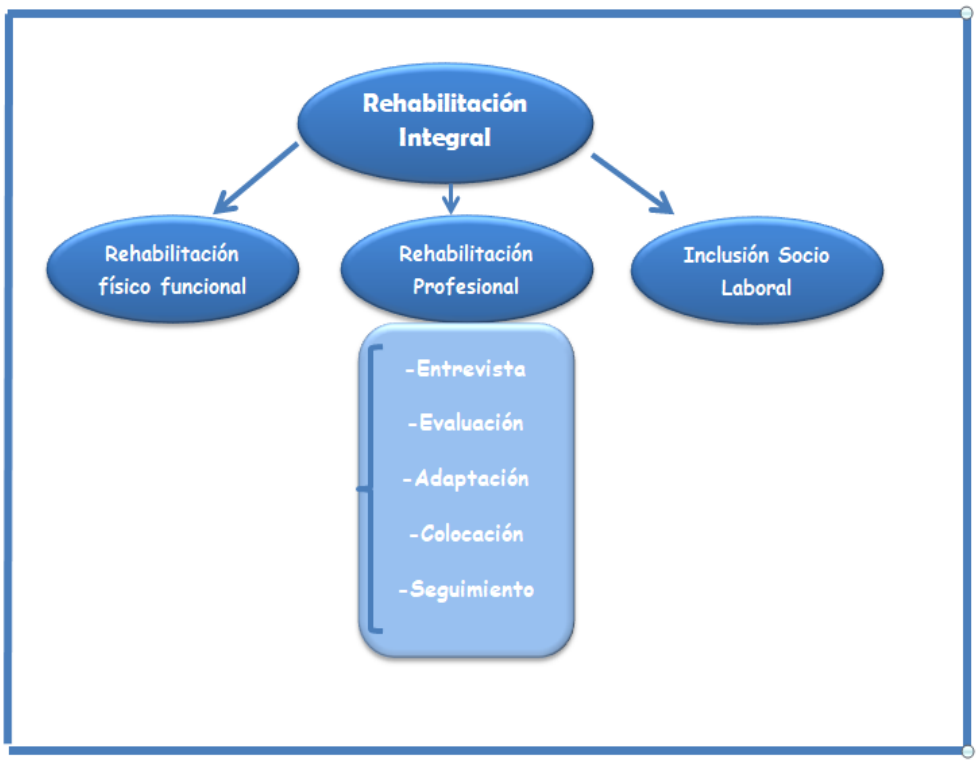
Resulta complejo introducir el concepto de Rehabilitación Integral dado lo novedoso de su aplicación. A lo largo de nuestra formación, vemos sólo la primera de sus etapas, desconociendo que forma parte de un proceso vasto más abarcativo. A modo de definición, la rehabilitación integral constituye un *proceso terapéutico amplio* compuesto por tres importantes etapas que cumplen diferentes funciones a lo largo del tratamiento de la persona. El proceso conjuga el carácter rehabilitador con el educativo, formativo y laboral en articulación con la esfera social, con el fin último de promover

una mejor calidad de vida de la persona con discapacidad y lograr la plena inclusión en su medio social y laboral.

La primer etapa es la *Rehabilitación físico funcional*, la cual abarca el conjunto de terapias que contribuyen al mejoramiento y optimización de aspectos estructurales y funcionales de la persona. Considera la combinación de técnicas, procedimientos y conocimiento de diferentes profesionales con el objetivo de mejorar y/o recuperar o restablecer la funcionalidad para alcanzar un mayor desenvolvimiento en todas las áreas de desempeño.

La segunda etapa se denomina *Rehabilitación profesional* e incluye la capacitación y formación de la persona, constituida por diferentes pasos mediados por diversos modos de intervención por parte del profesional, en busca del objetivo de alcanzar un acercamiento a la inclusión plena en la comunidad a través del desempeño productivo. La misma está compuesta por seis subetapas: *entrevista, evaluación, orientación, adaptación, ubicación-colocación y seguimiento.* Estas constituyen el proceso por el cual transcurre la persona para lograr llegar a la última etapa del proceso de rehabilitación integral.

Finalmente, el proceso culmina con el cumplimiento de la tercer y última etapa, la *Inclusión sociolaboral*. La misma hace referencia a la incorporación a personal de planta permanente de la persona a un puesto de trabajo formal, competitivo y productivo, con todos los requisitos, las obligaciones y los beneficios que implica un trabajo de dichas características (sueldo fijo, vacaciones pagas, aportes jubilatorios, aguinaldo, protección contra riesgos laborales, entre otros).



Rehabilitación Profesional: descripción de las subetapas que lo componen

Como austeramente mencionamos en el apartado anterior, la rehabilitación profesional involucra una serie de pasos que siguen cierto orden para su adecuado cumplimiento. Esta etapa toma en consideración el acercamiento al mundo del trabajo en el marco de la capacitación, formación y ejecución.

De una u otra forma pudimos plasmar a lo largo del presente estudio que este acercamiento e inclusión de la persona con discapacidad al mundo del trabajo se muestra intercedido por un sinnúmero de factores intervinientes, con lo cual esta etapa toma una especial preponderancia. Debido a la ausente o escasa experiencia laboral, es estrictamente necesaria la evaluación a lo largo del proceso y el seguimiento para poder realizar ajustes

necesarios y optimizar el desempeño. Detallaremos a continuación el contenido de cada una de las subetapas:

- **Entrevista**

En la entrevista se comienza a conocer a la persona y constituye, a su vez, la oportunidad para entablar el vínculo inicial, por medio de una escucha activa. En la misma se realiza un breve recorrido por la historia de vida de la persona, priorizando su situación en el aquí y ahora, profundizando acerca de cuestiones vinculadas a sus hábitos y rutinas diarias, escolaridad y formación personal, su experiencia laboral previa, ciertos rasgos personales que considere oportuno resaltar y expectativas en relación al proceso. Se indaga, a su vez, sobre su diversidad funcional verificando el grado de la misma, en consonancia con el diagnóstico médico, psicológico y/o social.

Producto de la misma se desprende el análisis de su historia de vida personal y entorno familiar. Es relevante el conocimiento de con quién vive, si tiene hijos, algo que deba consignar acerca de sus padres, si existen antecedentes familiares que se vinculen con su diversidad funcional, cómo es la dinámica familiar.

Además de considerar su escolaridad, realización de otro tipo de capacitaciones y experiencia laboral, también se indaga acerca de cómo ocupa su tiempo libre y si existe algo que impida el desarrollo del mismo.

Se consignan intereses, motivaciones y expectativas que la persona en cuestión decida plasmar en la entrevista. También se toma en consideración la interacción con diversos profesionales de salud que tratan a la persona para brindar un mayor conocimiento y, en caso de disponerlos, se procede a la lectura de informes socio ambientales de la misma.

Lo importante de la entrevista es que, si bien sigue determinado lineamiento al preguntar cuestiones determinadas, su aplicabilidad es universal. Esto implica que independientemente del tipo de discapacidad o la calidad del diagnóstico del cual se trate, al realizarse en formato abierto abarca todo tipo de cuestiones, no deja lugar a sesgos ni a la duda ni se tiñe bajo el marco reduccionista de un protocolo cerrado.

- **Evaluación**

El grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional inició un proyecto para diseñar el Modelo Integral de Evaluación Ocupacional, basado en la comparación del perfil del potencial de la persona con las exigencias de diversas ocupaciones. Este modelo impulsa la formación de las personas con discapacidad, orientando, evaluando y capacitando con base en sus habilidades y áreas de oportunidad para la integración a un empleo formal y permanente.

El mismo está compuesto por dos áreas: por un lado, el *Análisis Ocupacional*, que tiene el objetivo de indagar las condiciones generales y específicas en las que el trabajador se va a desarrollar (análisis y descripción del puesto). En esta área se consideran *las condiciones ambientales*, en donde se describen las características físicas del entorno del trabajo, los posibles riesgos y los elementos de protección; *el nivel de calificación* que engloba la complejidad del proceso de realización del trabajo y de las habilidades involucradas; *nivel de esfuerzo* que corresponde a las características relacionadas con la fuerza, duración, frecuencia, posición y segmentos utilizados en la ejecución del trabajo; *las funciones del trabajador*, determinado por la relación que tiene el trabajador con datos, personas y cosas

en función de la ocupación; los recursos materiales referidos a elementos con que se relaciona el trabajador para desempeñar la ocupación; *productos de trabajo* relacionado con los resultados, productos o servicios que finalmente genera el trabajador en el desarrollo de su ocupación y por último los *rasgos del trabajador* que corresponden a las características que exige la ocupación y que deben ser asumidas por el trabajador.

Por otro lado, se encuentra el área de Evaluación ocupacional, que pretende valorar las habilidades y capacidades que tiene el candidato para realizar el trabajo. Esta área incluye la *identificación* en cuanto a datos generales del aspirante; *aspectos socio-económicos*, correspondiente a información sobre la composición familiar, el acceso a recursos, las características de la vivienda y la historia laboral; *los aspectos médicos* que contempla la descripción de las necesidades inherentes al estado de salud acceso a recursos; *aspectos psicológicos*, que engloba la descripción detallada de las relaciones interpersonales, el comportamiento y la estabilidad emocional, identificación de motivaciones e intereses; *análisis del comportamiento ocupacional* que corresponde a la exploración del encauzamiento personal, valores, intereses, roles, hábitos e independencia en actividades de la vida diaria y por último *los factores del usuario*, relacionado con las diversas habilidades que deben ser evaluadas para determinar el perfil del aspirante.

La sub etapa de evaluación acompaña todo el proceso. Continuamente se están poniendo a prueba las diversas habilidades y destrezas tanto propias como aquellas que desarrolla a lo largo de la experiencia.

Luego de la información obtenida se cotejan ambos resultados, evaluando qué perfil es el más adecuado para el puesto de trabajo en cuestión. Finalmente, una vez que la persona

comienza a desenvolverse en el puesto de trabajo, se realiza una evaluación del desempeño ocupacional a través de la *Ficha de evaluación del desempeño ocupacional*. La ficha se completa por el evaluador institucional que es la persona que se encuentra a cargo del pasante en cuestión en la Institución de la cual forma parte, en asesoría con el profesional de Terapia Ocupacional. Lo rico de este instrumento es que permite recabar los datos de la persona que comparte con el pasante prácticamente la totalidad de la jornada laboral por lo que se convierte en un informante clave para su desempeño. En el mencionado instrumento se consignan cinco aspectos cruciales para tener en cuenta. La importancia del conocimiento y evaluación de cada uno de los ítems es de especial importancia a la hora de determinar la forma en que se ha desempeñado la persona a lo largo del período de pasantía.

Los ítems incluyen:

1. ***Metodología de trabajo:*** Comprende el conjunto de operaciones específicas que permiten delimitar los requisitos vinculados a la realización efectiva de la tarea.

La metodología es importante para determinar la forma en que ha procedido la persona en su espacio de trabajo en relación con el manejo específico de la técnica y actividades inherentes al hacer del puesto de trabajo.

Entre los aspectos a evaluar vinculados a este apartado se encuentran:

-Comprensión de la tarea.

-Ejecución de la tarea.

-Cumplimiento de la secuencia.

-Seguimiento del trabajo indicado.

-Ejecución del trabajo con ritmo adecuado y sostenido.

-Persistencia en la tarea, sin signos de fatiga.

2. ***Hábitos laborales***: Los hábitos laborales se corresponden con el conjunto de tendencias adquiridas para responder y desempeñarse en ambientes o situaciones vinculadas al entorno de trabajo y lograr un desempeño eficaz.

El análisis de los hábitos laborales permite dar cuenta de la incorporación de ciertas conductas imprescindibles que hacen al encuadre de trabajo y cumplimiento de aquellos requisitos comunes a todos los puestos de trabajo que exceden la tarea implícita pero que hacen al desempeño y dan cuenta del mismo, como la asistencia y puntualidad.

Son considerados en este apartado:

-Asistencia.

-Puntualidad.

-Cumplimiento del horario.

-Capacidad de organizar la tarea de manera independiente.

-Orden adecuado de materiales y herramientas.

-Limpieza del espacio de trabajo.

Es menester considerar a su vez un aspecto que no suele tenerse en cuenta porque a menudo se priorizan los previamente mencionados y son los aspectos personales.

3. ***Aspectos personales:*** Hace referencia al conjunto de cualidades que promueven un adecuado cuidado del sí mismo, de la cual se derivan conductas aceptadas socialmente y moldeadas por el entorno cultural.

Como postulamos anteriormente al inicio del presente capítulo, las cualidades personales resignifican nuestro hacer y lo tiñen de un estilo particular. Hemos de ser conscientes que tanto en el trabajo como en cualquier otra de las áreas de desempeño, debemos modificar ciertos aspectos para adecuarlos al marco sobre el cual nos desplegamos. Son consignadas en este apartado:

-Higiene.

-Arreglo personal.

-Utilización de vestimenta adecuada según clima.

-Utilización de vestimenta acorde a la tarea.

-Comunicación adecuada.

-Comunicación espontánea.

-Comportamiento adecuado.

-Interés.

-Iniciativa.

-Estabilidad emocional.

-Tolerancia a la frustración.

-Adaptabilidad.

4. ***Aspectos sociales***: Responden a aquellos aspectos relacionales que incluyen la interacción del individuo con su entorno social.

Un adecuado manejo del lenguaje sumado a la dotación de destrezas sociales permitirá el logro de una comunicación asertiva. En el trabajo, como en todos los aspectos de la vida, nos comunicamos necesariamente con un otro. Especialmente en lo que incumbe a

relaciones laborales, el vínculo se lleva a cabo tanto con los superiores como con pares. Y en la mayoría de los casos, salvando vagas excepciones, el trato con cada uno es muy diferente, puesto que se consideran acciones implícitas como el respeto por la jerarquía en el caso de los superiores y la complicidad de la camaradería en el vínculo con pares. En la ficha de evaluación no sólo se consignan esos dos tipos de relación sino también se tiene en cuenta el vínculo con la Institución en sí misma.

De este modo se incluye:

-Integración a la institución.

-Vínculo con jefe.

-Vínculo con grupo de pares.

Finalmente se ofrece un apartado sobre opiniones y sugerencias para que el evaluador pueda consignar aquellos aspectos que considere relevantes y que no fueron suministrados por la ficha de evaluación.

- **<u>Orientación</u>**

Etapa en la cual desde nuestro rol de T.O se guía a la persona para seleccionar una ocupación laboral basada en los resultados de la evaluación, es decir, dentro de las posibilidades de la persona teniendo en cuenta que la elección debe ser libre, pero posible y real. Por otro lado en base a la información obtenida anteriormente se lo orienta ya sea en el marco de cooperativas, microemprendimientos, dispositivos de empleos con apoyo, talleres protegidos de producción, trabajos domiciliarios, grupo laboral protegido, entre otros. También se lo puede orientar en una serie de

recomendaciones e intervenciones que creamos que podrían ayudar a mejorar su desempeño funcional.

- **<u>Adaptación</u>**

A partir del rastreo de definiciones de la web, *adaptar* hace referencia a una modificación o ajuste, en este caso tanto de la actividad como de sus modos y medios, para que sea funcional para la persona y facilite, e incluso optimice, su desempeño mediante el ejercicio de sus potencialidades y no el asentamiento sobre "*limitaciones*". Generalmente hace referencia a una situación nueva y con características que no son familiares.

Se realiza el acompañamiento a la persona durante todo su proceso de adaptación a la institución y al puesto de trabajo. Se evalúa si es necesario realizar adaptaciones en el puesto de trabajo y también se determina qué tipos de ajustes razonables serán factibles realizar en el medio ambiente que proporcionen el desempeño eficaz de la persona. El objetivo es que la persona pueda desempeñarse con seguridad, de la forma más independiente y autónoma posible dentro del ámbito laboral. La persona adquiere conocimientos y desarrolla destrezas nuevas que lo determinan como competente para el puesto de trabajo. Entendemos que existe más de una forma de realizar las actividades por eso no es la persona quien tiene que adaptarse al medio sino el medio brindar la suficiente equiparación de oportunidades para poder adaptarse *a* las capacidades, necesidades y sobre todo habilidades de la persona.

- **Colocación**

Ubicación de la persona en un puesto real de trabajo, de duración estimativa relacionada con su desempeño y con las características del programa bajo el cual se desarrolle. De esta manera, con la participación activa de la persona en un trabajo remunerado podrá alcanzar un desempeño más autónomo, independiente y activo dentro de la comunidad.

Se deben tener en cuenta las características específicas de cada persona en particular, como así también las exigencias y requisitos del puesto de trabajo en relación a la tarea que deberá realizar la persona y las características del ambiente en donde se desempeñarán. Estos últimos deben ser analizados, a su vez, en términos de la diversidad funcional, vislumbrando posibles alteraciones adicionales de la salud y/o contraindicaciones.

- **Seguimiento**

Se realiza el seguimiento y la valoración de la adaptación de la persona al puesto de trabajo, entendido tanto desde la realización de la tarea como la integración a la Institución y su vinculación con el medio social del cual forma parte. Se entrevista a los superiores para obtener información sobre el desempeño de la persona, ya sea en sus habilidades laborales (puntualidad, respeto, responsabilidad, etc.) como así también en las habilidades sociales.

Dicha información sumada a la derivada producto de la observación directa se traduce en señalamientos para mejorar el desempeño, realizando los ajustes que sean necesarios para promover la inclusión laboral efectiva de la persona y la optimización de sus

destrezas y habilidades. El seguimiento es permanente, se realiza a lo largo de toda la pasantía desde el momento en que la persona ingresa. Para un seguimiento efectivo la *Ficha de evaluación de desempeño* se completa en tres etapas: una evaluación inicial a los dos meses de ingreso, una evaluación media a los cinco para poder detectar falencias, trabajar en posibles dificultades y poder efectuar los señalamientos pertinentes para mejorar su desempeño; y una evaluación final que se completa al culminar la pasantía para evaluar el desempeño final, cuyo estudio abordaremos en el presente trabajo de investigación. El seguimiento es necesario para lograr la inclusión exitosa del participante.

A modo de reflexión del tercer capítulo

Debido a la importancia del trabajo en la persona, entendida como una de las áreas de desempeño cuyo estudio nos involucra, es imprescindible su abordaje no sólo considerando el impacto en el área de producción y la incorporación al mercado laboral competitivo, sino teniendo en cuenta todo lo que de su participación se deriva: desde la incorporación de nuevos roles, el aumento en su autoestima y sentido de competencia, la relación con otras personas, entre otros.

En función al modelo sobre el cual cada profesional aborde a la persona con discapacidad derivará el tipo de intervención. Desde la inclusión a través de los talleres protegidos bajo una visión más asistencialista, o bien a través de pasantías laborales, a través de una visión resguardada más en el modelo social, donde se fomenta la autonomía y potencialidad de cada participante.

La experiencia de pasantías laborales y en particular la evaluación del desempeño ocupacional de las personas que las realizaron constituyen, como hemos visto, un estudio minucioso que lejos está del azarismo. Implica la consideración de variados aspectos que en conjunto no sólo determinan la calidad del desempeño sino que derivarán en la posible incorporación de la persona al puesto de trabajo de forma permanente, culminando, de esta forma, el proceso de rehabilitación integral.

Bibliografía

Actualización del marco conceptual de rehabilitación profesional en el GLARP (1996). Santa fé de Bogotá, Colombia: GLARP.

Asociación para el desarrollo de la educación especial y la integración (A.D.E.E.I.)(s/f) *Planilla de análisis ocupacional*. Buenos Aires, Argentina.

A.D.E.E.I. (s/f) *Perfil de la Personalidad en el Trabajo*. Buenos Aires, Argentina.

Bolton y Roessier (1986). *Manual de Perfil de Personalidad Pre laboral.* Salamanca, España: Universidad de Salamanca.

Bravo, J. *et.al.* (2014). Terapia Ocupacional en Inclusión laboral: experiencias a nivel local. *Revista chilena de terapia ocupacional, 14* (1), 111-122.

Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP) (1993). Descripción del modelo integral de evaluación MIEO. Bogotá, Colombia: GLARP.

Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP) (1998). Modelos de Rehabilitación laboral. Bogotá, Colombia: GLARP.

Kielhofner, G. (2004) *Terapia Ocupacional. Modelo de ocupación humana: Teoría y aplicación.* Buenos Aires, Argentina: Editorial Panamericana.

Moruno Miralles, P. y Romero Ayuso, D. M. (2001). *Historia de la terapia ocupacional en el ámbito de la Salud Mental.* Revista Informativa de la Asociación Profesional Española de Terapeutas Ocupacionales. 27. p. 3-10.

Rodriguez F., E. (2004) Formación para el trabajo en personas con condición de discapacidad, una vivencia desde la práctica de campo de la Facultad de Terapia Ocupacional de la Escuela Colombiana de Rehabilitación (ECR). *Revista*

colombiana de rehabilitación. Recuperado de: https://revistas.ecr.edu.co/index.php/RCR/article/view/258/0

Descripción del contexto de la Investigación

Caracterización de la población que realiza pasantías laborales a partir del programa de entrenamiento laboral (MGP) en el período noviembre de 2017 a junio de 2018

La población que realiza las pasantías laborales en el marco de los programas de entrenamiento laboral son personas con discapacidad. El programa (desarrollado en el capítulo dos del presente trabajo) admite personas con cualquier tipo de discapacidad, que lejos de pretender definir o clasificar a las personas, sino en un afán de poder describir determinados rasgos comunes que comparten la condición de diversidad, pueden incluirse: discapacidad motriz, sensorial, mental, intelectual y visceral.

La discapacidad motriz es una condición que afecta primariamente el movimiento del cuerpo, lo cual se traduce en dificultades en el desplazamiento, tono muscular, equilibrio, motricidad gruesa y fina, habla y respiración; siendo foco de afección componentes osteo articulares, nerviosos y musculares de las personas que la padecen e inciden en su desarrollo personal y social.

La discapacidad sensorial alude a la disminución o ausencia de la capacidad de poder percibir información proveniente de los sentidos, haciendo especial referencia a los sentidos visual y auditivo ya que son a partir de los cuales percibimos la mayor parte de los estímulos del mundo que nos rodea.

La discapacidad mental engloba todo el conjunto de afecciones psíquicas que dificultan al individuo desenvolverse de forma plena en su desempeño cotidiano y no necesariamente incluyen un retraso mental o interfieren en sus capacidades cognitivas. En nuestro país, la nueva ley de salud mental (Ley 26.657, sancionada en Noviembre de 2010

y promulgada en Diciembre del mismo año) se forja bajo el sustento de un cambio de paradigma que favorece la autonomía personal y sitúa a la persona con padecimiento psíquico como un sujeto de derechos, contemplando la importancia del abordaje desde un equipo interdisciplinario, promoviendo la inclusión del sujeto a la sociedad a través de su participación activa en actividades socio recreativas y laborales.

La discapacidad intelectual hace referencia a dificultades en el desarrollo tanto de funciones cognitivas como de conductas adaptativas y que se evidencia antes de los 18 años de edad. El cambio de paradigma que centra la atención en el potencial desarrollo de las capacidades de la persona y el énfasis en el logro de su autonomía desplazó la antigua concepción que refería a *retraso mental* por la de trastornos de desarrollo intelectual e incluso se modificaron los instrumentos de evaluación diagnóstica para dar mayor importancia a las conductas adaptativas y su correspondiente capacidad de desenvolvimiento en la vida diaria, más allá de las pruebas acotadas que restringen su espectro exclusivamente a tests sobre funciones cognitivas y resultados de un coeficiente intelectual.

Finalmente, se entiende como discapacidad visceral a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológica, inmunológica, respiratoria, digestiva, metabólica, endocrina y genitourinaria (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes) y las limitaciones que presenta el individuo en su desempeño derivadas de dicha condición.

La mirada que acompaña el proceso de pasantía está influenciada por el modelo social, donde se pondera el potencial de la persona, se la respeta e incluye en actividades reconociéndolos como sujetos de derechos. Sin embargo, la condición derivada de su

discapacidad ayudará a tener en consideración una serie de aspectos vinculados a las características del entorno laboral o del puesto de trabajo que pudieren actuar en detrimento de su desempeño.

Las personas que realizan la pasantía laboral en el ámbito público en el período de noviembre 2017 a junio 2018 son personas con discapacidad motriz, sensorial, intelectual, mental y visceral, que habían realizado previamente otra pasantía en el ámbito público en el Centro de Operaciones y Monitoreo (COM), perteneciente a la Municipalidad de General Pueyrredón, en el período de diciembre de 2016 a agosto de 2017, pero que no pudieron renovar la pasantía en el mismo espacio ni acceder a un programa de inclusión laboral. El grupo de pasantes que fue incorporado al COM respondió a una serie de características que permitió su inclusión vinculadas al relevo del orden de mérito y la evaluación tanto de ciertas destrezas sociales vinculadas a las relaciones con sus pares y superiores, como al manejo de la técnica y metodología de trabajo en lo concerniente a los aspectos laborales. Un grupo fue incorporado al Programa de Inclusión Laboral (PIL) para seguimiento y próxima incorporación efectiva a planta permanente. A otro le fue concedida una renovación de pasantías en el mismo espacio, nuevamente en otro Programa de Entrenamiento Laboral (PEL) en el cual se continúan trabajando habilidades y destrezas. Finalmente, el grupo de 32 personas que no pudo continuar fue derivado por parte de la Dirección de Discapacidad a la terapeuta ocupacional que trabaja en la dependencia homónima para su re acomodación, orientación y seguimiento. Cada una de las personas fue entrevistada y en función a la evaluación de su perfil, características e intereses, destrezas y habilidades sociales y laborales, un total de 23 personas fueron asignadas a distintas dependencias municipales para cumplir con actividades diversas,

ajustadas a su perfil. Las personas restantes no pudieron ser ubicadas por incompatibilidad entre perfil y puesto de trabajo. Se incluyeron personas de ambos sexos, mayores de 18 años, que contaban con el certificado de discapacidad correspondiente vigente a la fecha de ingreso y permanencia en el programa.

Dada las características de los puestos de trabajo vacantes, especialmente aquellas que implican atención al público y desempeño en tareas administrativas, las Instituciones demandan como requisito para los pasantes estudios secundarios completos y conocimiento de informática en el caso de tareas administrativas.

Para acceder a la experiencia de pasantías, las personas en cuestión no deben ser jubiladas ni estar inscriptas en otra capacitación becada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Presentación de las Instituciones donde se realizaron las pasantías laborales pertenecientes a esta investigación

Las instituciones que forman parte de la experiencia de pasantías de personas con discapacidad en el período de noviembre de 2017 a junio de 2018 pertenecen a dependencias públicas del ámbito municipal. Las mismas son:

- ***Ente Municipal de Deportes y Recreación (EMDER)***

Situado en la Avenida de los Jubilados s/n, el EMDER presta servicio deportivo a la comunidad a partir del despliegue de canchas de tenis, complejo natatorio y polideportivo, estadio atlético y mundialista hockey, patinódromo y pista de atletismo, entre otros. En el

mismo fueron provistos cuatro puestos de trabajo: dos para atención al público y uno para tareas de mantenimiento. Esta Institución es dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social a cargo de Patricia Leniz.

- ***Polideportivos barriales***

El acercamiento del deporte a barrios de la periferia fue una iniciativa propuesta por la gestión anterior a la actual, a cargo del intendente Gustavo Pulti quien anunció en octubre de 2013 el llamado a licitación pública para la construcción de cinco polideportivos barriales con natatorios cubiertos. El proyecto estaba dirigido a los barrios Las Heras, Parque Camet, Libertad, complejo Centenario y Colinas de Peralta Ramos. La posibilidad de acceso a una actividad deportivo- recreativa no sólo contribuye a una mejor calidad de vida en cuanto al acondicionamiento físico sino que a su vez permite fortalecer lazos comunitarios y promover hábitos saludables en la población. El entonces intendente aludió que "una vez que se comienza con una actividad deportiva se adquiere una disciplina que sirve para estudiar e insertarse en la vida laboral". Actualmente se encuentran en funcionamiento sólo tres de los cinco planeados: el de ***Colinas de Peralta Ramos*** -ubicado en Tripulantes del Fournier y Einstein-, el de ***Las Heras*** -de Fortunato de la Plaza y Rufino Inda-, y el del barrio ***Libertad*** -emplazado en Ituzaingo y Tandil-. Las otras dos estructuras, el complejo Centenario y Parque Camet, presentan paralizadas sus obras pese a que aún no se terminaron, debido a falta de presupuesto. En el Polideportivo del Barrio Colinas se dio lugar a un puesto de trabajo al igual que en el Polideportivo del Barrio Libertad mientras que en el del Barrio Las Heras se asignaron dos puestos aunque uno se dio de baja poco después de iniciada la pasantía. En los puestos se desempeñan tareas de

atención al público, mantenimiento y administrativas. Cada deportivo funciona de forma independiente por lo que la evaluación y seguimiento institucional están a cargo de personas diferentes vinculadas al polideportivo en cuestión respectivamente. Esta Institución es dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social a cargo de Patricia Leniz.

- ***Dirección de Transporte***

Ubicada en Avenida Independencia 3299, la dirección de transporte persigue como objetivos: otorgar las habilitaciones de las licencias que responden a las diversas modalidades del transporte, verificar el cumplimiento de la normativa vigente referente a su ordenamiento y fiscalizar las condiciones de seguridad, higiene y calidad del servicio de transporte público y privado de pasajeros y cargas, a fin de garantizar la seguridad de las personas y de los bienes transportados.

En esta dependencia se dispusieron tres puestos de trabajo: uno en atención al público y dos en el área de archivo. A cargo de la dirección general de transporte se encuentra el señor Carlos Alberto Iriarte. La dirección a su vez depende de la Secretaría de Gobierno a cargo de Jorge Alejandro Vicente.

- ***Dirección de Tránsito***

La Dirección de Tránsito lleva adelante distintas acciones que apuntan a lograr, por medio de la educación, prevención y el control, un correcto comportamiento vial. Su sede central se ubica en Avenida Juan B. Justo 5665, desde donde se gestiona el otorgamiento de licencias de conducir, coadyuvado a través de un esquema descentralizado de seis dependencias.

Esta Institución brindó espacio para cuatro puestos de trabajo vinculados a atención al público y tareas administrativas. A cargo de la dirección general de tránsito, así como también de transporte, se encuentra el señor Carlos Alberto Iriarte. La dirección a su vez depende de la Secretaría de Gobierno a cargo de Jorge Alejandro Vicente.

- ***Dirección de Defensa del Consumidor***

Sita en Belgrano 3467, es la institución encargada de tratar reclamos y denuncias ante discordancias entre consumidores y los prestadores de bienes o servicios y acordar audiencias de conciliación en pos de la resolución del conflicto bajo el amparo de leyes que regulan el intercambio comercial y protegen al consumidor. En esta dependencia se dieron a lugar cuatro puestos de trabajo: dos en el sector de archivo y dos en atención al público y administrativo. La dirección está a cargo de Patricia Russo, dependiente de la Secretaría de gobierno, a cargo de Jorge Alejandro Vicente.

- ***Tribunal Municipal de faltas***

La Justicia Municipal de Faltas procede en base al Código Municipal de Faltas ante las infracciones que se comprueban, a través de sus Juzgados. Por medio del mismo, aplica la sanción adecuada en función a la gravedad, reiteración y condiciones de la persona imputada, cuyo objetivo radica en la reducción del número de contravenciones (entendidas como conductas antijurídicas) en función de una mayor conciencia colectiva para el logro de un bien común. En nuestra ciudad, se localiza actualmente en el edificio de la calle Garay 3136. En cada piso del mismo funciona, del 1 al 5 cada respectivo juzgado. En esta Institución desempeñaron período de pasantía dos personas con discapacidad, en Juzgados

1 y 4, responsables de tareas administrativas. El Tribunal Municipal de Faltas n°1 está a cargo de José Luis Oteiza y el n°4 de Carlos Fernando Mumare. Ambos juzgados dependen de la Secretaría de gobierno, a cargo de Jorge Alejandro Vicente.

- ***Dirección Municipal para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos***

La Dirección General Municipal para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos funciona con una guardia de lunes a viernes en el hall de ingreso del Palacio Municipal de General Pueyrredón. Como ente municipal en defensa del cumplimiento de los derechos humanos, tiene como objetivo principal asistir al Departamento Ejecutivo en los planes, programas y políticas relativas a la promoción, protección y defensa de los derechos humanos, a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación de grupos o personas. Asimismo, implementa políticas de difusión tendientes a la concientización social sobre la importancia del respeto y valoración de los derechos humanos. Dos puestos de pasantía fueron cubiertos en esta Institución vinculado a tareas administrativas. La dirección está a cargo de Sonia Viviana Rawiki, que a su vez depende de la Secretaría de gobierno, a cargo de Jorge Alejandro Vicente.

Reseña acerca del estado actual de los programas vigentes en la ciudad de Mar del Plata

Resumen de entrevista a la Licenciada Sandra Piccinini, representante de la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (G.E.C.A.L.) de Mar del Plata, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación.[2]

Sandra Piccinini es licenciada en Sociología y representante de la G.E.C.A.L. de Mar del Plata, que incluye a los municipios bonaerenses de General Guido, Municipio Urbano de la Costa, Lavalle, Maipú, Pinamar, General Madariaga, Villa Gesell, Mar Chiquita, Balcarce, General Pueyrredón, General Alvarado, Necochea y Tres Arroyos. Cumplen con la función de promover acciones para la generación de puestos de trabajo y calificación de recursos humanos, contando como herramienta principal con los programas de empleo y capacitación. A su vez, tienen a su cargo la asistencia técnica para las instituciones interesadas en la presentación de proyectos que se encuadren en los programas, así como de la recepción, evaluación y aprobación de los mismos y su posterior seguimiento.

Los programas son considerados como medios para obtener una capacitación, una pre inserción laboral o una inserción laboral propiamente dicha, lo cual siempre estará condicionado por la institución que lo presente y que lo lleve a cabo, ya que la inserción laboral no siempre es alcanzada por el total de los participantes del programa a causa de diferentes cuestiones. Puede ser, por un lado, porque el participante no alcanzó un desempeño óptimo o por cuestiones vinculadas con políticas gubernamentales que

[2] En el apartado *Anexo*, se encuentra la entrevista completa a la Licenciada Sandra Piccinini, realizada el día 29 de agosto de 2018.

dificultan la posibilidad de la inserción. Para muchas personas consiste en un cambio rotundo de vida a la que no se encuentran acostumbrados a llevar adelante (la cual implica salir de la casa, cumplir objetivos, horarios, pautas compartidas) a causa de la falta de acceso a oportunidades que promuevan el mundo de trabajo. Es así como para muchos se vuelve una primera experiencia de salida, de compartir, de aprender, de formarse y de poder alcanzar una inclusión laboral, y entonces ahí, se observan los resultados deseados. Estos programas son Nacionales, los cuales se implementan a través de las gerencias de empleo. Las mismas están asignadas por regiones, cada gerencia tiene una serie de municipios a su cargo. Actualmente, ante la presencia de un recorte presupuestario al área de discapacidad, desde la G.E.C.A.L refieren que deben acotar las presentaciones de programas y proyectos en comparación con años anteriores; hay meses que no hay proyectos porque reciben órdenes de suspensión.

Existe una división de Ministerio de Trabajo que se encarga de controlar el cumplimiento tanto de los programas como de los requisitos e implicaciones que de ellos se derivan. La supervisión consta de una visita a la Institución sin acordar previo aviso y el registro del desempeño de la actividad que debe ser acorde a lo gestionado en el Programa.

Si bien el trabajo realizado desde la G.E.C.A.L se ha desarrollado de forma constante, se han registrado un gran número de dificultades que interceden en el adecuado desenvolvimiento de sus principales objetivos, como el recorte presupuestario mencionado anteriormente. Las condiciones macro institucionales relacionadas con las políticas de Estado del gobierno de turno dan forma al paradigma sobre el cual se abordarán las temáticas pertinentes a cada institución. Para poder hacer frente a las dificultades y que

sean factibles de ser resueltas por parte del equipo de trabajo de la G.E.C.A.L, pueden incluirse la consideración de dos tópicos principales. En primer lugar la promoción del enriquecimiento en el abordaje interdisciplinario acerca de discapacidad, trabajo y capacitación, donde se puedan aunar esfuerzos inter institucionales en la búsqueda del objetivo común. Esto evitará dificultades concomitantes, tales como el desplazamiento de la persona con discapacidad hacia múltiples espacios en el desenvolvimiento de avatares burocráticos y evitar el solapamiento de prácticas y/o programas que resultan incompatibles entre sí. En segundo lugar, se pretende promover espacios de capacitación que tengan un correlato fidedigno con las demandas y exigencias del mercado laboral actual y que eventualmente, pueda concluir en incrementar las posibilidades de poder insertarse en el mismo. Los nuevos sistemas de producción y cambios en cuanto a dinámicas de mercado se tradujeron en un aumento en las importaciones en detrimento de la valorización del mercado nacional. Esto lleva a que la producción manufacturera y el desarrollo de productos de tipo artesanal se vea atenuado (reflejado en nuestra ciudad en la crisis de la actividad textil), en cambio, la balanza se inclina hacia la asignación de mayores oportunidades en un ámbito que, debido al incremento en el conocimiento y desarrollo, se encuentra en continuo crecimiento y auge: el área de tecnología e informática. Sin embargo, se torna dificultoso disponer de capacitaciones en esa área y los resultados no conducen a equiparación de oportunidades a la hora de cotejar los requisitos específicos de distintos puestos de trabajo que la requieren.

Las políticas de Estado signan a su vez la forma en la cual se aborda la temática que particularmente atañe a este apartado: personas con discapacidad, trabajo y capacitación. Según lo relatado por la Licenciada Piccininni, si bien a partir de finales de la década de

los ´90 pudieron acuñarse conceptos vinculados al modelo social entendiendo a la persona con discapacidad como sujeto de derechos y al trabajo y su correspondiente remuneración como un derecho que ha de respetarse y defenderse y no un beneficio o un paliativo para sortear los imponderables del día a día; en la actualidad el sinuoso camino que fue trazado para poder tomar empoderamiento de esas concepciones se ve desdibujado en el lápiz de políticas que no los promueven sino que promulgan una mirada asistencialista y segregan a las personas en función s su condición y tipo de discapacidad.

Bibliografía

Concepto de discapacidad sensorial (2011). Recuperado de:

https://arquitecturaaccesible.wordpress.com/2011/06/04/concepto-de-discapacidad-sensorial/

Concepto de discapacidad visceral (2011). Recuperado de:

https://desarrollarinclusion.cilsa.org/di-capacidad/nada-sobre-nosotros-sin-nosotros/discapacidad-visceral/

Construcción de polideportivos barriales (2013). Recuperado de:

https://www.mardelplata.gob.ar/Noticias/5-nuevos-polideportivos

Discapacidad intelectual (s/f). Recuperado de:

https://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad_intelectual

Discapacidad motriz (s/f). Recuperado de:

https://es.wikipedia.org/wiki/Deficiencia_motriz

Gobierno Municipalidad de General Pueyrredón. Recuperado de:

https://www.mardelplata.gob.ar/gobierno?fbclid=IwAR2qTa7CWMIIk9T01XLHqn0GUH02eMejCYqrQhxD8BUqf3hEhrze_baik1M

Instituciones municipales y actividades vinculadas al área. Recuperado de:

https://www.mardelplata.gob.ar/

Normativa para la certificación de personas con discapacidad. (2011). Ministerio de Salud de la Nación. Recuperado de:

http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=194636

Tipos de Discapacidad. (s/f.) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación

Recuperado de:

https://www.argentina.gob.ar/modernizacion/empleadopublico/discapacidad/buenaspracticas/trabajo

Aspectos metodológicos

Tema

Desempeño ocupacional de personas con discapacidad que participan en el Programa de Entrenamiento Laboral dentro de pasantías laborales en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, Municipalidad de General Pueyrredón) en el período noviembre 2017 a junio de 2018.

Problema

¿Cómo es el desempeño ocupacional de personas con discapacidad que participan en el Programa de Entrenamiento Laboral dentro de pasantías laborales en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, Municipalidad de General Pueyrredón) en el período noviembre 2017 a junio de 2018?

Objetivo general

- Describir el desempeño ocupacional de personas con discapacidad que participan en el Programa de Entrenamiento Laboral dentro de pasantías laborales.

Objetivos específicos

- Indagar acerca del conjunto de operaciones que dan cuenta de la realización efectiva de la tarea en el período de pasantías laborales.

- Identificar hábitos laborales y su correspondiente incorporación.

- Caracterizar los aspectos personales de los pasantes y su vinculación con el desempeño ocupacional.

- Describir las relaciones sociales que se desarrollan en el ámbito laboral.

- Identificar las opiniones brindadas por los supervisores en el marco de la evaluación de desempeño.

Enfoque de investigación y tipo de estudio

El presente estudio es de tipo cuantitativo, exploratorio descriptivo, ya que persigue la finalidad de dar cuenta del desempeño ocupacional de personas con discapacidad que participan en el Programa de Entrenamiento Laboral dentro de pasantías laborales en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, MGP) en el período noviembre 2017 a junio de 2018.

El tipo de diseño de esta investigación corresponde al tipo no experimental, puesto que se llevó a cabo sin realizar modificaciones en su ambiente natural para su correspondiente análisis. Representa un corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento determinado y específico (un mes previo a la finalización de la pasantía.)

Dimensionamiento de la variable de estudio

1. ***Desempeño ocupacional laboral***

Definición conceptual

Es el resultado de la interacción dinámica entre la persona, el ambiente y la ocupación, e incluye el estudio de: los requisitos vinculados a la realización efectiva de la tarea (metodología de trabajo), el modo de desempeñarse en ambientes o situaciones vinculadas al entorno de trabajo (hábitos laborales), el conjunto de cualidades vinculadas al cuidado del sí mismo (aspectos personales) y la interacción del individuo con su entorno social (aspectos sociales).

Definición operacional

El desempeño ocupacional laboral tiene las siguientes dimensiones:

1. Metodología de trabajo: consiste en el conjunto de operaciones específicas que permiten delimitar los requisitos vinculados a la realización efectiva de la tarea. Implica el cumplimiento de:

1.1 Comprensión de la tarea: entendimiento de los requisitos y exigencias que demanda la tarea a realizar**.**

1.2 Ejecución de la tarea: realización o desempeño de una acción o tarea de forma correcta.

1.3 Cumplimiento de la secuencia: culminación de una serie de operaciones requeridas para llevar a cabo la tarea.

1.4 Seguimiento del trabajo indicado: supervisión del cumplimiento de la labor prescripta por la organización.

1.5 Ejecución del trabajo con ritmo adecuado y sostenido: realización de las actividades requeridas en tiempo y forma.

1.6 Persistencia en la tarea, sin signos de fatiga: mantenimiento y conservación de la capacidad física y mental de un individuo tras haber realizado un trabajo durante un período de tiempo determinado.

2. Hábitos laborales: Modo especial de proceder adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias instintivas, para responder y desempeñarse en ambientes o situaciones familiares vinculadas al entorno de trabajo y lograr un desempeño eficaz. Los hábitos laborales que serán contemplados incluyen:

2.1 Asistencia: Concurrencia a un lugar y permanencia en él, bajo los requisitos específicos del lugar de pasantía.

2.2 Puntualidad: conducta de llegar en el horario exacto al lugar adecuado, pactado con anterioridad.

2.3 Cumplimiento del horario: acatamiento a las normas preestablecidas en función a hora de entrada y salida, pausa y descansos.

2.4 Capacidad de organizar la tarea de manera independiente: distribución y orden de los recursos, materiales, funciones y/o personas que forman parte de la actividad, siendo capaz de orientarla por sí mismo hacia un fin determinado.

2.5 Ordenamiento adecuado de materiales y herramientas: disposición funcional de los mismos, de modo tal que el desempeño de la tarea se vuelva eficaz.

2.6 Limpieza del espacio de trabajo: quitar la suciedad, las imperfecciones o los defectos del espacio de trabajo, en especial aquellos que impiden el desempeño de la tarea.

3. Aspectos personales: Refiere al conjunto de cualidades que promueven un adecuado cuidado del sí mismo y dan cuenta de nociones de respeto vinculadas a conductas de tipo sociocultural. Toma como referencia los parámetros citados a continuación:

3.1 Higiene: limpieza y aseo personal, cuya aplicación es responsabilidad del propio individuo.

3.2 Arreglo personal: aspectos básicos que reúnen características comunes en armonía, adecuación y concordancia en relación a vestimenta, cuidado del cabello, maquillaje, accesorios e higiene en general, que derivan en la primer impresión visual captada por el entorno social.

3.3 Utilización de vestimenta adecuada según clima: elección adecuada de la prenda de vestir en función a la temperatura ambiental, siguiendo criterios estacionales y pronósticos.

3.4 Utilización de vestimenta acorde a la tarea: adecuación de la vestimenta según la realización de la actividad lo demande.

3.5 Comunicación adecuada: poder expresar sus ideas, intenciones, enunciados de forma clara, precisa y oportuna y a su vez comprender aquello que le es transmitido.

3.6 Comunicación espontánea: expresión oral, gestual o escrita que se realiza bajo un encuadre determinado y sin planificación previa, sin necesidad de implicación o requerimientos de pares, jefes o compañeros.

3.7 Comportamiento adecuado: acatamiento de conductas adecuadas al encuadre delimitado por el espacio de trabajo.

3.8 Muestra de interés: capacidad para centrar la atención en algo que brinde de por sí motivación intrínseca que conduzca al sujeto a hacerlo, manifestando una actitud positiva y entusiasta ante los diferentes requerimientos.

3.9 Muestra de iniciativa: cualidad que permite iniciar por sí mismos la realización de una actividad, pudiendo crear y mostrar nuevas ideas relacionadas con su proceso de trabajo.

3.10 Estabilidad emocional: conjunto de cualidades personales que permiten que el individuo desarrolle un grado equilibrio anímico que le permita un óptimo desempeño en las relaciones sociales. Se observa capaz de controlar emociones negativas en situaciones críticas, ante provocaciones, oposiciones y/u hostilidades.

3.11 Tolerancia a la frustración: aptitud de comprensión y adecuación frente a situaciones no deseadas.

3.12 Adaptabilidad: capacidad de lidiar frente a situaciones desfavorables o inesperadas, nuevas o de cambio.

4 Aspectos sociales: Consideraciones determinadas por cuestiones de tipo culturales que incluyen la interacción del individuo con su entorno social. En el ámbito laboral, abarca:

4.1 Integración a la institución: incorporación del individuo al espacio de trabajo, haciendo consciente sus implicancias, alcances e incumbencias, donde se incluyen el conocimiento y cumplimiento de los objetivos institucionales y el cumplimiento de normas.

4.2 Vínculo con jefe: relación bidireccional de la persona con la figura de autoridad, respondiendo ante aquello que le es asignado y por lo cual debe actuar de una manera seria y coherente, en el marco del respeto mutuo.

4.3 Vínculo con grupo de pares: capacidad de establecer relaciones formales interpersonales bidireccionales del individuo con sus compañeros de trabajo sin distinción peyorativa de diferencias o características particulares de cada uno.

Todas las variables poseen los siguientes niveles de medición:

1. Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.

Puede cumplir siempre con los aspectos a evaluar de la forma esperada optimizando tiempo y recursos.

2. Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia.

Puede cumplir con los aspectos a evaluar de la forma esperada aunque no siempre optimiza tiempo y recursos.

3. Lo logra generalmente pero requiere mayor apoyo.

Puede cumplir regularmente/frecuentemente con los aspectos a evaluar aunque necesita la indicación o señalamiento del superior encargado o de la terapista ocupacional.

4. No logra el nivel esperado.

No logra cumplir con los aspectos a evaluar.

1.5 Opiniones/comentarios/sugerencias.

En este apartado se consignan todos aquellos aspectos cualitativos que no hayan sido considerados en los ítems anteriores y que, de igual manera, tienen importancia en la consideración de la evaluación final del desarrollo del pasante, para brindar una devolución de tipo exhaustiva.

Población

La población pertinente al estudio estuvo conformada por personas mayores de 18 años, que presentan algún tipo de discapacidad (intelectual, motora, sensorial, visceral), la cual se encuentre certificada por Ministerio de Salud por medio del Certificado Único de Discapacidad (CUD) que forman parte del programa de entrenamiento laboral dependiente de Ministerio de Trabajo de la Nación.

Muestra

La muestra estuvo constituida por veintidós personas con discapacidad que previamente habían realizado una pasantía en el Centro de Operaciones y Monitoreo (MGP) en el período de diciembre de 2016 a agosto 2017 y que fueron promovidas a otra experiencia de pasantía en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, MGP) en el período noviembre 2017 a junio de 2018.

Método de selección de la muestra

La muestra fue de tipo no probabilística por conveniencia debido a que la elección de los pasantes fue condicionada por la accesibilidad a dicha población a través de la experiencia propiciada por el espacio de práctica clínica de la carrera de Terapia Ocupacional en la Universidad Nacional de Mar del Plata (en los Talleres de emprendimiento para la integración social, MGP).

Criterios de selección de la muestra

Criterios de inclusión

Personas:

*de ambos sexos,

* mayores de 18 años,

* que dispongan certificado de discapacidad correspondiente vigente a la fecha de la toma de datos,

* que cuenten con estudio secundario completo,

* que hayan sido previamente relevadas y evaluadas sus habilidades sociales y laborales, cuyo perfil se corresponda con las demandas del puesto de trabajo,

* que previamente habían realizado una pasantía en el Centro de Operaciones y Monitoreo (MGP) en el período de enero 2017 a agosto 2017,

* que acepten el consentimiento informado de manera verbal.

Criterios de exclusión

Personas:

*que se encuentren jubiladas,

*que estén inscriptas en otra capacitación becada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Técnica de recolección de datos

Se empleó una Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, MGP) confeccionada por diversas estudiantes del espacio de práctica clínica de la carrera de Terapia Ocupacional en la Universidad Nacional de Mar del Plata (en los Talleres de emprendimiento para la integración social, MGP). La misma fue utilizada en el trabajo de investigación *Desempeño de personas con discapacidad en capacitaciones laborales* (2016) de las autoras Leticia Orihuela Fanego y Laura Savina, aunque consignó modificaciones para el presente trabajo.

El encabezado contó con:

Datos específicos del pasante a evaluar

* Datos sociodemográficos

* Diagnóstico

* Nivel de instrucción.

* Antecedentes laborales.

Datos de la Institución donde realiza la pasantía

*Institución:

*Capacitación:

*Fecha de inicio:

*Nombre del evaluador:

*Fecha de evaluación:

En el cuerpo de la ficha se consignaron determinados aspectos a evaluar en función a cuatro criterios: metodología de trabajo, hábitos laborales, aspectos personales, aspectos sociales. Cada uno de ellos incluye los items que fueron especificados anteriormente, que fueron evaluados en función a cuatro niveles de medición, previamente definidos:

1. Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.
2. Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia.
3. Lo logra generalmente pero requiere mayor apoyo.
4. No logra el nivel esperado.

Procedimiento para la recolección de datos

Se entregó a cada supervisor del programa una planilla de evaluación de desempeño ocupacional (ver anexo) por cada pasante, que completó junto con la profesional de Terapia Ocupacional a cargo, de acuerdo con el cumplimiento de las demandas y exigencias del puesto de trabajo, en relación a su seguimiento a lo largo de la pasantía.

Procedimientos de evaluación

Una vez completada la planilla de evaluación del desempeño ocupacional, se acordó reunión con el supervisor del programa de cada institución, la terapista ocupacional a cargo y las respectivas estudiantes de práctica clínica que se encontraban cursando en el periodo de finalización de la pasantía, para realizar un informe final del desempeño de cada pasante donde se conjugaron los datos de la planilla, las opiniones del supervisor y el seguimiento de la terapista ocupacional, teniendo en consideración indicaciones y señalamientos correspondientes.

Análisis de datos

Análisis de datos

Para analizar los datos que arrojó la planilla de evaluación del desempeño ocupacional *que se encuentran categorizados* se utilizó un análisis estadístico descriptivo por medio del cual se obtuvieron los datos cuantitativos mediante el cálculo de porcentaje; los mismos fueron codificados, tabulados, procesados y graficados a través del programa informático Microsoft Excel.

Para los datos cualitativos se codificaron las respuestas obtenidas en el apartado de *opiniones* y se distinguieron categorías de respuesta para luego compararlas y agruparlas según temáticas similares.

Análisis estadístico

Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad)

Se analizará a continuación la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). En el encabezado de la misma se consignan datos demográficos, incluyendo edad, sexo, características sociales como el nivel de instrucción y antecedentes laborales. Se registra, a su vez, el diagnóstico médico de cada participante en carácter descriptivo, como así también las instituciones que formaron parte del programa y las capacitaciones brindadas en cada una.

- Sexo

Los participantes del Programa son en su mayoría del sexo femenino, representando un 59% del total. El porcentaje restante es de sexo masculino.

Tabla Nº 1. Sexo de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

SEXO	N°	%
Femenino	13	**59%**
Masculino	9	41%
Total.	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

- Edad

Como se observa en la tabla, del total de los participantes estudiados el mayor porcentaje (41%) se ubica en el rango de edad de entre 20 y 29 años. Sólo el 5 % se encuentra en un rango de edad entre 50 y 59 años, el cual equivale a una persona. Y finalmente el 27% está representado tanto por el rango de edad de entre 40 y 49 años como de entre 30 y 39 años.

Tabla Nº 2. Edad de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

EDAD	N°	%
Entre 20 y 29 años	9	**41%**
Entre 30 y 39 años.	6	27%
Entre 40 y 49 años.	6	27%
Entre 50 y 59 años.	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

- Nivel de instrucción

Uno de los requisitos para la participación en el programa de Entrenamiento Laboral para el Trabajo es que todos los participantes cuenten con el secundario completo. Se puede apreciar a su vez que el 9% del total de los participantes alcanzaron además un nivel terciario y el 5 % el nivel universitario, tal como se expresa en la tabla a continuación.

Tabla Nº 3. Nivel de instrucción de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	N°	%
Solamente secundario completo	19	**86%**
Terciario	2	9%
Universitario	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018

Gráfico N°1: Nivel de instrucción de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

- Diagnóstico médico

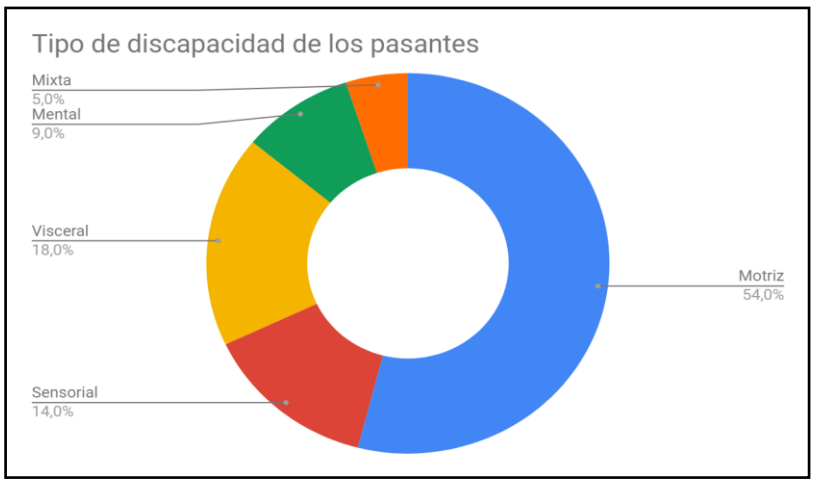
A fines prácticos, se realiza un agrupamiento según tipo de discapacidad en función al diagnóstico médico de cada participante. Del total de personas, el 54% de la muestra cuentan con discapacidad motriz. Le sigue en orden un 18% de personas con discapacidad visceral, entre las que se encuentran patologías tales como Leucemia mieloide aguda, trastornos de la piel e insuficiencia hepática. Un 14% representado por personas con discapacidad de tipo sensorial entre las que se consignan patologías vinculadas a hipoacusia y ceguera. Luego un porcentaje del 9% de participantes con discapacidad mental, y por último el 9% restante presenta discapacidad mixta.

Tabla Nº 4. Tipo de discapacidad de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

Tipo de discapacidad	N°	%
Motriz	12	54%
Sensorial	3	14%
Visceral	4	18%
Mental	2	9%
Mixta	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 2: Tipo de discapacidad de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



- Antecedentes laborales

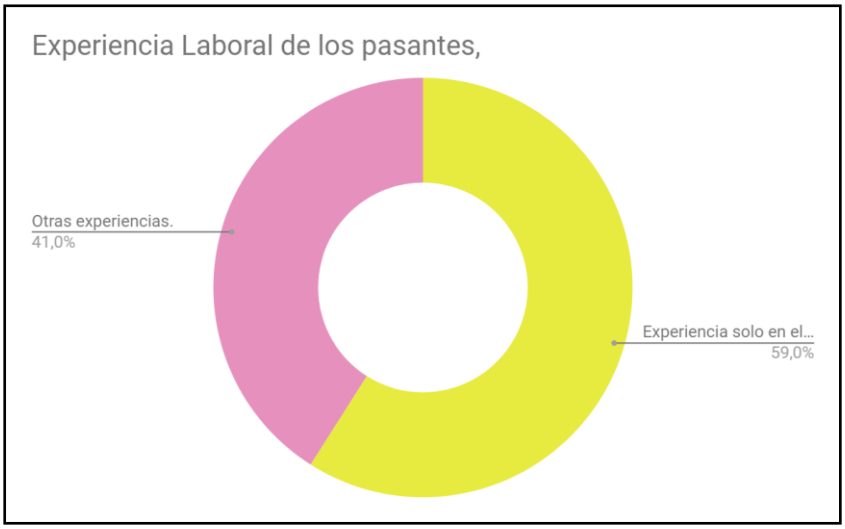
Todos los participantes comparten como antecedente laboral en común su desempeño en la experiencia de pasantía anterior a través de otro Programa de Entrenamiento Laboral en el Centro de Operaciones y Monitoreo (COM), tambien de ámbito municipal. Un porcentaje del 41% describe esta como su única experiencia laboral previa, mientras que el 59% restante consigna otra experiencia anterior a su participación en el COM.

Tabla Nº 5: Antecedentes laborales de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

ANTECEDENTES LABORALES.	N°	%
Experiencia solo en el COM	13	59%
Otras experiencias.	9	41%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 3: Antecedentes laborales de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



- <u>Dependencias Municipales que formaron parte del Programa de Entrenamiento Laboral y capacitaciones que se ofrecieron.</u>
    - Cantidad de capacitaciones ofrecidas por cada Dependencia Municipal que formó parte del Programa.

Entre las diferentes Dependencias Municipales que formaron parte del programa y que brindaron mayor cantidad de puestos se encuentran el ***Ente Municipal de Deportes y Recreación (***EMDER), la ***Dirección de Tránsito*** y la ***Dirección de Defensa del Consumidor,*** asignando cuatro capacitaciones cada una, lo que representa un 18% del total. Le siguen en cantidad la ***Dirección de Transporte*** y los ***Polideportivos barriales*** dando lugar a 3 capacitaciones en el área de Transporte y una en cada uno de los 3 polideportivos barriales, siendo un 14% respectivamente. Finalmente, dos fueron ofrecidas en la ***Dirección Municipal para la Promoción y Protección de los Derechos***

Humanos y dos para ***Tribunal Municipal de faltas,*** uno para cada espacio n°1 y n°4 respectivamente, siendo un 9% del total.

Tabla Nº 6. Cantidad de capacitaciones por dependencia municipal que formaron parte del periodo de pasantías de noviembre de 2017 a junio de 2018.

Cantidad de capacitaciones por dependencia que formaron parte del Programa	N°	%
EMDER	4	18%
Dirección de tránsito	4	18%
Defensa del consumidor	4	18%
Dirección de transporte	3	14%
Polideportivos barriales	3	14%
Dirección Municipal para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos	2	9%
Tribunal Municipal de faltas	2	9%
Total.	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

- Capacitaciones asignadas en las diferentes dependencias municipales que formaron parte del programa.

Del total de la población, el 50% de los participantes fueron asignados a tareas vinculadas a atención al público las cuales incluían desde la recepción de personas, registros de concurrencia, derivación de consultas, entre otras. El 26% se desempeñaron en el puesto de auxiliares administrativos, donde realizaban el suministro y llenado de planillas, atención de reclamos y derivación de trámites diversos. Un 18% de las personas ocuparon el área de archivos donde clasificaban o distribuían carpetas, así como también llevaban un registro de stock. Finalmente, una persona realizó tareas de mantenimiento, que incluían limpieza y orden de instalaciones del Polideportivo barrial de Colinas.

Tabla Nº 7. Capacitaciones asignadas a las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

CAPACITACIÓN	N°	%
Atención al público	11	50%
Auxiliar administrativo	6	27%
Área de archivos	4	18%
Mantenimiento	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

En la ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional utilizada se consignan aspectos a evaluar en función a cuatro criterios: metodología de trabajo, hábitos laborales, aspectos personales y aspectos sociales.

Cada uno de ellos incluye otros items, especificados anteriormente en el apartado *Aspectos Metodológicos*, que fueron evaluados tanto por los coordinadores de cada dependencia como por la Licenciada en Terapia Ocupacional, en función a cuatro niveles de medición:

1. Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.
2. Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia.
3. Lo logra generalmente pero requiere mayor apoyo.
4. No logra el nivel esperado.

Los resultados a los cuales se arribaron se describen a continuación.

DESEMPEÑO OCUPACIONAL

1. METODOLOGÍA DE TRABAJO

1.1 COMPRENSIÓN DE LA TAREA

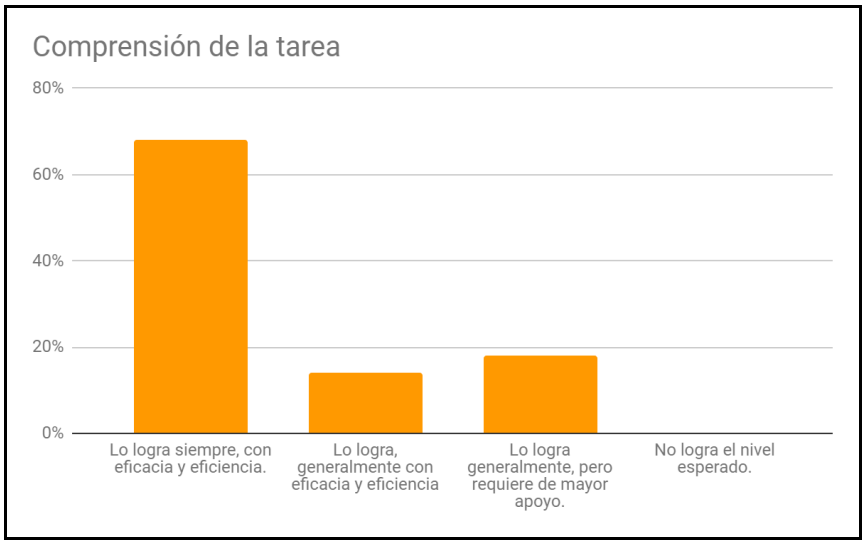
En cuanto al ítem *Comprensión de la tarea*, un 68% de los participantes lo lograron siempre con eficacia y eficiencia, el 14% lo lograron generalmente con eficacia y eficiencia, y el 18% restante lo logra generalmente pero requieren de mayor apoyo.

Tabla Nº 8: Comprensión de la tarea de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

COMPRENSIÓN DE LA TAREA.	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	15	**68%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	3	14%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	4	18%
No logra el nivel esperado.	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico n°4: Comprensión de la tarea de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



1.2 EJECUCIÓN DE LA TAREA.

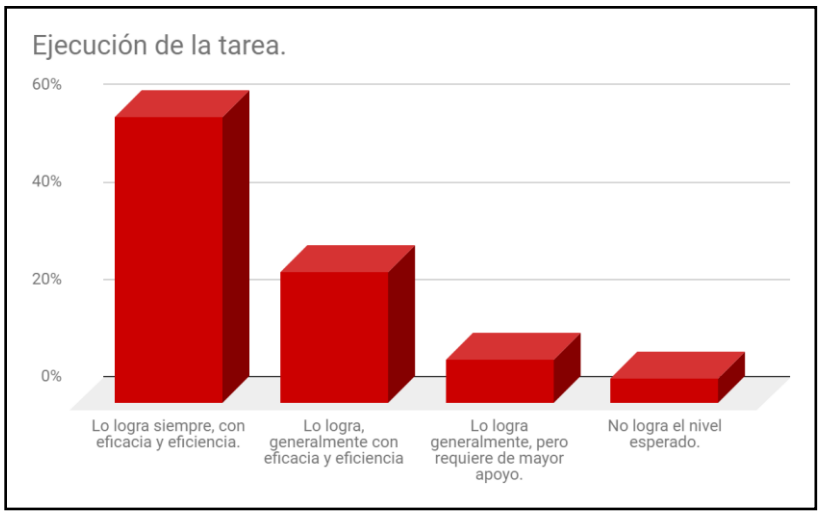
Con respecto a la *Ejecución de la tarea*, se detalló que un 59% del total de la población lo puede lograr siempre con eficacia y eficiencia, el 27% lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia, el 9% lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo, y sólo el 5% de la población (que equivale a una persona) no logró el nivel esperado.

Tabla Nº 9: Ejecución de la tarea de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

EJECUCIÓN DE LA TAREA	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	13	**59%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	6	27%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	2	9%
No logra el nivel esperado.	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 5: Ejecución de la tarea de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



1.3 CUMPLIMIENTO DE LA SECUENCIA.

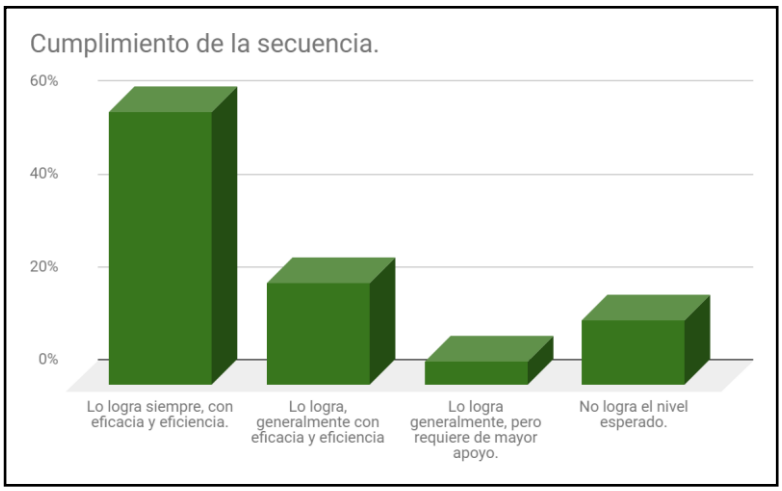
En cuanto a los datos arrojados en el item *Cumplimiento de la secuencia*, se desprende que un 59% del total de la población lo logra siempre con eficacia y eficiencia, el 22% lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia, el 5% lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo, y el 14% de la población no logró el nivel esperado.

Tabla Nº 10: Cumplimiento de la secuencia de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

CUMPLIMIENTO DE LA SECUENCIA	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	13	**59%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	5	22%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	1	5%
No logra el nivel esperado.	3	14%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº6: Cumplimiento de la secuencia de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



1.4 SEGUIMIENTO DEL TRABAJO INDICADO.

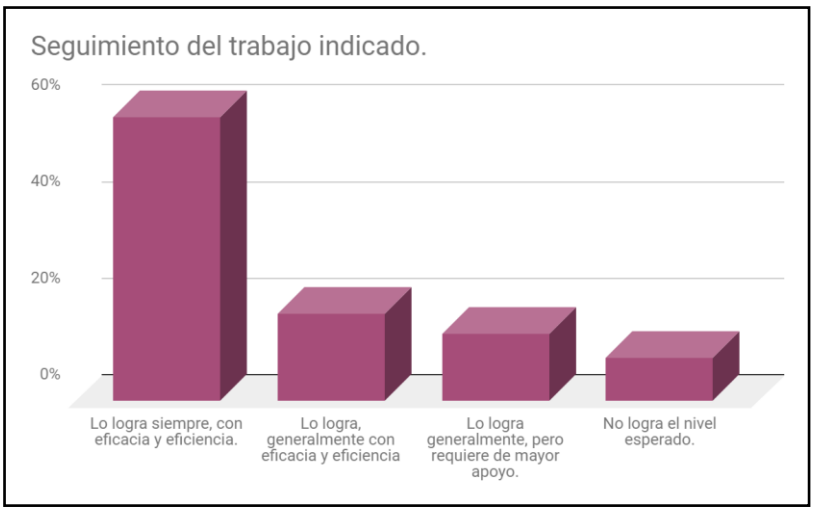
Otro ítem a evaluar es *Seguimiento del trabajo indicado*, donde el 59% lo logra siempre, con eficacia y eficiencia; el 18% lo logra generalmente, con eficacia y eficiencia; el 14% lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo. Por último el 9% no logra el nivel esperado.

Tabla Nº 11: Seguimiento del trabajo indicado de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

SEGUIMIENTO DEL TRABAJO INDICADO	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	13	**59%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	4	18%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	3	14%
No logra el nivel esperado.	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 7: Seguimiento del trabajo indicado de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



1.5 EJECUCIÓN DEL TRABAJO CON RITMO ADECUADO Y SOSTENIDO.

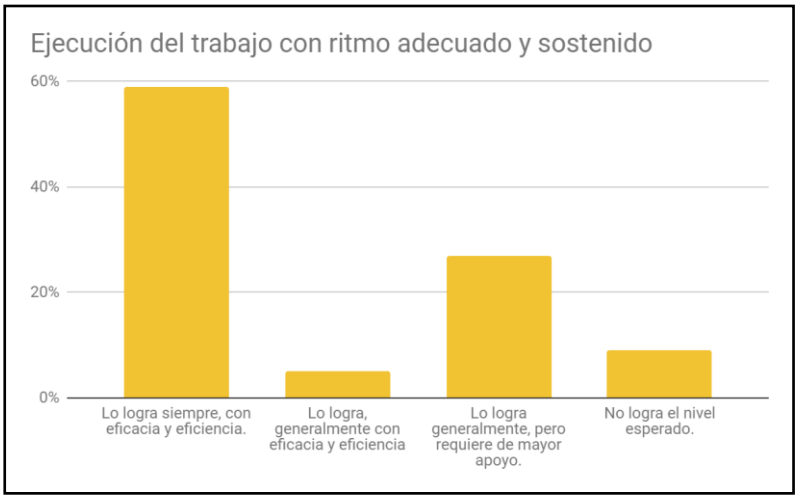
En cuanto a los datos arrojados en el ítem *Ejecución del trabajo con ritmo adecuado y sostenido*, se entiende que un 59% del total de la población lo logra siempre con eficacia y eficiencia, el 5% (correspondiente a una persona) lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia, el 27% lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo; y el 9% de la población no logró el nivel esperado.

Tabla Nº 12: Ejecución del trabajo con ritmo adecuado y sostenido de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

EJECUCIÓN DEL TRABAJO CON RITMO ADECUADO Y SOSTENIDO	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	13	**59%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	1	5%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	6	27%
No logra el nivel esperado.	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº8: Ejecución del trabajo con ritmo adecuado y sostenido de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



1.6 PERSISTENCIA EN LA TAREA SIN SIGNOS DE FATIGA.

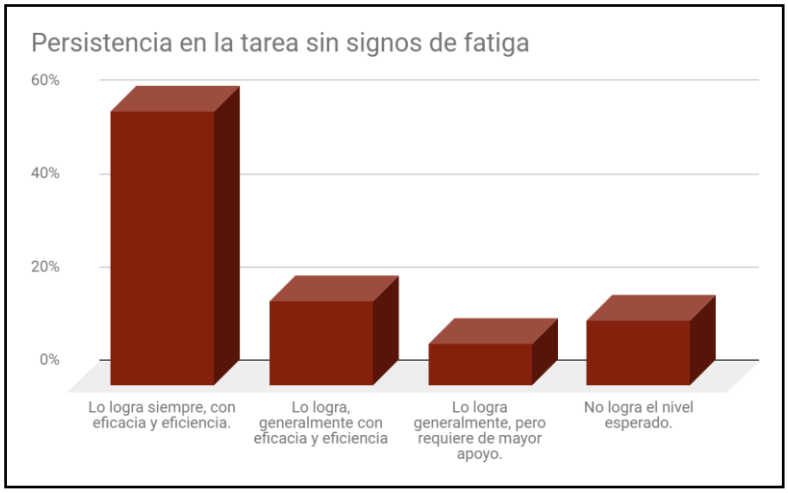
Respecto al ítem *Persistencia en la tarea sin signos de fatiga*, se concluyó que un 59% del total de la población lo logra siempre con eficacia y eficiencia; el 18% lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia; el 9% lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo, y el 14% de la población no logró el nivel esperado.

Tabla Nº 13: Persistencia de la tarea sin signos de fatiga de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

PERSISTENCIA EN LA TAREA SIN SIGNOS DE FATIGA.	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	13	**59%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	4	18%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	2	9%
No logra el nivel esperado.	3	14%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº9: Persistencia de la tarea sin signos de fatiga de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



En lo que respecta a ***Metodología de trabajo***, puede verse en los resultados obtenidos en la ficha de evaluación del desempeño de los pasantes que todos los ítems superan el 50% en la categoría Lo logra siempre con eficacia y eficiencia. El mayor porcentaje es alcanzado en el ítem Comprensión de la tarea con un 68%. Sin embargo, es del mismo modo llamativo que un 41% a su vez no logre el desempeño óptimo, especialmente reflejado en los ítems Cumplimiento de la secuencia, ejecución del trabajo con ritmo adecuado y sostenido y persistencia en la tarea sin signos de fatiga. Las dificultades en estas áreas se vieron reflejadas debido a que requirieron mayor cantidad de tiempo o acompañamiento para su realización e incorporación. Esto puede apreciarse a partir de las evaluaciones realizadas a lo largo del período de pasantía. Como mencionamos en el capítulo tres del presente trabajo de investigación, esta evaluación es realizada al mes de inicio de la pasantía, a los dos meses de ingreso y una

evaluación media a los cinco, para poder detectar falencias, trabajar en posibles dificultades y poder efectuar los señalamientos pertinentes para mejorar su desempeño. La última ficha se completa al finalizar la pasantía para evaluar el desempeño final, cuyo estudio abordamos en este apartado. Podemos inferir a partir de estos resultados que los aspectos a trabajar para mejorar el desempeño incluyen: el ejercicio de componentes cognitivos que permitan cumplir la secuencia de trabajo, tales como memoria y atención, el trabajo sobre el encuadre temporal que permita cumplir con los procedimientos en un tiempo determinado, desglosando las tareas con un tiempo de inicio y finalización; y, por último, la tolerancia física y mental frente a las exigencias del puesto de trabajo que, a través de la experiencia y la rutina, permitan sobrellevar la jornada.

2. HÁBITOS LABORALES.

2.1 ASISTENCIA

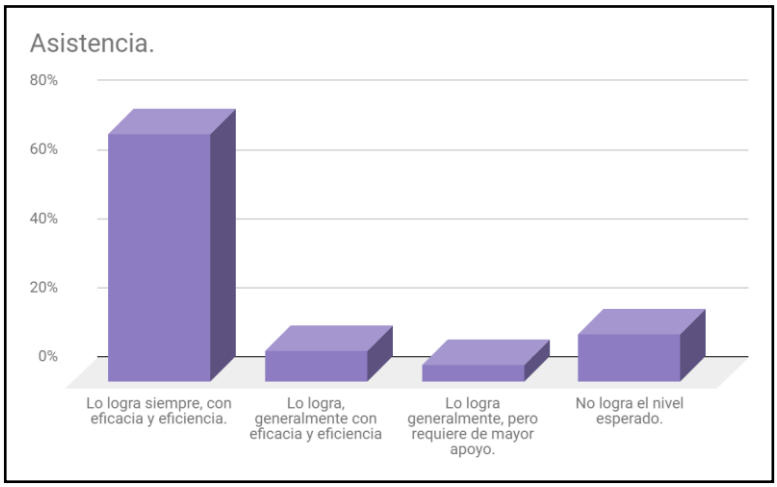
En cuanto a los datos obtenidos sobre la *Asistencia* de los participantes, se concluyó que un 72% del total de la población lo logra siempre con eficacia y eficiencia; el 9% lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia, el 5% lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo; y el 14% de la población no logró el nivel esperado.

Tabla Nº 14 Asistencia de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

ASISTENCIA	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	16	**72%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	2	9%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	1	5%
No logra el nivel esperado.	3	14%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 10: Asistencia de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



2.2 PUNTUALIDAD

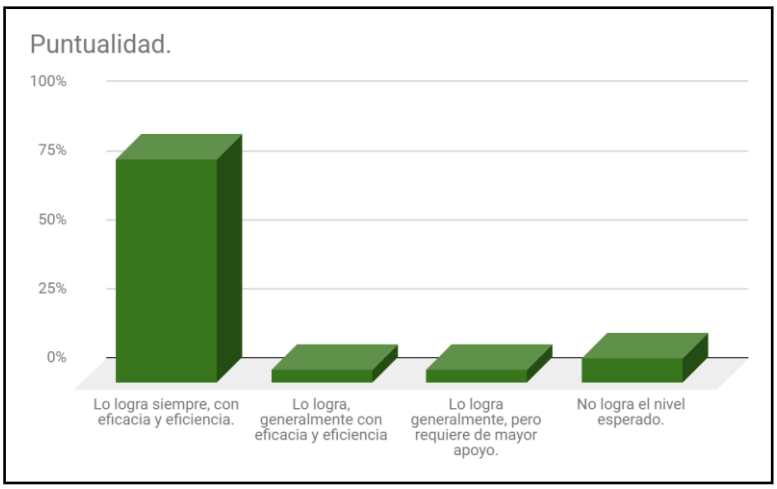
Respecto a la *Puntualidad* de los participantes, se sostiene que un 81% del total de la población lo logra siempre con eficacia y eficiencia; el 5% lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia; el 5% lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo; y el 9% de la población no logró el nivel esperado.

Tabla Nº 15: Puntualidad de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

PUNTUALIDAD	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	18	**81%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	1	5%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	1	5%
No logra el nivel esperado.	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 11: Puntualidad de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



2.3 CUMPLIMIENTO DEL HORARIO

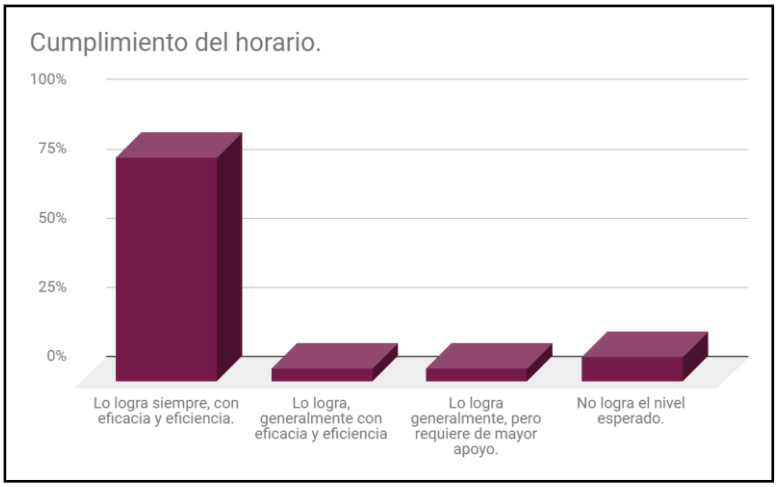
Respecto al apartado *Cumplimiento del horario*, se consigna que el 9% de los participantes no logra el nivel esperado. De lo contrario, un 81% de la población lo puede lograr siempre con eficacia y eficiencia, el 5% lo logra generalmente con eficacia y eficiencia y el 5% lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.

Tabla Nº 16: Cumplimiento del horario de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

CUMPLIMIENTO DEL HORARIO	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	18	**81%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	1	5%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	1	5%
No logra el nivel esperado.	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 12: Cumplimiento del horario de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



2.4 CAPACIDAD DE ORGANIZAR LA TAREA DE MANERA INDEPENDIENTE

En lo que refiere a este apartado, se puede apreciar un dato significativo para la evaluación, ya que menos del 50% del total de la población lo logra con eficacia y eficiencia, a diferencia de los demás apartados. Como se detalló en aspectos metodológicos, este item hace referencia a distribución y orden de los materiales, recursos, personas y/o funciones que forman parte de la actividad, siendo capaz de orientarla por sí mismo hacia un fin determinado.

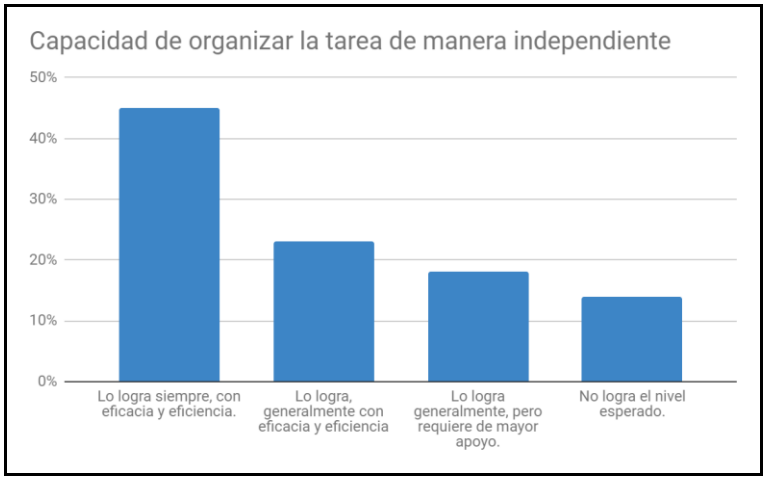
Es así como se puede apreciar en la tabla, un 45% del total de los participantes lo logran siempre, con eficacia y eficiencia; el 23% lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia; como así también el 18% de los mismos, lo logran generalmente, pero requieren de mayor apoyo; y por último que un 14% de los participantes no logra el nivel esperado.

Tabla Nº 17: Capacidad de organizar la tarea de manera independiente de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

CAPACIDAD DE ORGANIZAR LA TAREA DE MANERA INDEPENDIENTE	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	10	**45%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	5	23%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	4	18%
No logra el nivel esperado.	3	14%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 13: Capacidad de organizar la tarea de manera independiente por parte de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



2.5 ORDEN ADECUADO DE MATERIALES Y HERRAMIENTAS

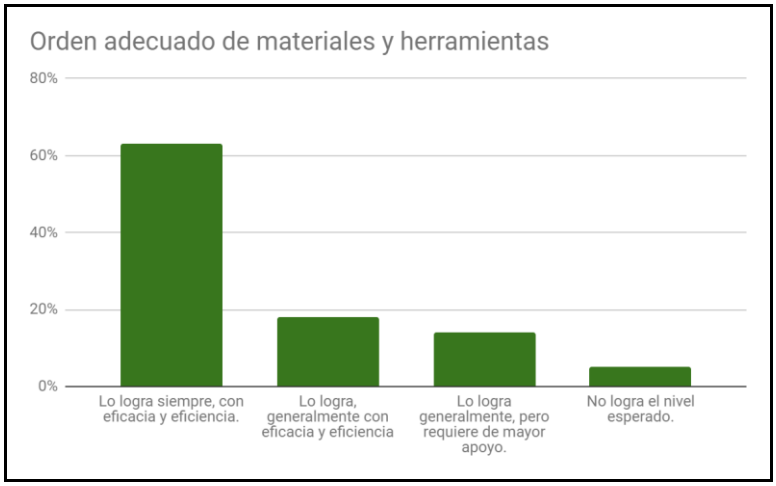
En lo referido a este apartado, el mayor porcentaje alcanzando un 63% del total incluye a la categoría lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. Le sigue en un 18% Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia. El 14% de la población lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo. Y un 5% No logra el nivel esperado.

Tabla Nº 18: Orden adecuado de materiales y herramientas por parte de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

ORDEN ADECUADO DE MATERIALES Y HERRAMIENTAS	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	14	**63%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	4	18%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	3	14%
No logra el nivel esperado.	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 14: Orden adecuado de materiales y herramientas por parte de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



2.6 LIMPIEZA DEL ESPACIO DE TRABAJO

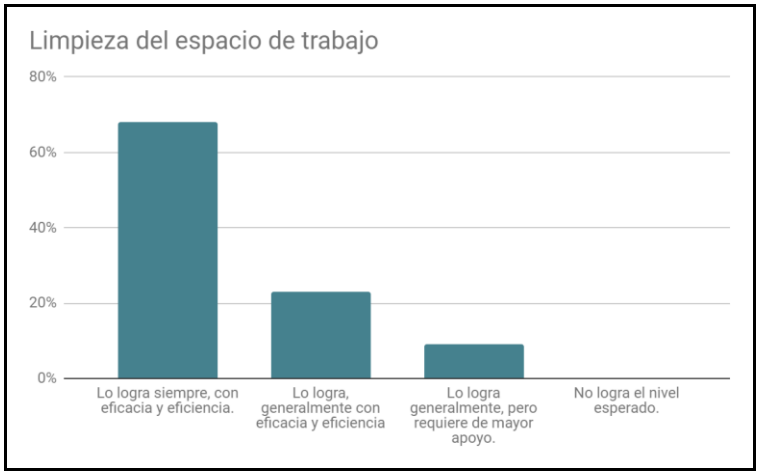
Con respecto al ítem *Limpieza del espacio de trabajo*, se destacó que un alto porcentaje, el 68% de los participantes, lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. El 23% lo logra generalmente con eficacia y eficiencia. Por otro lado, el 9% lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.

Tabla Nº 19: Limpieza del espacio de trabajo por parte de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

LIMPIEZA DEL ESPACIO DE TRABAJO.	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	15	68%
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	5	23%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	2	9%
No logra el nivel esperado.	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 15: Limpieza del espacio de trabajo por parte de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



Con respecto a los Hábitos laborales, todos los participantes tuvieron la posibilidad de realizar una experiencia anterior en el área laboral por lo que pudieron disponer de la posibilidad de aprendizaje de ciertos aspectos de forma previa, sea a través de su participación en la pasantía en el COM, o bien por medio de otras experiencias laborales, como describe un 41% de la muestra. En cuanto a los resultados obtenidos en la ficha, los item Puntualidad y Cumplimiento del horario alcanzaron el mayor porcentaje con el 81% lográndolo siempre, con eficacia y eficiencia. El resto de los items refleja a su vez un buen desempeño llegando a superar el 50% en la categoría Lo logra siempre con eficacia y eficiencia, a excepción del item Capacidad de organizar la tarea de manera independiente, en el cual lo logra con eficacia y eficiencia el 45% total de la población. La elocuente cifra de 55% refleja dificultades traducidas en un desempeño deficiente vinculado a la imposibilidad de organizar la tarea de manera

independiente, dato que se relacionará con el ítem iniciativa que abordaremos en el próximo apartado.

3. ASPECTOS PERSONALES

3.1 HIGIENE

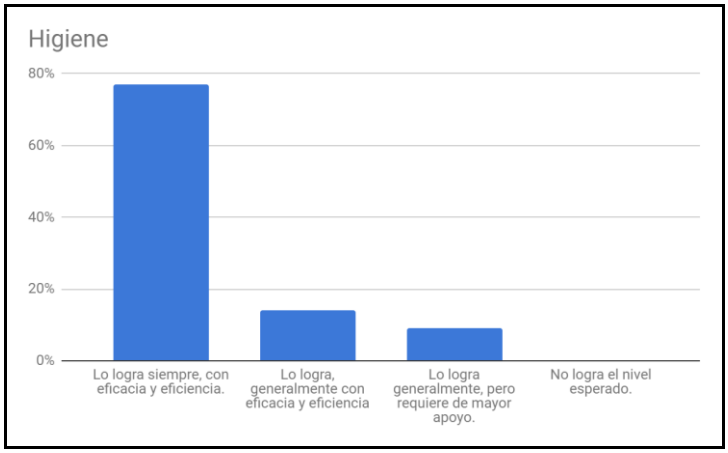
En cuanto al ítem *Higiene*, se concluyó que el 77% de los participantes lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. El 14% lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia; y el 9% restante, lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.

Tabla Nº 20: Higiene de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

HIGIENE	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	17	**77%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	3	14%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	2	9%
No logra el nivel esperado.	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 16: Higiene de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.2 ARREGLO PERSONAL

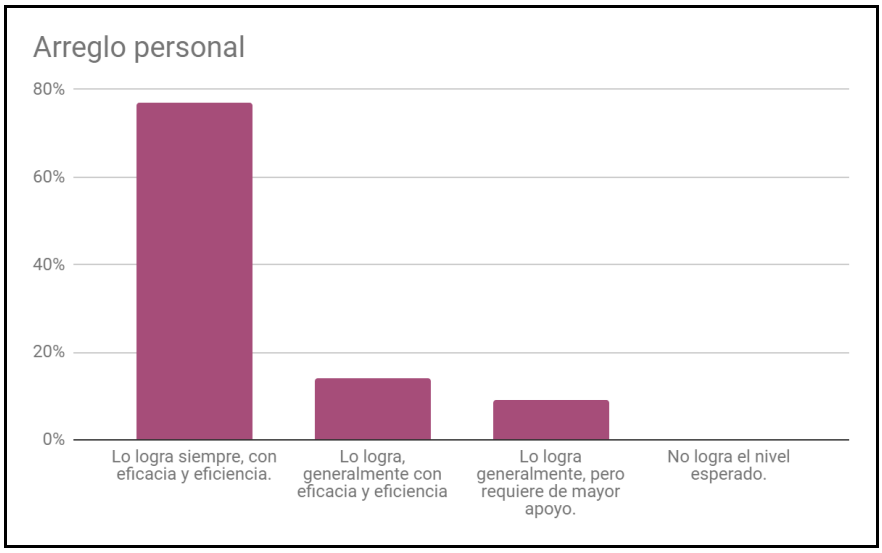
Respecto a este apartado, se arrojaron los mismos porcentajes que en el de higiene, concluyendo que el 77% de los participantes, lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. El 14% lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia y el 9% restante, lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.

Tabla Nº 21: Arreglo personal de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

ARREGLO PERSONAL	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	17	**77%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	3	14%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	2	9%
No logra el nivel esperado.	0	0%
Total	22	100%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018***.**

Gráfico Nº 17: Arreglo personal de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.3 UTILIZACIÓN DE VESTIMENTA ADECUADA SEGÚN CLIMA

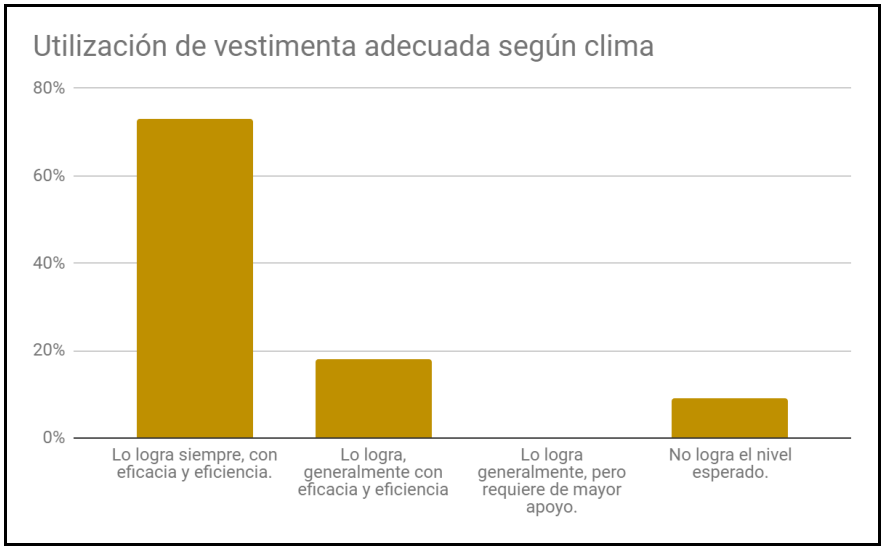
De acuerdo a los datos arrojados en este apartado, el 73% de los participantes lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. El 18% lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia y el 2% no logra el nivel esperado.

Tabla Nº 22: Utilización de vestimenta adecuada según clima en las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

UTILIZACIÓN DE VESTIMENTA ADECUADA SEGÚN CLIMA	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	16	**73%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	4	18%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	0	0%
No logra el nivel esperado.	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 18: Utilización de vestimenta adecuada según clima en las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.4 UTILIZACIÓN DE VESTIMENTA ACORDE A LA TAREA

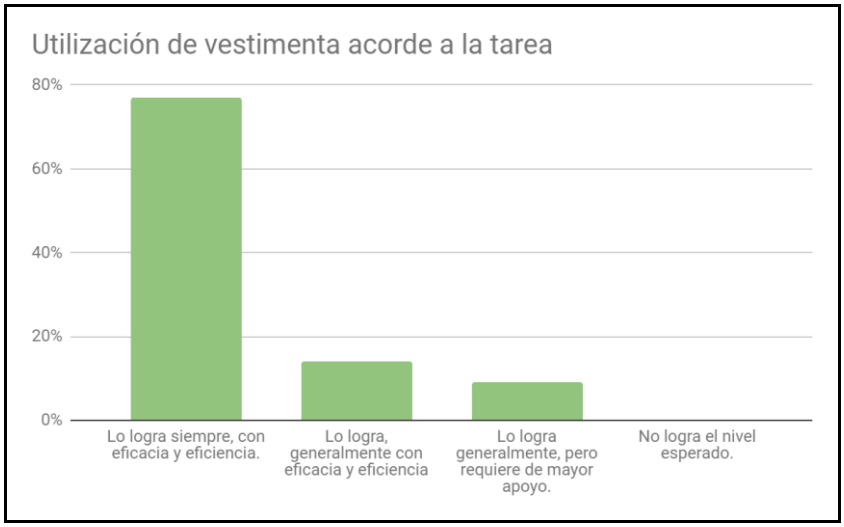
En función al ítem *Vestimenta acorde a la tarea*, la mayoría de los participantes (con mayor precisión, un 77%) lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. Le siguen Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo y Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia con un 9% y 14% respectivamente.

Tabla Nº 23: Utilización de vestimenta acorde a la tarea en las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

UTILIZACIÓN DE VESTIMENTA ACORDE A LA TAREA	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	17	**77%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	3	14%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	2	9%
No logra el nivel esperado.	0	0%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº19: Utilización de vestimenta acorde a la tarea en las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.5 COMUNICACIÓN ADECUADA

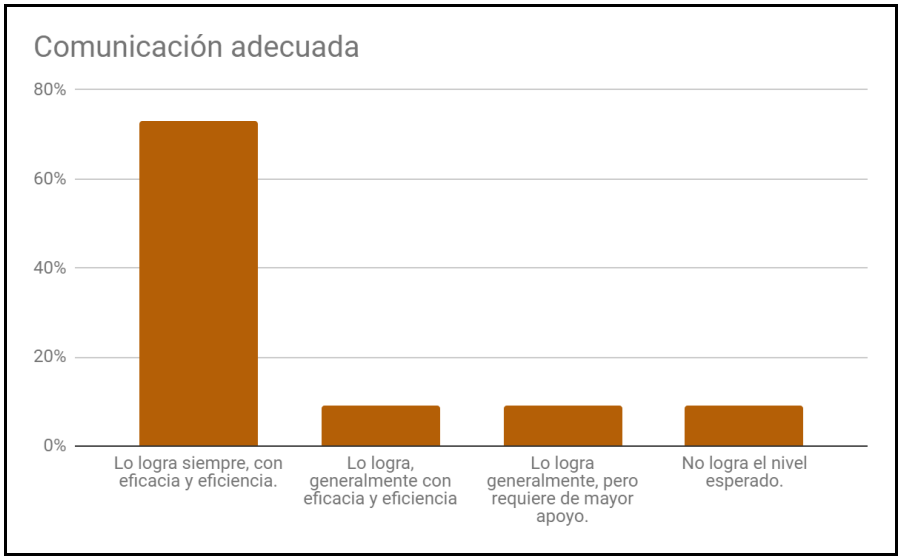
Con respecto al apartado *Comunicación adecuada*, un porcentaje correspondiente al 73% lo logra generalmente con eficacia y eficiencia, mientras que las otras tres categorías quedaron conformadas cada una por el 9% de los participantes respectivamente.

Tabla Nº 24: Comunicación adecuada de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

COMUNICACIÓN ADECUADA	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	16	**73%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	2	9%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	2	9%
No logra el nivel esperado.	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 20: Comunicación adecuada de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.6 COMUNICACIÓN ESPONTÁNEA

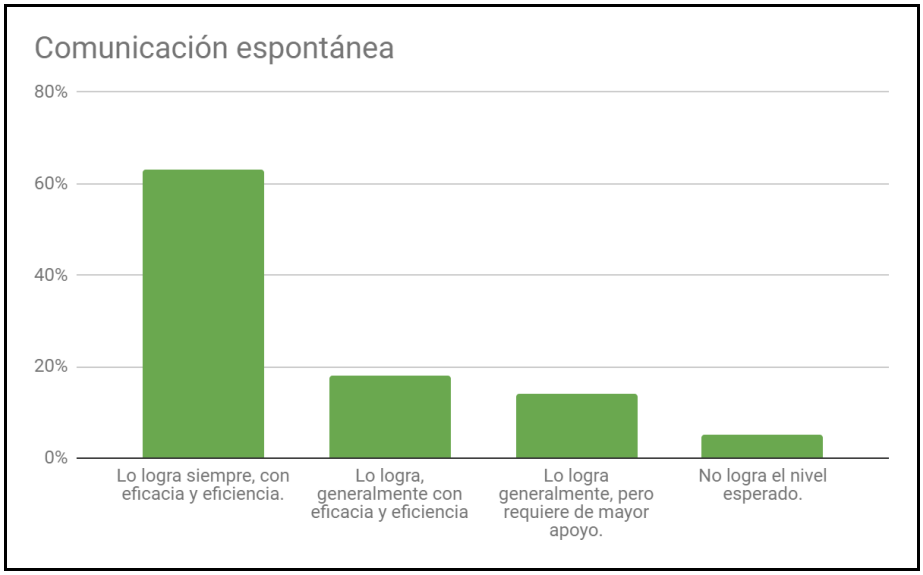
En lo concerniente al ítem *Comunicación espontánea*, un 63% del total de los participantes lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. Le siguen Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo y Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia con un 14% y 18% respectivamente. El porcentaje más bajo, que es el 5% restante, es ocupado por no logra el nivel esperado.

Tabla Nº 25: Comunicación espontánea de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

COMUNICACIÓN ESPONTÁNEA	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	14	63%
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	4	18%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	3	14%
No logra el nivel esperado.	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 21: Comunicación espontánea de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.7 COMPORTAMIENTO ADECUADO

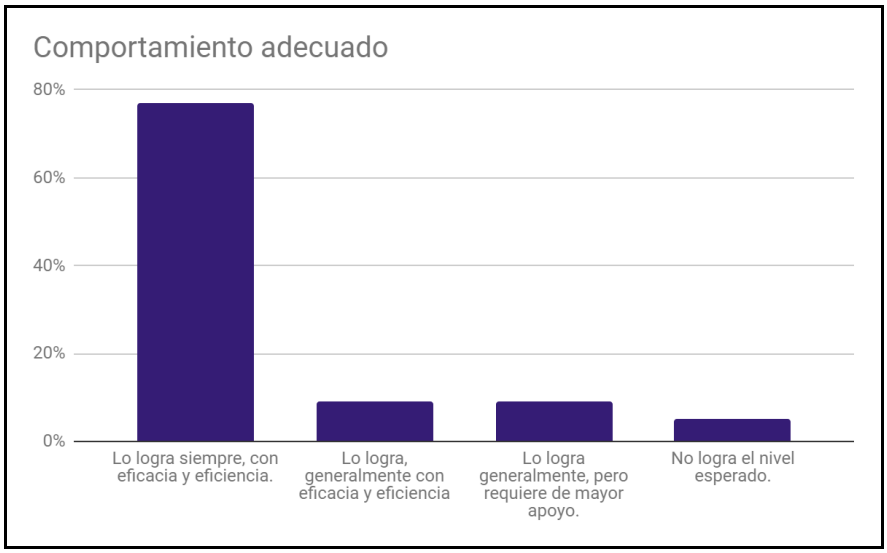
En función al apartado *Comportamiento adecuado*, el porcentaje más alto (77%) se ubica en la categoría Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. Le siguen con igual cantidad (9%) Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia y Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo. Y por último con un 5% No logra el nivel esperado.

Tabla Nº 26: Comportamiento adecuado de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

COMPORTAMIENTO ADECUADO	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	17	**77%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	2	9%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	2	9%
No logra el nivel esperado.	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 22: Comportamiento adecuado de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.8 INTERÉS

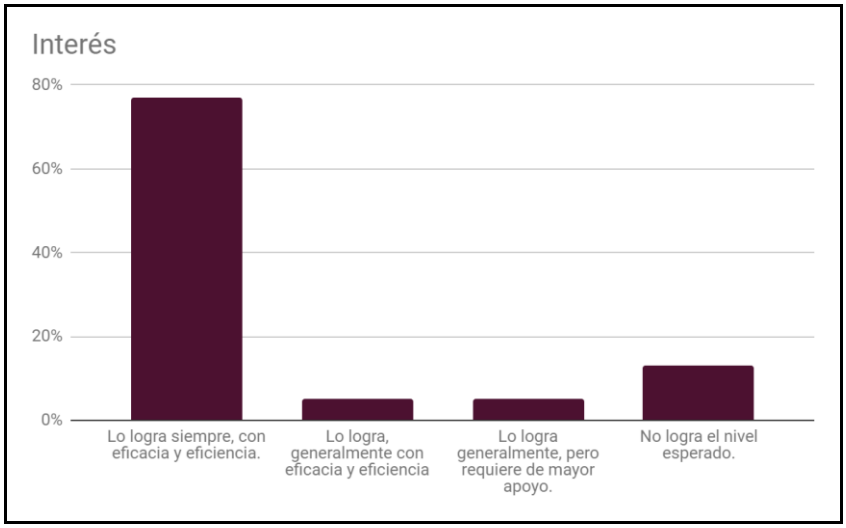
Nuevamente como en el apartado anterior, el porcentaje más alto (77%) se ubica en la categoría Lo logra siempre con eficacia y eficiencia. Le siguen en esta oportunidad tanto Lo logra generalmente, con eficacia y eficiencia, como Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo, alcanzando un 5%. No logra el nivel esperado alcanza un 13%.

Tabla Nº 27: Muestra de interés de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

INTERÉS	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	17	**77%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	1	5%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	1	5%
No logra el nivel esperado.	3	13%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 23: Muestra de interés de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.9 INICIATIVA

En este ítem, en los resultados hallados, si bien se puede observar que más del 50% de la población lo logra con eficacia y eficiencia, un 23% no logra el nivel esperado. En cuanto a este nivel de evaluación, se puede observar una diferencia significativa con respecto a los apartados anteriores.

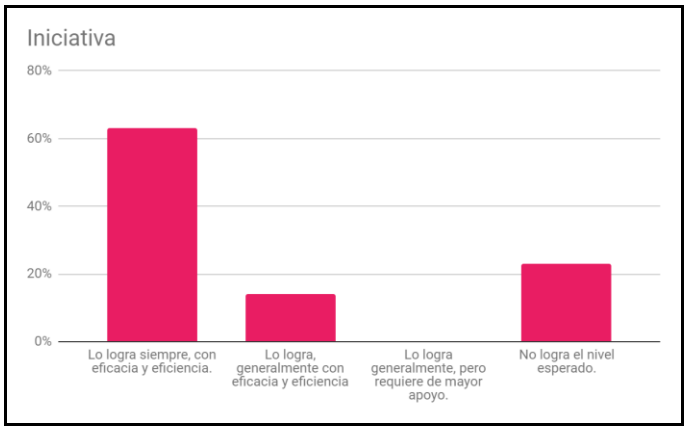
La iniciativa, hace referencia a la cualidad que permite iniciar por sí mismos la realización de una actividad, pudiendo crear y mostrar nuevas ideas relacionadas con su puesto de trabajo. Como se puede observar, el 63% responde a la categoría Lo logra siempre con eficacia y eficiencia; pero a su vez a diferencia de los items anteriores, un alto porcentaje correspondiente a el 23% del total de la población que no logra el nivel esperado.

Tabla Nº 28: Muestra de iniciativa en las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

INICIATIVA	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	14	63%
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	3	14%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	0	0%
No logra el nivel esperado.	5	**23%**
Total	22	100%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018***.**

Gráfico Nº 24: Muestra de iniciativa en las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.10 ESTABILIDAD EMOCIONAL

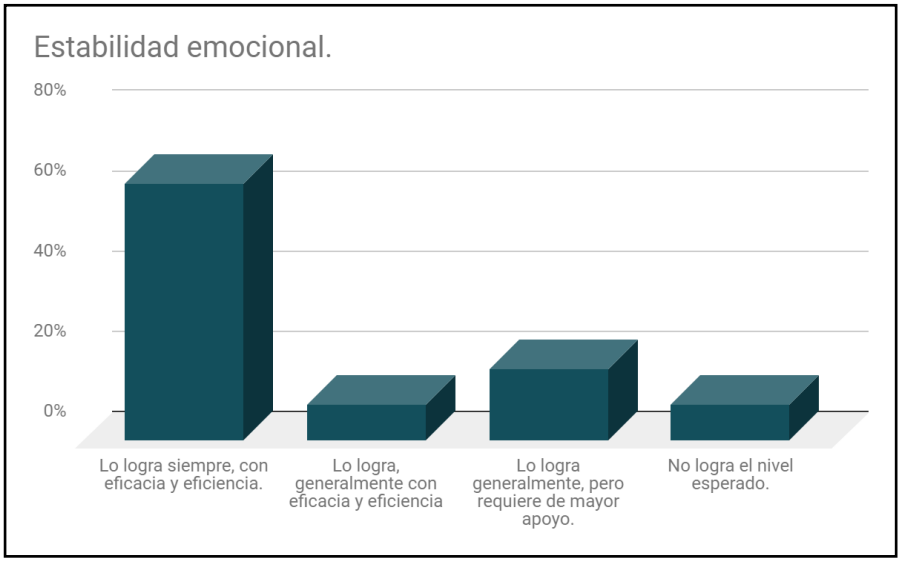
El presente ítem continúa con una marcada representatividad de la primer categoría, lo logra siempre, con eficacia y eficiencia en un 64%. Mientras le siguen Lo logra, generalmente pero requiere de mayor apoyo con un 18%. c y repartido en partes iguales de 9% cada una Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia y No logra el nivel esperado.

Tabla Nº 29: Estabilidad emocional de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

ESTABILIDAD EMOCIONAL	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	14	**64%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	2	9%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	4	18%
No logra el nivel esperado.	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 25: Estabilidad emocional de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.11 TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN

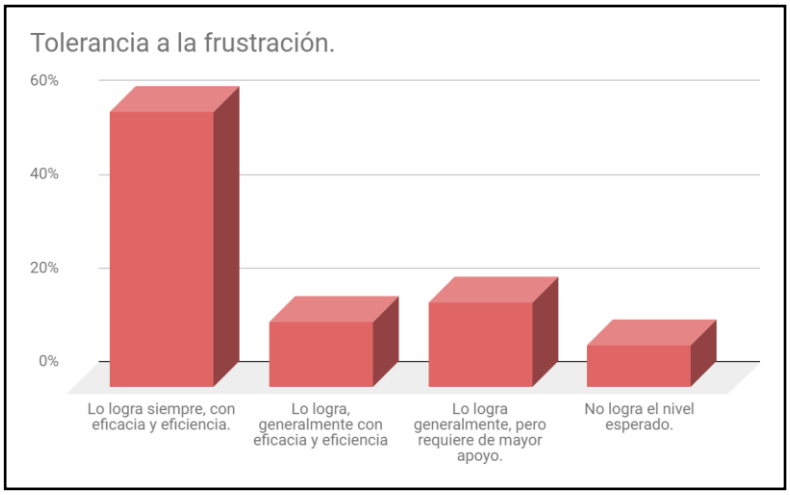
El apartado *Tolerancia a la frustración* marca un 59% de la población que lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. Le sigue un 18% que Lo logra, generalmente, pero requiere de mayor apoyo, un 14% que Lo logra generalmente, con eficacia y eficiencia y un 9% que no logra el nivel esperado.

Tabla Nº 30: Tolerancia a la frustración en las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	13	**59%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	3	14%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	4	18%
No logra el nivel esperado.	2	**9%**
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 26: Tolerancia a la frustración en las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



3.12 ADAPTABILIDAD

El item *Adaptabilidad* hace referencia a la capacidad de lidiar frente a situaciones desfavorables o inesperadas, nuevas o de cambio.

Frente a los porcentajes hallados, se permite visualizar nuevamente un mayor porcentaje en la categoría Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia que alcanza el 63%. A su vez, un alto porcentaje le continúa, y corresponde al item de Lo logra, generalmente, pero requiere de mayor apoyo bajo la representación de un 23%.

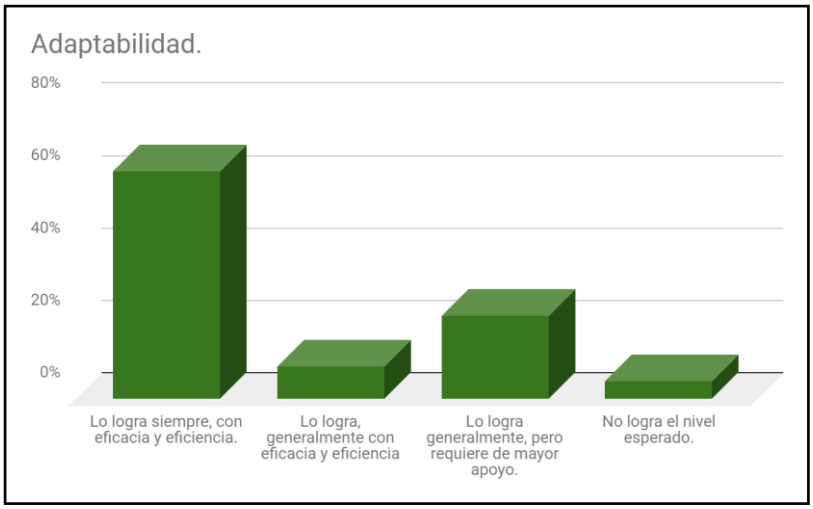
Le sigue Lo logra generalmente, con eficacia y eficiencia con un 9% y No logra el nivel esperado con un 5%.

Tabla Nº 31: Adaptabilidad de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

ADAPTABILIDAD	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	14	63%
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	2	9%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	5	**23%**
No logra el nivel esperado.	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 27: Adaptabilidad de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



En cuanto a los Aspectos personales, se detalla que del total de la población, más del 50% lograron desempeñarse siempre con eficacia y eficiencia. Los porcentajes más altos de esta categoría fueron consignados en los items Interés, Comportamiento adecuado, Arreglo personal, Higiene y Utilización de vestimenta acorde a la tarea, alcanzando cada una un 77% del total de la población. Por otra parte, el aspecto que alcanzó mayor porcentaje en la categoría No logra el nivel esperado corresponde al item Iniciativa, representando un 23% del total de los participantes. Este último podría relacionarse con la dificultad para organizar la tarea de manera independiente, del apartado Hábitos laborales; y con el ítem Comunicación espontánea, donde el desempeño con dificultades alcanza en total el 37% (a partir de la sumatoria de los porcentajes Lo logra generalmente con eficacia y eficiencia, lo logra generalmente pero requiere mayor apoyo y no logra el nivel esperado).

Otro aspecto a resaltar es el elevado porcentaje relacionado con la categoría Lo logra generalmente pero requiere mayor apoyo, en los items Estabilidad emocional, tolerancia a la frustración y adaptabilidad, donde se vislumbra un 18% y 23% respectivamente.

Las pasantías constituyen las primeras experiencias laborales y suponen una etapa de aprendizaje que en general requiere de apoyos, señalamientos y un seguimiento cercano por parte de los supervisores. Esto podría suponer cierto nivel de inestabilidad emocional, afectar la tolerancia a la frustración y la adaptabilidad a los ámbitos laborales. El reforzamiento de estos indicadores permitirá que las personas puedan resolver situaciones inesperadas o lidiar frente a circunstancias desfavorables. El control de emociones negativas y la comprensión ante situaciones no deseadas permitirá una mayor estabilidad lo cual indefectiblemente derivara en una mejora en su desempeño; y abre camino sin dudas a la profundización de su estudio, tanto para vislumbrar las posibles causas como aquellas alternativas de intervención.

4. ASPECTOS SOCIALES

4.1 INTEGRACIÓN A LA INSTITUCIÓN

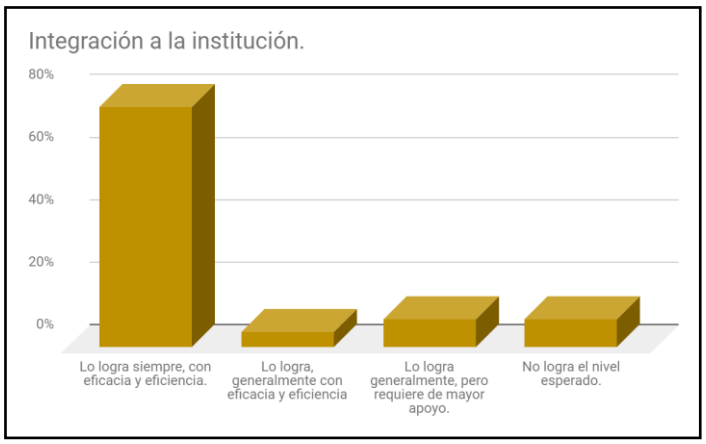
Respecto a la *Integración a la Institución*, un 77% Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. Las categorías Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo y No logra, el nivel esperado comparten un porcentaje de 9% cada una; y finalmente Lo logra generalmente, con eficacia y eficiencia con el 5% restante.

Tabla Nº 32: Integración a la institución de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

INTEGRACIÓN A LA INSTITUCIÓN	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	17	**77%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	1	5%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	2	9%
No logra el nivel esperado.	2	9%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 28: Integración a la institución de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



4.2 VÍNCULO CON JEFE

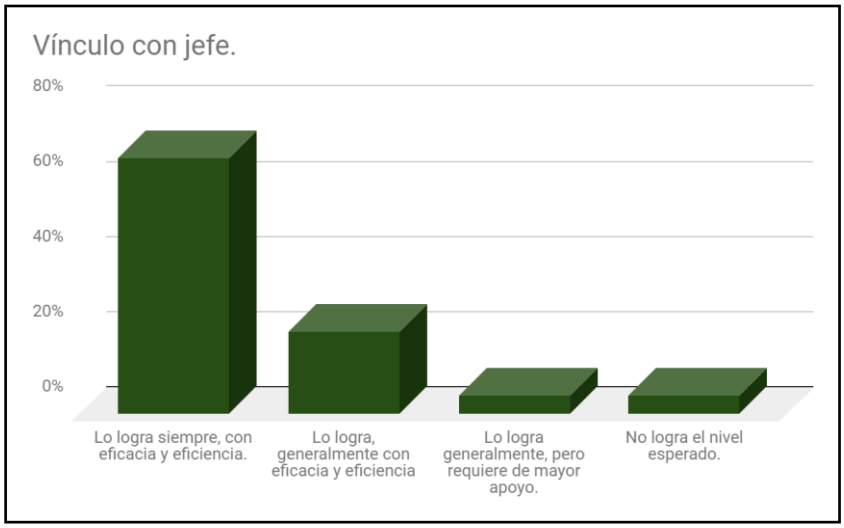
En lo referido al apartado *Vínculo con jefe*, un 68% Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia. Le sigue con un 22% Lo logra generalmente, con eficacia y eficiencia. Y finalmente ambos con 5% cada una Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo y No logra el nivel esperado.

Tabla Nº 33: Vínculo con los jefes de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

VÍNCULO CON JEFE	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	15	**68%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	5	22%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	1	5%
No logra el nivel esperado.	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº29: Vínculo con los jefes de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



4.3 VÍNCULO CON GRUPO DE PARES

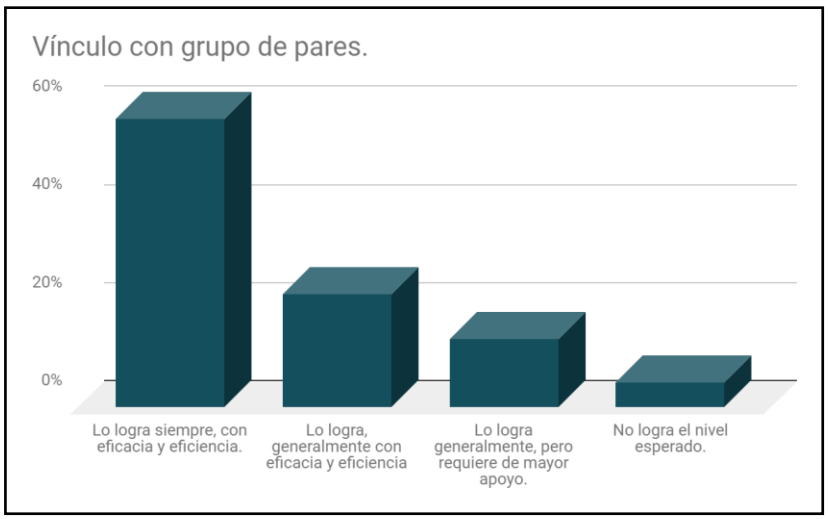
Finalmente en el último apartado, *Vínculo con grupo de pares*, se alcanza nuevamente un elevado porcentaje en el apartado Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia (59%). Le sigue Lo logra generalmente, con eficacia y eficiencia con un 23% y Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo 14%. El porcentaje menor se ubica en No logra el nivel esperado con un 4%.

Tabla Nº 34: Vínculo con los grupos de pares de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.

VÍNCULO CON GRUPO DE PARES	N°	%
Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.	13	**59%**
Lo logra, generalmente con eficacia y eficiencia	5	23%
Lo logra generalmente, pero requiere de mayor apoyo.	3	14%
No logra el nivel esperado.	1	5%
Total	22	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad). Año 2018.

Gráfico Nº 30: Vínculo con los grupos de pares de las personas que realizaron la pasantía laboral durante el período de noviembre de 2017 a junio de 2018.



Con respecto a Aspectos sociales, la categoría donde mayor cantidad de participantes lograron desempeñarse siempre con eficacia y eficiencia fue Integración a la institución con el 77%. Si bien en los tres ítems superaron por más del 50% la categoría Lo logra siempre con eficacia y eficiencia, pueden analizarse las siguientes particularidades: el ítem vínculo con el jefe y vínculo con el grupo de pares alcanza un 22% y 23% respectivamente en la categoría Lo logra generalmente con eficacia y eficiencia. Y a partir de la sumatoria del resto de las categorías que representan un desempeño con dificultades, alcanza un 32% en el ítem vínculo con el jefe y un 42% vínculo con grupo de pares. Estos porcentajes llaman la atención pues invitan a cuestionarse el hecho de que si bien existe una inclusión laboral a partir de la incorporación de las personas con discapacidad como personal de planta permanente, no se observaría una inclusión social real. Consideramos que esto último también dará paso a la profundización de su estudio con respecto, incluso, a cómo son las relaciones sociales más allá del ámbito estrictamente laboral.

En cuanto al ítem *Observaciones*, decidimos categorizar las respuestas en base a lo redactado por los evaluadores. De las 22 fichas del total, fueron completadas 14 lo cual representa el 54% de la población. Las categorías resultantes son: d*esempeño eficaz, cumplimiento de objetivos, reforzamiento de aspectos y desempeño incompatible con el puesto*. El **58%** del total de las respuestas alude a un *desempeño eficaz* y un *cumplimiento de objetivos acorde a las exigencias del puesto*. Mientras que un 21% refiere a la importancia de mejorar hábitos laborales tales como puntualidad, asistencia, iniciativa y motivación así como también características personales como el reforzamiento de la confianza en sí mismos. Por otro lado, un 21% describe un desempeño incompatible con el puesto de trabajo.

Cuestionario para evaluadores y pasantes

Nos pareció oportuna la posibilidad de poder valorar además de la Ficha de evaluación de desempeño, las experiencias subjetivas a lo largo del Programa tanto de los evaluadores como de los pasantes, por lo que contactamos a los participantes con el fin de que puedan compartir su experiencia. Por este motivo, desarrollamos para cada uno un cuestionario.

A los pasantes se les preguntó acerca de cómo se sintieron a lo largo del Programa, si percibieron dificultades, si consideraron que su participación resultó beneficiosa para sí mismos y/o para otras personas y finalmente se indagó acerca de cómo se visualizan a futuro como trabajadores municipales. Pudieron contactarse a 11 de los 22 pasantes, quienes compartieron su experiencia a partir de una entrevista semi estructurada que dio lugar a que puedan describir cuestiones que no estuvieran contempladas en el cuestionario.

El 75% de la población contactada describe haberse sentido cómodos y a gusto a lo largo del proceso. El porcentaje restante, que equivale en este caso a dos personas, expresó que no sentía el acompañamiento suficiente y con frecuencia se sentía aislada respecto de sus compañeros de trabajo. En lo referido a la percepción de dificultades, el 100% expresó que alcanzar un trabajo es totalmente difícil puesto que surgen barreras tanto actitudinales sociales como arquitectónicas, que se interponen e impiden el eficaz desempeño. Las cuestiones que nombraron en todos los casos coinciden en aquellas vinculadas al ámbito laboral específico (conocimiento de leyes, demandas y su correspondiente derivación), cuestiones de manejo informático y tipo de público. El 100% de los casos pudo sobrellevar las dificultades a través del aprendizaje y la

experiencia adquirida con el tiempo. Uno de los pasantes es una persona no vidente que describió como principal barrera el hecho de no contar con el equipamiento informático adecuado pero pudo resolverse a la brevedad a partir de las *adaptaciones* pertinentes, por medio de otro equipo y la incorporación de un programa específico, lo cual permitió su despliegue. También el 100% de los casos refieren que su participación resultó beneficiosa, tanto para sí mismos como para terceros, reconociendo la importancia de poder acceder a un trabajo en blanco, obra social y el resto de los beneficios que ello implica, a través de la estabilidad laboral. Dan cuenta a su vez el hecho del reconocimiento social por ser *trabajador municipal*, aludiendo al aspecto positivo de poder tener continuidad en el tiempo. Describen a su vez un aumento en su sentido de competencia, en su autoestima y en dos de los casos incluso los ha motivado a iniciar estudios universitarios vinculados al área, continuando y/o profundizando su formación profesional. En su visión a futuro, proyectan: un 50% continuar en el mismo puesto, un 25% poder concursar para acceder a puestos jerárquicos y el 25% restante poder trasladarse con el tiempo a otras dependencias acordes a sus formaciones e intereses.

Por otra parte, el cuestionario de los evaluadores consistió en tres preguntas vinculadas a si consideran que fue positiva la incorporación de personas con discapacidad a la Institución, la descripción del proceso de adaptación y si a partir de la experiencia realizada consideran la posibilidad de adherirse nuevamente al Programa. Del total de los evaluadores, cinco personas quedaron sin responder por cuestiones varias entre las que pudieron dilucidarse falta de tiempo como así también en algunos una negativa y/o indiferencia a la hora contestar el cuestionario.

El 60% del total de los evaluadores encuestados destacan que fue positiva la incorporación de las personas con discapacidad a la institución, mientras que un 40% afirman que fue una incorporación *muy* positiva.

En cuanto al proceso de adaptación, el 40% del total sostiene que se vivenciaron inconvenientes leves. El 60% restante se subdivide en la categorización de respuestas referidas a que un 20% expresa que hubo muchos inconvenientes, otro 20% que no hubo inconvenientes a lo largo del periodo de pasantía. A su vez otra de las opiniones expresadas por los evaluadores es que fue útil y además brindó aprendizaje tanto para la actividad a desarrollar como para la institución, constituyendo el 20% restante.

Por último se indago acerca de si existirá la posibilidad de volver a adherirse al programa y el 100% de los evaluadores respondieron de forma afirmativa.

Bibliografía

Carrasco, J. y Olivares, D. (2008) Haciendo camino al andar: construcción y comprensión de la Ocupación para la investigación y práctica de la Terapia Ocupacional. Revista chilena de Terapia Ocupacional, (8). Recuperado de: http://web.uchile.cl/vignette/terapiaocupacional

Confederación regional de organizaciones empresariales de Murcia. (s/f) Prevención de riesgos ergonómicos. Región de Murcia. Consejería de Empleo y formación. Instituto de seguridad y salud laboral. Recuperado de: http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf

Cornejo, S. (2016) Cuerpo, imagen e identidad. Una relación (im) perfecta. Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación (58), 157-177. Recuperado de: http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=11744&id_libro=561

Enciclopedia de Conceptos (2018). Definición de Puntualidad. Recuperado de: https://concepto.de/puntualidad/

Fundeu. BBVA. (19, marzo, 2012) Adaptabilidad no significa lo mismo que adaptación Recuperado de: https://www.fundeu.es/recomendacion/adaptabilidad-no-significa-lo-mismo-que-adaptacion-1284/

García C., A. (7, enero, 2018) Intolerancia a la frustración: Qué es, síntomas y 8 estrategias para combatirla. Recuperado de: https://blog.cognifit.com/es/intolerancia-frustracion/

Muñóz, A. (06, julio, 2018) ¿Qué es la estabilidad emocional? Recuperado de: https://www.aboutespanol.com/que-es-la-estabilidad-emocional-2396374

Pérez A., K. y Hernández S., J. (2014) Aprendizaje y comprensión. Una mirada desde las humanidades. Revista Humanidades Médicas, 14 (3). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202014000300010

Conclusión

La presente investigación tuvo como objetivo general conocer el desempeño ocupacional de personas con discapacidad que participan en el Programa de Entrenamiento Laboral dentro de pasantías laborales en el ámbito público, dependiente de la Dirección de Discapacidad de la Municipalidad de General Pueyrredón, en el transcurso de noviembre de 2017 a junio de 2018.

El período de pasantía tuvo una duración de siete meses. Finalizado el mismo, tanto las personas a cargo de cada dependencia como la Licenciada en Terapia Ocupacional que realizó el seguimiento, debían decidir en conjunto la continuidad del proceso. La misma sentó sus bases en función al desempeño de cada pasante, evaluado a través de la observación y seguimiento, además de la utilización de la Ficha de evaluación de desempeño como instrumento de valoración.

Finalmente, de los 22 participantes, 13 fueron seleccionados debido a su buen desempeño, lo que representa un 59% del total de la población. De los 9 participantes restantes, 6 dieron cuenta de un desempeño no acorde a las exigencias del puesto y/o presentaron dificultades para responder a los objetivos institucionales; 2 manifestaron problemas personales que impidieron su continuidad en el Programa y uno no pudo proseguir debido a que cumplía, el corriente año, el límite de edad admitido para ingreso y permanencia en Programa. Actualmente, estos participantes se encuentran en lista de espera para su participación en otros Programas.

Debido a que todas constituyen dependencias municipales, la decisión final de incorporación estuvo a cargo del Intendente del partido de General Pueyrredón, quien

tras diez meses de evaluación resolvió incorporar directamente a aquellos seleccionados como personal de planta permanente, alcanzando de este modo el último eslabón del proceso de Rehabilitación Integral: la inclusión socio-laboral.

Se considera que en su mayoría el desempeño ha resultado eficaz y eficiente debido a que en 26 de los 27 ítems que constituyen la ficha la categoría *Lo logra siempre con eficacia y eficiencia* logra superar el 50% de los participantes, alcanzando la máxima categoría. Se obtuvieron porcentajes relativamente altos en las categorías *No logra el nivel esperado* y *Lo logra generalmente pero requiere apoyo* en los indicadores Interés (18%), Iniciativa (23%), Estabilidad emocional (27%), Adaptabilidad (28%). Las dificultades con respecto a los ítems Iniciativa e Interés se relacionan con la complejidad que deriva de la Capacidad para organizar la tarea de forma independiente o bien para culminar la serie de operaciones que constituyen una tarea a partir del Cumplimiento de la secuencia. Por otra parte, tanto la Ejecución del trabajo con ritmo adecuado y sostenido como la Persistencia en la tarea sin signos de fatiga se ven afectados también por los indicadores mencionados así como por los ítems Inestabilidad emocional y Adaptabilidad, donde suele presentar dificultades la necesidad de resolver situaciones desfavorables o inesperadas.

Siguiendo el análisis de la ficha, puede concluirse que en lo vinculado a metodología de trabajo y hábitos laborales, su incorporación se logra a través de la rutina y el ejercicio. Esto se ve reflejado tanto en el resultado de las evaluaciones realizadas a lo largo de la pasantía donde por medio de distintos señalamientos muchos participantes pudieron mejorar su desempeño. Como así también a partir de las percepciones

relevadas a través del cuestionario suministrado a los participantes, donde el 100% expresó haber transitado por dificultades vinculadas al ámbito laboral específico. Sin embargo, también el 100% de los casos pudo sobrellevar las dificultades a través del aprendizaje y la experiencia adquirida con el tiempo.

Por medio del cuestionario antes mencionado el 100% expresó que alcanzar un trabajo es totalmente difícil puesto que surgen barreras tanto actitudinales sociales como arquitectónicas que se interponen e impiden el eficaz desempeño. Esto invita a la realización de una investigación más profunda de esta variable utilizando, por ejemplo, otras metodologías que permitan ahondar en su conocimiento.

Las dificultades en el área social podrían vincularse a la estigmatización de la sociedad y su creencia de lo que puede o no realizar una persona con discapacidad, lo que crea un entorno limitante y desfavorecedor para el desarrollo de habilidades de este tipo, impidiendo su participación plena en cualquier ámbito. Las mismas pueden relacionarse con la falta de experiencia en un puesto real de trabajo, con las exigencias e implicancias que ameritan, debido a que un 59% de la población contó sólo con la experiencia de participación previa en el COM. Ausencia, a su vez, de compromiso respecto al cumplimiento de políticas inclusivas y equiparación de oportunidades para permitir el despliegue y desarrollo de destrezas promoviendo su participación activa.

Es por esto que resulta importante que dentro de los entrenamientos laborales se incorporen dispositivos específicos para favorecer estas habilidades que son imprescindibles a la hora de desempeñarse laboralmente debido al impacto de las

mismas en el resto de su desempeño. Estas cuestiones abren camino para que se pueda continuar investigando y así contribuir no sólo a mejorar el desempeño laboral de las personas con discapacidad, sino a su vez a indagar acerca de la inclusión socio laboral en profundidad, constituyendo un gran aporte a nuestra disciplina.

A pesar de que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad es uno de los más vulnerados, en esta experiencia se visualiza el reconocimiento y la valoración de las potencialidades y habilidades de las personas con discapacidad, dando cuenta a su vez del cumplimiento de sus derechos, reconocidos bajo el aval de la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad.

Importancia del abordaje de la inclusión laboral desde Terapia Ocupacional

Siguiendo la línea de Sandra Galheigo (2006), "Ocupacional es el término que describe la capacidad de los seres humanos para hacer uso de la intencionalidad y la planificación para transformar el mundo". En el camino hacia esta transformación pueden enmarcarse aquellas acciones e intervenciones que pudieron ser llevadas a cabo conjuntamente con los participantes y el resto del equipo vinculado al Programa para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, cuyo alcance trasciende el área estrictamente de trabajo.

Como mencionamos en el tercer capítulo del presente trabajo, la Terapia Ocupacional sienta sus bases en el abordaje de personas, grupos o poblaciones, visibilizando la importancia del trabajo en la comunidad, fomentando las potencialidades de cada persona y la construcción de espacios donde no haya integración sino convivencia. En este camino es donde se entiende que “La diversidad no es vista como un problema a superar, sino como un recurso enriquecedor para apoyar el aprendizaje de todos.”Booth, Ainscow, Black-Hawkins, Vaughen y Show (2000)

En el caso de nuestro trabajo de investigación, la inclusión laboral es entendida como una herramienta para el cambio social, lo cual se traduce por un lado en el pasaje hacia un rol activo de las personas con discapacidad como sujetos de derechos, capaces de asumir responsabilidades y tomar decisiones acerca de su propia vida, lo cual impacta indefectiblemente de forma positiva, incrementando su autonomía, autoestima y sentido de competencia. Y por otro, la posibilidad de generar un cambio en la sociedad,

eliminando barreras y desterrando estigmas, contribuyendo a una mayor apertura y a la posibilidad de no hablar de integración sino de genuina convivencia.

Como futuras profesionales en el área de la Terapia Ocupacional entendemos que debemos desplegarnos como agentes promotores de esta transformación para construir una comunidad inclusiva, respaldando nuestra labor a partir de la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad, cuestionando y reflexionando acerca de nuestro hacer. Deberá destacarse también la importancia de la contextualización en tiempo real, desde un enfoque macro donde involucre las realidades sociopolíticas y culturales que nos atraviesan a un enfoque que de cuenta de lo que acontece en particular a la persona que sea parte de nuestro abordaje y de cómo todo impacta en ella.

El hecho de centrarse en las potencialidades de las personas, de fomentar el desarrollo máximo de sus habilidades y destrezas, valorando la diversidad de sus características esenciales hace que el abordaje se convierta en un camino personalizado e individual, donde se construya con la persona, cuyo compromiso resulta parte escencial del abordaje. Estos criterios se alejan de la reducción a stándares específicos de evaluación o abordajes, abandonando el concepto de limitación o barrera que, según entendemos, es la concepción que realmente dis-capacita a la persona.

POSIBLES ACCIONES A TRABAJAR DESDE TERAPIA OCUPACIONAL CON LOS ACTORES SOCIALES INVOLUCRADOS EN ESTAS EXPERIENCIAS

* Profesionales

- Concientizar acerca de la importancia del conocimiento, la promoción e intervención sobre herramientas legales, sociales y políticas, tanto aquellas existentes como así también fomentar la creación de nuevas o mejores disposiciones que protejan los derechos de las personas con discapacidad. Esto contribuirá a un mayor control en cuanto a cumplimiento de leyes de empleo y otras políticas vinculadas para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Se apela de este modo, a una sensibilización a la comunidad en general, a la visibilización de problemáticas concretas y la apertura hacia distintas alternativas.

- Promover estrategias diversas que permitan favorecer el desempeño de personas con discapacidad en diversos espacios laborales, ofreciendo herramientas que puedan ser de utilidad a través de técnicas participativas donde se pongan en juego y puedan desarrollarse destrezas varias, especialmente aquellas que consignan mayores dificultades como las referidas al área personal y social.

* Evaluadores del Programa

- Promover la divulgación del conocimiento acerca de estas experiencias para poder considerar futuras incorporaciones.

- Orientar acerca de los alcances e implicancias que amerita la inclusión socio laboral de personas con discapacidad, tanto para la persona participante como el impacto que imprime en la comunidad por medio de su participación activa.

- Evitar que esta posibilidad de acceder a entrenamientos tales como el Programa desarrollado en el presente trabajo, se conviertan en múltiples despliegues temporarios, donde se desdibujen las condiciones contractuales o de trabajo formal sino que realmente contribuyan a la experiencia laboral del trabajador y que su desempeño adecuado y eficaz pueda derivar en su incorporación permanente.

*Pasantes

- Promover y/o profundizar el desarrollo de destrezas y habilidades requeridas para el trabajo.

- Brindar un espacio que permita a las personas percibirse como sujetos autónomos, formando parte activa de la comunidad a partir de su participación plena en el mercado laboral.

- Divulgar esta experiencia de pasantía y aproximación al trabajo a otras personas que puedan compartir características similares.

Finalizando nuestro espacio de reflexión, podemos destacar que el presente trabajo ha demostrado la apertura de diversas dependencias municipales y la buena disposición hacia la participación en un programa que promueve la convivencia con personas con discapacidad, de cualquier tipo. A partir de dicho despliegue, se han superado objetivos, se valoraron las cualidades y potencialidades por sobre las limitaciones y en este marco, 13 de las 22 personas que participaron fueron incorporadas como personal de planta permanente, dando lugar a una inclusión socio laboral, cerrando el círculo de Rehabilitación Integral.

A lo largo del proceso, el aprendizaje fue mutuo tanto para los evaluadores como para los pasantes. Si bien pudieron visibilizarse cuestiones limitantes, pudieron ser resueltas por medio de la adaptación, como la adaptación de un software y un equipo informático adecuado para que una persona con discapacidad visual pueda desempeñarse adecuadamente. Por parte de evaluadores, el reconocimiento de las extraordinarias capacidades de las llamadas personas con dis-capacidad y la valoración de su aporte a la Institución y a la comunidad. Y, por último, por parte de los pasantes, puede destacarse cómo muchos de ellos valoraron y reconocieron esta oportunidad, pues es de público conocimiento la dificultad para acceder a una posibilidad de empleo. Sin embargo, si bien el asesoramiento y orientación estuvo a cargo del área de Terapia Ocupacional, brindando el acercamiento hacia estos programas, fue su desempeño y compromiso lo que les aseguró su continuidad en su puesto de trabajo

El hecho de que más de la mitad de las personas con discapacidad que participaron del Programa hayan sido incorporadas como personal de planta permanente

refuerza la idea de apertura y transformación social, reconociendo a las personas por sobre las aparentes "limitaciones". Entendidas, a su vez, como sujetos de derecho a partir de cuyo empoderamiento podrán dotarse de autonomía para poder continuar brindando siempre su máximo potencial, contribuyendo a la sociedad y visibilizando, de esta forma, la posibilidad de equiparación de oportunidades.

"Cuando camines, camina junto a los soñadores, a los que confían, a los que tienen coraje, a los alegres, a los que hacen planes, a los que actúan, todos aquellos que tienen la cabeza en las nubes pero los pies en la tierra.
Deja que su espíritu encienda tu fuego interno para que entonces puedas también dejar el mundo mejor de lo que lo encontraste."

Wilferd Arlan Peterson

Muchas gracias.

Anexo

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

SECRETARÍA DE EMPLEO | NORMATIVA

ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO
REGLAMENTO

RESOLUCIÓN S.E. N° 905/10

TEXTO ACTUALIZADO

ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO

Reglamento

Resolución de la SECRETARÍA DE EMPLEO N° 905/10

Buenos Aires, 27/7/2010

VISTO el Expediente Nº 1.155.032/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nacional de Empleo Nº 24.013, el Decreto Nº 336 del 23 de marzo de 2006, las Resoluciones del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 696 del 14 de julio de 2006, Nº 497 del 13 de mayo de 2008, Nº 238 del 25 de marzo de 2009 y Nº 708 del 14 de julio de 2010, las Resoluciones de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 682 del 11 de septiembre de 2006, Nº 992 del 1º de diciembre de 2006, Nº 261 del 13 de mayo de 2008, Nº 825 del 19 de noviembre de 2008, Nº 241 del 18 de marzo de 2009 y Nº 1554 del 30 de diciembre de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que por el Decreto Nº 336/06, se instituyó el SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO, de base no contributiva, como parte de una estrategia de atención a la contingencia del desempleo que incluya las distintas políticas activas de promoción del empleo y formación profesional ejecutadas por este Ministerio.

Que el SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO prevé la asignación de una prestación dineraria para el trabajador desocupado, el reconocimiento a los fines previsionales del tiempo de permanencia en el mismo y la participación del trabajador en acciones de formación profesional, de entrenamiento para el trabajo, de orientación y apoyo a la búsqueda de empleo, y de inserción laboral.

Que la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 696/06, instituyó las actividades de ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO como parte de las prestaciones formativas y de promoción del empleo destinadas a los participantes del SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO y de otras programas o acciones de esta Cartera de Estado.

Que por la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 682/06, se regularon los aspectos operativos de las actividades de ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO.

Que por la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 992/06, se reglamentó el alcance de las actividades de ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO para trabajadoras y trabajadores con discapacidad. SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

Que la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 238/09, asignó un suplemento dinerario a los participantes del SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO que se incorporaran a proyectos de ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO.

Que la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 241/09, en su artículo 1º, estableció que los trabajadores desocupados incluidos en el SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO que en el transcurso de su participación en un proyecto de ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO en el sector público cumplieran el plazo máximo de permanencia en el citado Seguro, continuarán percibiendo la prestación y suplementos monetarios respectivos hasta la finalización del entrenamiento.

Que por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 497/08, se creó el PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO con el objeto de generar oportunidades de inserción social y laboral para jóvenes de DIECIOCHO (18) a VEINTICUATRO (24) años con estudios formales incompletos, a través de su inclusión en acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo.

Que por la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 261/08 se aprobó el Reglamento y los instrumentos operativos del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO.

Que el citado Reglamento regula en su Capítulo I, Numerales 3.6 y 4.1, inciso e), y en su Capítulo II, Numeral 3.6, los aspectos operativos del desarrollo de prácticas calificantes en ambientes de trabajo en el marco del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO.

Que por la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 825/08 se aprobó el circuito operativo para el reconocimiento de gastos en la formación teórica de los participantes del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO incluidos en prácticas calificantes en ambientes de trabajo.

Que por la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 1554/09 se habilitó a organismos públicos nacionales, provinciales o municipales a ejecutar proyectos de prácticas calificantes en ambientes de trabajo en el marco del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO.

Que por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 708/10 se unificaron los criterios, condiciones y alcances de las actividades de ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO, instituidas por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 696/06, y de las prácticas calificantes en ambientes del trabajo del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO, bajo la denominación común de ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO.

Que la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 708/10 establece la población destinataria de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO; determina sus objetivos, SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

líneas de acción y requisitos de acceso, y regula las condiciones generales a la que deben sujetarse los proyectos a implementarse bajo dicho marco normativo.

Que resulta necesario reglamentar los alcances de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO, aprobar sus instrumentos operativos y adecuar los marcos regulatorios de otros programas o acciones de empleo implementados por esta Secretaría con los que se interrelaciona.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 708/10, en sus artículos 21 y 22.

Por ello,

EL SECRETARIO DE EMPLEO

RESUELVE:

Artículo 1°.— Apruébase el Reglamento de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO, instituidas por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 708/10, que obra como ANEXO I de la presente Resolución.

Artículo 2°.— Apruébanse los instrumentos operativos de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO, que forman parte integrante de la presente Resolución y que a continuación se detallan:

1) ANEXO II: Formulario de Presentación de Proyectos de la Línea Entrenamiento en el Sector Público y de la Línea de Entrenamiento en Instituciones sin Fines de Lucro;

2) ANEXO III: Formulario de Presentación de Proyectos de la Línea Entrenamiento en el Sector Privado;

3) ANEXO IV: Formulario de Incorporación de Trabajadores Desocupados;

4) ANEXO V: Acuerdo de Entrenamiento;

5) ANEXO VI: Formulario de Bajas, Modificaciones, Desvinculaciones y/o Reemplazos;

6) ANEXO VII: Formulario de Solicitud Reconocimiento de Gastos.

Artículo 3°.— Sustitúyese el texto del Numeral 3.6 del Capítulo I del Reglamento Operativo del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO, aprobado como ANEXO I de la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 261/08, por el siguiente:

"3.6. Acciones de entrenamiento para el trabajo.

Para iniciar o completar la formación recibida, las y los jóvenes podrán realizar prácticas calificantes en ambientes de trabajo. Dichas prácticas podrán ser ofrecidas por entidades públicas o privadas y se instrumentarán a través de los procedimientos y condiciones establecidos por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 708/10 y sus normas reglamentarias." SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

Artículo 4°.— Sustitúyese el texto del inciso c) del Numeral 4.1 del Capítulo I del Reglamento Operativo del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO, aprobado como ANEXO I de la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 261/08, por el siguiente:

"c) Las y los jóvenes que aprueben un curso de formación profesional en el marco del Programa, percibirán en un solo pago la suma de PESOS CIENTO CINCUENTA ($ 150) multiplicada por los meses de permanencia en el curso o por una unidad de medida equivalente, a determinarse de acuerdo con la carga horaria exigida. La percepción de este incentivo económico sólo será compatible con las ayudas económicas mensuales previstas en el inciso a.3, o en su caso con la prevista en el inciso a.2, y en el inciso e), y con el incentivo previsto en el inciso b), todos del presente apartado 4.1;"

Artículo 5°.— Sustitúyese el texto del inciso e) de Numeral 4.1 del Capítulo I del Reglamento Operativo del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO, aprobado como ANEXO I de la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 261/08, por el siguiente:

"e) Las y los jóvenes que se integren a ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO percibirán las ayudas económicas previstas por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 708/10 y sus normas reglamentarias."

Artículo 6°.— Sustitúyese el texto del Numeral 3.6 del Capítulo II del Reglamento Operativo del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO, aprobado como ANEXO I de la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 261/08, por el siguiente:

"3.6. Acciones de entrenamiento para el trabajo.

Las y los jóvenes podrán ser incluidos en prácticas calificantes en ambientes de trabajo mediante los instrumentos y circuitos previstos por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 708/10 y sus normas reglamentarias."

Artículo 7°.— Déjase sin efecto el Formulario de presentación de proyectos de prácticas calificantes y de incorporación de jóvenes participantes, aprobado como ANEXO IV de la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 261/08.

Artículo 8°.— Abrógase la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 825/08.

Artículo 9°.— Déjase sin efecto la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 1554/09 como vía de inclusión de participantes del PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO en proyectos de entrenamiento para el trabajo o de prácticas calificantes en organismos públicos.

Artículo 10.— Limítase la aplicación del artículo 1º de la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 241/09 a los proyectos de entrenamiento para el trabajo en el sector público en ejecución, o en vías de ejecución, al momento del dictado de la presente Resolución.

Artículo 11.— La presente Resolución entrará en vigencia a partir del 1º de agosto de 2010. SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

Artículo 12. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Enrique Deibe. SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

ANEXO I

ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO

- REGLAMENTO –

SUMARIO

TITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

TITULO II - DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN

CAPITULO I - LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO

CAPITULO II - LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO

CAPITULO III - LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO

CAPITULO IV - LÍNEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

TITULO III - DE LA OPERATORIA

CAPITULO I - DE LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE PROYECTOS

CAPITULO II - DE LA ASIGNACIÓN DE PARTICIPANTES A PROYECTOS

CAPITULO III - DE LA TRANSFERENCIA DE RECURSOS

CAPITULO IV- DE LOS ORGANISMOS EJECUTORES

CAPITULO V - DE LA CAPACITACION TEÓRICA Y LA TUTORÍA

CAPITULO VI - DE LOS PARTICIPANTES

CAPITULO VII - DE LA AYUDA ECONÓMICA

CAPITULO VIII - DEL RECONOCIMIENTO DE GASTOS

CAPITULO IX - DEL SEGUIMIENTO TÉCNICO, LA SUPERVISIÓN Y EL SISTEMA DE CONTROL

TITULO IV - DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- Objeto. Las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO tienen por objeto incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores desocupados y promover su inserción laboral a través del desarrollo de prácticas calificantes en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y el acompañamiento de una tutoría especializada.

ARTICULO 2°.- Condiciones constitutivas. La participación de trabajadores desocupados en ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO se instrumentará a través de proyectos que reúnan las siguientes condiciones:

1) ser formulados y aprobados mediante los instrumentos y procedimientos previstos por el presente Reglamento;

2) ser ejecutados por una entidad pública o privada inscripta en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo de la SECRETARIA DE EMPLEO;

3) comprender actividades de capacitación teórica y de práctica en el puesto de trabajo;

4) contar con la asistencia de una tutoría que acompañe a los participantes en su proceso de aprendizaje;

5) observar las cargas horarias y plazos máximos fijados en el presente Reglamento;

6) brindar la cobertura de un seguro de accidentes personales a sus participantes.

ARTÍCULO 3º.- Destinatarios. Podrán participar en ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO:

1) trabajadores desocupados mayores de DIECIOCHO (18) años incluidos en el SEGURO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, en el PROGRAMA JÓVENES CON MÁS Y MEJOR TRABAJO, en el PROGRAMA PRESTACIONES POR DESEMPLEO o en otros programas o acciones de empleo y/o capacitación laboral ejecutados por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL;

2) trabajadores desocupados mayores de DIECIOCHO (18) años con discapacidad;

3) trabajadores desocupados mayores de DIECIOCHO (18) años que presenten dificultades de inserción en el empleo, de acuerdo a la evaluación y/o criterios que fije la Dirección Nacional de Promoción del Empleo;

4) trabajadores desocupados mayores de DIECIOCHO (18) años que hayan aprobado un curso de formación profesional promovido por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL;

5) trabajadores mayores de DIECIOCHO (18) que se encuentren en la situación prevista por el artículo 211 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976);

6) trabajadores desocupados mayores de DIECIOCHO (18) años incluidos en el PROGRAMA DE RESPALDO A ESTUDIANTES ARGENTINOS (PROGRESAR). (Artículo sustituido por el artículo 1° de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

ARTICULO 4º.- Destinatarios - Requisitos específicos. Los trabajadores desocupados comprendidos en los incisos 2) y 3) del artículo 3º, deberán reunir los siguientes requisitos:

1) tener residencia permanente en el país;

2) contar con Libreta de Enrolamiento (L.E.), Libreta Cívica (L.C.) o Documento Nacional de Identidad (D.N.I.) y Clave Única de Identificación Laboral (C.U.I.L.);

3) registrar su Historia Laboral en la Plataforma Informática de la Red de Servicios de Empleo;

4) en el caso de trabajadores con discapacidad, deberán contar con certificado de discapacidad expedido en el marco de la Ley Nº 22.431 o norma similar de alcance provincial o municipal. SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento

para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

ARTÍCULO 5º.- Líneas de Acción. Las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO se implementarán a través de las siguientes líneas de acción:

1) Entrenamiento en el Sector Público;

2) Entrenamiento en el Sector Privado;

3) Entrenamiento en Instituciones sin fines de lucro, y

4) Entrenamiento para Trabajadores con Discapacidad.

ARTÍCULO 6º.- Proyectos. Prohibición. Los proyectos de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO no podrán comprender el desarrollo de tareas penosas, riesgosas o insalubres.

ARTÍCULO 7º.- Ayuda económica. Los participantes de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO percibirán en forma directa una ayuda económica mensual no remunerativa a cargo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y/o del Organismo Ejecutor del proyecto, conforme se establece en el presente Reglamento.

TITULO II

DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN

- CAPITULO I -

LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO

ARTÍCULO 8º.- Organismos Ejecutores. Podrán presentar proyectos en la LÍNEA ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO organismos, públicos nacionales, provinciales, municipales y entes públicos autárquicos o descentralizados.

ARTICULO 9º.- Proyectos - Condiciones. Los proyectos de la LÍNEA ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO deberán cumplir las siguientes condiciones:

1) tener una carga horaria mínima de VEINTE (20) horas semanales y máxima de TREINTA (30) horas semanales, y una duración mínima de DOS (2) meses y máxima de OCHO (8) meses; (Inciso sustituido por el artículo 2° de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

2) desarrollarse de lunes a viernes, en el horario de SEIS (6) a VEINTE (20) horas, salvo autorización expresa y fundada por parte de la Dirección de Gestión y Asistencia Técnica, dependiente de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo;

3) comprender actividades de práctica en el puesto de trabajo y actividades de capacitación teórica;

4) prever que las actividades de capacitación teórica sean desempeñadas por un área idónea del Organismo Ejecutor o por una institución especializada en la temática formativa;

5) destinar más del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la carga horaria total del proyecto en el desarrollo de las actividades de práctica en el puesto de trabajo;

6) prever la asistencia de al menos UN (1) tutor por cada VEINTE (20) participantes.

ARTICULO 10.- Proyectos - Asistencia de institución especializada. Los proyectos de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO podrán incluir la participación de una institución especializada en el tipo de actividades a desarrollar que brinde asistencia técnica y/o económica al Organismo Ejecutor en la implementación de las acciones comprometidas. SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

ARTICULO 11.- Ayudas económica - Monto. Los participantes de proyectos de la LÍNEA ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO percibirán una ayuda económica mensual a cargo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de PESOS UN MIL QUINIENTOS ($ 1.500).

En el caso de participantes del SEGURO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, la prestación dineraria mensual prevista por el artículo 3°, inciso 1), del Decreto N° 336/06 será contabilizada como parte de la ayuda económica aquí establecida. (Artículo sustituido por el artículo 3° de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

ARTÍCULO 12.- Asistencia Económica. La SECRETARÍA DE EMPLEO podrá brindar asistencia económica a los Organismos Ejecutores de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO por hasta la suma de PESOS TRECE MIL ($ 13.000) por proyecto de VEINTE (20) personas, o suma proporcional equivalente, para su afectación exclusiva a los siguientes rubros:

1) la adquisición de insumos y herramientas necesarios para el desarrollo de las actividades,

2) la compra de ropa de trabajo para los y las participantes;

3) la implementación de las actividades de capacitación. (Artículo sustituido por el artículo 4° de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

ARTICULO 13.- Participantes - Limitaciones. Los trabajadores desocupados que desarrollen actividades en un proyecto de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO podrán participar en un nuevo proyecto sólo cuando se realice en un puesto de trabajo diferente.

- CAPITULO II -

LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO

ARTÍCULO 14.- Organismos Ejecutores. Podrán presentar proyectos en la LÍNEA ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO:

1) micro, pequeñas, medianas o grandes empresas del sector privado;

2) unidades productivas incluidas en el PROGRAMA TRABAJO AUTOGESTIONADO;

3) unidades económicas participantes de la Línea de Desarrollo de Entramados Productivos Locales del PROGRAMA DE EMPLEO INDEPENDIENTE Y ENTRAMADOS PRODUCTIVOS LOCALES.

ARTICULO 15.- Organismos Ejecutores - Limitación. No podrán adherir a la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL

SECTOR PRIVADO empresas que:

1) hubieren realizado despidos colectivos dentro de los SEIS (6) meses previos a la presentación del proyecto;

2) hayan sido sancionadas por empleo no registrado y no hubieran regularizado su situación;

3) incumplan con sus obligaciones como empleadoras frente al Sistema de la Seguridad Social.

ARTICULO 16.- Despidos colectivos - Definición. A los efectos del presente régimen, se entenderá que una empresa realizó despidos colectivos:

1) cuando integren su planta de personal de UNO (1) a SEIS (6) trabajadores, y hubiera despedido al CINCUENTA POR CIENTO (50%) o más de ella;

2) cuando integren su planta de personal de SIETE (7) a VEINTE (20) trabajadores, y hubiera despedido al CUARENTA POR CIENTO (40%) o más de ella;

3) cuando integren su planta de personal de VEINTIÚN (21) a CUARENTA (40) trabajadores, y hubiera despedido al TREINTA POR CIENTO (30%) o más de ella; SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

4) cuando integren su planta de personal de CUARENTA Y UNO (41) a DOSCIENTOS (200) trabajadores, y hubiera despedido al VEINTE POR CIENTO (20%) o más de ella;

5) cuando integren su planta de personal más de DOSCIENTOS (200) trabajadores, y hubiere despedido al QUINCE POR CIENTO (15%) o más de ella.

ARTICULO 17.- Despidos colectivos - Determinación. Para el control de la no incursión en despidos colectivos, se confrontará la información obrante en la base de datos del Sistema Integrado Previsional Argentino respecto del personal declarado por la empresa, en los SEIS (6) meses previos y al momento de la presentación del proyecto.

ARTICULO 18.- Proyectos - Condiciones. Los proyectos de la LÍNEA ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO deberán cumplir las siguientes condiciones:

1) tener una carga horaria de VEINTE (20) horas semanales —salvo que por las características del proyecto la SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL autorice un carga horaria de hasta TREINTA (30) horas semanales— y una duración mínima de UN (1) mes y máxima de SEIS (6) meses;

2) desarrollarse de lunes a viernes, en el horario de CINCO (5) a VEINTIDÓS (22) horas; (Inciso sustituido por el artículo 5° de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

3) prever actividades de práctica en el puesto de trabajo y actividades de capacitación teórica;

4) en el caso de medianas o grandes empresas, las actividades de capacitación teórica no podrán abarcar una carga horaria inferior al VEINTE POR CIENTO (20%) ni superior al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la carga total del proyecto;

5) prever al menos la asistencia de UN (1) tutor por cada DIEZ (10) participantes.

ARTÍCULO 19.- Ayuda económica. Los participantes de proyectos de la LÍNEA ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR

PRIVADO percibirán una ayuda económica mensual no remunerativa de PESOS DOS MIL ($ 2.000), solventada de los siguientes modos:

1) En el caso de microempresas, el pago de la ayuda económica estará a cargo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL;

2) En el caso de unidades productivas incluidas en el PROGRAMA DE TRABAJO AUTOGESTIONADO o en el PROGRAMA DE EMPLEO INDEPENDIENTE Y ENTRAMADOS PRODUCTIVOS LOCALES, el pago de la ayuda económica estará a cargo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL;

3) En el caso de pequeñas empresas, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL abonará a los participantes la suma de PESOS UN MIL OCHOCIENTOS ($ 1.800) y las empresas la suma de PESOS DOSCIENTOS ($ 200);

4) En el caso de medianas empresas, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL abonará a los participantes la suma de PESOS UN MIL QUINIENTOS ($ 1.500) y las empresas la suma de PESOS QUINIENTOS ($ 500);

5) En el caso de empresas grandes, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL abonará a los participantes la suma de PESOS UN MIL ($ 1.000) y las empresas la suma de PESOS UN MIL ($ 1.000).

En el caso de participantes del SEGURO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, la prestación dineraria mensual prevista por el artículo 3°, inciso 1), del Decreto N° 336/06 será contabilizada como parte de las ayudas económicas aquí establecidas a cargo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. (Artículo sustituido por el artículo 6° de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

ARTÍCULO 20.- Reconocimiento de gastos. La SECRETARIA DE EMPLEO podrá reconocer los gastos en que incurrieran las microempresas, las unidades productivas participantes del PROGRAMA TRABAJO SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

AUTOGESTIONADO o las unidades económicas del PROGRAMA DE EMPLEO INDEPENDIENTE Y ENTRAMADOS PRODUCTIVOS LOCALES para la ejecución de las actividades a su cargo, en los siguientes rubros:

1) contratación del seguro de accidentes personales para la cobertura de los participantes;

2) contratación de la cobertura de salud que garantice a sus participantes las prestaciones del Programa Médico Obligatorio, establecido por el MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN;

Los gastos a reconocerse por mes y por persona no podrán exceder el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la ayuda económica mensual asignada a cada participante entrenado.

ARTICULO 21.- Integración de trabajadores - Nuevos proyectos - Limitaciones. Los Organismos Ejecutores de proyectos en la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO no podrán:

1) incorporar a trabajadores desocupados con los que hayan tenido una relación laboral dentro de los DOS (2) años

previos a la fecha prevista para el inicio de las acciones de entrenamiento;

2) presentar un nuevo proyecto dentro de los SEIS (6) meses posteriores a la finalización de otro anterior, salvo que se acredite la contratación laboral de los participantes entrenados en su anterior proyecto o que éste se hubiere interrumpido por causa no atribuible al Organismo;

3) presentar un nuevo proyecto que incluya una actividad de temporada, salvo que acredite la contratación laboral de los participantes entrenados en su anterior proyecto o que haya transcurrido al menos UNA (1) temporada sin presentar proyectos. (Inciso incorporado por el artículo 7° de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

ARTICULO 22.- Participantes - Limitaciones. Los trabajadores desocupados que desarrollen actividades en un proyecto de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO podrán participar en un nuevo proyecto sólo cuando se realice en una empresa y puesto de trabajo diferentes.

ARTÍCULO 23.- Tipos de empresa. A efectos del presente Reglamento, las empresas se clasificarán, de acuerdo con la cantidad de trabajadores que conformen su planta de personal al momento de la presentación de un proyecto, en:

1) Microempresas: cuando tengan una planta de personal de hasta CINCO (5) trabajadores;

2) Pequeñas empresas: cuando tengan una planta de personal de SEIS (6) a QUINCE (15) trabajadores;

3) Medianas empresas: cuando tengan una planta de personal de DIECISÉIS (16) a OCHENTA (80) trabajadores;

4) Grandes empresas: cuando tengan una planta de personal de más de OCHENTA (80) trabajadores. (Artículo sustituido por el artículo 8° de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

- CAPITULO III -

LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO

ARTÍCULO 24.- Organismos Ejecutores. Podrán presentar proyectos en la LÍNEA ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO personas jurídicas privadas sin fines de lucro.

ARTICULO 25.- Proyectos - Condiciones. Los proyectos de la LÍNEA ENTRENAMIENTO INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO deberán cumplir las siguientes condiciones:

1) tener una carga horaria de VEINTE (20) o TREINTA (30) horas semanales y una duración mínima de TRES (3) meses y máxima de OCHO (8) meses;

2) desarrollarse de lunes a viernes, en el horario de SEIS (6) a VEINTE (20) horas, salvo autorización expresa y fundada por parte de la Dirección de Gestión y Asistencia Técnica, dependiente de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo; SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

3) comprender actividades de práctica en el puesto de trabajo y actividades de capacitación teórica;

4) prever actividades de capacitación teórica, a cargo de un área idónea del Organismo Ejecutor o de una institución

especializada en la temática formativa a brindar;

5) destinar más del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la carga horaria total del proyecto en el desarrollo de las actividades de práctica en el puesto de trabajo;

6) prever al menos UN (1) tutor por cada VEINTE (20) participantes;

7) incluir la participación de una institución especializada en el tipo de actividades a desarrollar que se comprometa a brindar asistencia técnica o económica, o a realizar acciones de capacitación, salvo autorización expresa y fundada por parte de la Dirección de Gestión y Asistencia Técnica.

ARTÍCULO 26.- Ayuda económica. Los participantes de proyectos de la LÍNEA ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO percibirán una ayuda económica mensual no remunerativa a cargo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de:

1) PESOS SETECIENTOS CINCUENTA ($ 750), cuando el proyecto tuviere una carga horaria de TREINTA (30) horas semanales;

2) PESOS QUINIENTOS CINCUENTA ($ 550), cuando el proyecto tuviere una carga horaria de VEINTE (20) horas semanales.

Para la integración de las sumas dinerarias antes indicadas se contabilizarán las prestaciones dinerarias que los participantes perciban, por igual período, en el marco de otros programas o acciones del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL compatibles con las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO.

ARTÍCULO 27.- Asistencia Económica. La SECRETARIA DE EMPLEO podrá brindar asistencia económica a los Organismos Ejecutores de la LÍNEA ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO:

1) Por hasta un monto máximo de PESOS SIETE MIL ($ 7.000) por proyecto de VEINTE (20) personas, o suma proporcional equivalente, para su afectación exclusiva a los siguientes rubros:

a) insumos y herramientas necesarios para el desarrollo de las actividades,

b) ropa de trabajo para los participantes;

c) actividades de capacitación.

2) Por hasta un monto máximo de PESOS CINCUENTA ($ 50) por persona y por mes, para la contratación de la cobertura de un seguro de accidentes personales para sus participantes.

ARTICULO 28.- Asistencia Económica - Tutoría. En forma complementaria a lo prescripto en el artículo 27, la SECRETARIA DE EMPLEO podrá asistir económicamente a los Organismos Ejecutores de la LÍNEA ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO en el desarrollo de las acciones de tutoría a su cargo.

- CAPITULO IV -

LÍNEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 29.- Organismos Ejecutores. Las entidades públicas o privadas habilitadas en las otras Líneas de Acción podrán presentar proyectos en la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

ARTICULO 30.- Proyectos - Formulación. Los proyectos de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD serán formulados y presentados con los instrumentos operativos correspondientes a las otras líneas de acción, de acuerdo al encuadramiento de la entidad presentante. SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

ARTICULO 31.- Proyectos - Condiciones específicas. Los proyectos de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD deberán reunir los requisitos generales de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO, la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO o la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO, según corresponda, con las siguientes especificidades:

1) prever la participación de trabajadores desocupados con discapacidad, acreditada mediante certificado expedido en el marco de lo previsto por la Ley Nº 22.431 o norma homóloga provincial o municipal;

2) incluir la asistencia de al menos UN (1) tutor por cada CINCO (5) participantes con discapacidad;

3) asignar las acciones de tutoría a idóneos en la temática de la Discapacidad y el Empleo;

4) garantizar la adecuación de las instalaciones, cursos y herramientas, para el pleno ejercicio de las actividades por parte de los trabajadores con discapacidad.

ARTÍCULO 32.- Ayudas económicas. Los participantes de proyectos de la LÍNEA ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD percibirán su ayuda económica mensual no remunerativa en iguales condiciones que las establecidas en la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO, la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO o la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO, según corresponda, con las especificidades previstas respecto de sus condiciones de ingreso y su régimen de incompatibilidades.

ARTICULO 33.- Asistencia Económica - Reconocimiento de Gastos. Los Organismos Ejecutores de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD podrán acceder a la asistencia económica y al reconocimiento de gastos previstos, para LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO, la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO o la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO, según corresponda, de acuerdo con las condiciones fijadas en cada línea.

TITULO III

DE LA OPERATORIA

- CAPITULO I -

DE LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE PROYECTOS

ARTÍCULO 34.- Presentación de proyectos. Las entidades públicas o privadas interesadas en ejecutar ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO deberán formular y presentar sus proyectos ante la Oficina de Empleo Municipal de la Red de Servicios de Empleo, correspondiente a su domicilio, mediante los Formularios de

Presentación de Proyectos aprobados para cada Línea de Acción (ANEXOS II y III).

La Oficina de Empleo Municipal registrará el ingreso del proyecto en la Plataforma Informática de la Red de Servicios de Empleo y/o en el sistema informático de gestión de programas de la SECRETARIA DE EMPLEO, junto con la información emergente del Formulario respectivo (Nombre de la entidad presentante, Línea de Acción en que se encuadra, plazo del proyecto, lugar de realización, cantidad de participantes previstos, tipo de actividad, datos personales del tutor, etc.), y lo remitirá a la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral con jurisdicción en el domicilio en el que se llevará a cabo.

ARTICULO 35.- Control formal - Evaluación Técnica. La Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral será la responsable de realizar el control formal de la documentación presentada y evaluar la viabilidad técnica del SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

proyecto, de acuerdo con los criterios que fije la SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL para cada Línea de Acción.

La Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral notificará a las entidades presentantes el resultado de los controles y evaluaciones a su cargo.

ARTÍCULO 36.- Proyectos Viables. La Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral remitirá a la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad, en el caso de su encuadramiento en la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, o a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo, en las restantes Líneas de Acción, los dictámenes de viabilidad emitidos. En caso de considerarlo pertinente, la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad o a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo, podrán solicitar a la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral la remisión de la totalidad de los proyectos o una muestra de ellos a efectos de supervisar que la evaluación realizada se ajuste a los criterios fijados.

ARTICULO 37.- Validación - Aprobación. Los proyectos validados por la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad o la Dirección Nacional de Promoción del Empleo serán elevados, previa intervención de la SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL y de la Dirección de Programación Financiera de Programas de Empleo y Capacitación Laboral, a la SECRETARIA DE EMPLEO para su aprobación y asignación de recursos, en caso de corresponder.

ARTÍCULO 38.- Registro informático. La viabilidad o inviabilidad de proyectos presentados, o su rechazo, validación o aprobación posterior, serán registrados por las áreas intervinientes en el sistema informático de gestión de programas de la SECRETARIA DE EMPLEO, para su visualización en la Plataforma Informática de la Red de Servicios de Empleo.

- CAPITULO II -

DE LA ASIGNACIÓN DE PARTICIPANTES A PROYECTOS

ARTÍCULO 39.- Preselección de postulantes. La Oficina de Empleo Municipal, de acuerdo con las características del proyecto de entrenamiento presentado y las historias laborales registradas en la Plataforma Informática de la Red de Servicios de Empleo, realizará una preselección de postulantes y los derivará a la Entidad Presentante del proyecto (De aquí en adelante, denominada Organismo Ejecutor).

ARTÍCULO 40.- Selección de postulantes. El Organismo Ejecutor entrevistará a los postulantes derivados por la Oficina de Empleo Municipal y seleccionará a aquellos que por su perfil laboral mejor se adecuen a las actividades proyectadas.

En el caso que el Organismo Ejecutor tuviere conocimiento de personas interesadas en participar de sus proyectos, podrá entrevistarlas en forma directa y remitir la información de aquellas que resultaren seleccionadas a la Oficina de Empleo Municipal a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos de acceso. En caso de constatarse el cumplimiento de los requisitos, el Organismo Ejecutor, en forma coordinada con la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral, deberá garantizar que los postulantes seleccionados por esta vía, registren sus Historias Laborales en la Plataforma Informática de la Red de Servicios de Empleo y conformen su legajos personales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62.

ARTÍCULO 41.- Solicitud de incorporación de postulantes. El Organismo Ejecutor solicitará ante la Oficina de Empleo Municipal la incorporación a su proyecto de los trabajadores seleccionados, mediante el "Formulario SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

de Incorporación de Trabajadores Desocupados" (ANEXO IV). En el caso de solicitar la incorporación de trabajadores con discapacidad deberá acompañar las certificaciones respectivas.

ARTÍCULO 42.- Vinculación al proyecto. La Oficina de Empleo Municipal, a través del sistema informático de gestión de programas de la SECRETARIA DE EMPLEO, asignará a los trabajadores seleccionados al proyecto y guardará la documentación respaldatoria.

ARTICULO 43.- Entrenamiento en el Sector Privado - Acuerdos de Entrenamiento. Los Organismos Ejecutores de proyectos de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PRIVADO deberán celebrar un "Acuerdo de Entrenamiento" (ANEXO V) con los trabajadores asignados, donde se establecerán las obligaciones y derechos de las partes. Se rubricarán CUATRO (4) ejemplares del Acuerdo, uno para cada una de las partes, otro para ser agregado al legajo del participante, y un cuarto ejemplar para ser incorporado a los antecedentes del proyecto.

ARTÍCULO 44.- Aprobación de ingreso. La liquidación de la primera ayuda económica en concepto de Entrenamiento para el Trabajo a favor de los trabajadores seleccionados, luego de aplicados los controles previstos en el Capítulo VII del presente Título por parte del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, implicará la aprobación de su ingreso como participante de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO.

- CAPITULO III -

DE LA TRANSFERENCIA DE RECURSOS

ARTICULO 45.- Transferencia de recursos - Oportunidad. El procedimiento de transferencia de recursos en concepto de asistencia económica a favor de Organismos Ejecutores de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO o de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO se iniciará luego de la aprobación del proyecto.

ARTICULO 46.- Transferencia de recursos - Requisitos. Para la transferencia de recursos en concepto de asistencia económica, los Organismos Ejecutores deberán presentar:

1) Alta como beneficiarios de pagos del Tesoro Nacional, de conformidad con los instrumentos y procedimientos fijados por la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PUBLICAS;

2) Acreditación actualizada de su inscripción ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS y su condición ante el Impuesto al Valor Agregado;

3) Factura o recibo a nombre del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL;

4) Formulario de Autorización para la Acreditación de Pagos del Tesoro Nacional en Cuenta Bancaria.

ARTÍCULO 47.- Rendición de Cuentas. Los Organismos Ejecutores que reciban asistencia económica deberán rendir cuentas de los fondos transferidos a su favor dentro de los SESENTA (60) días de finalizado el proyecto a su cargo y de conformidad con los procedimientos e instrumentos previstos por el Reglamento General para la Rendición de Cuentas de Fondos Presupuestarios Transferidos a Gobiernos Provinciales o Municipales, aprobado por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 1169/07 y complementarias.

En caso de incumplimiento de los plazos y condiciones antes indicados, los Organismos Ejecutores deberán reintegrar la suma equivalente a los gastos que no fueran rendidos debidamente. SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

ARTICULO 48.- Rendición de Cuentas - Adaptación de instrumentos operativos. La SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL realizará las adaptaciones que resulten necesarias para posibilitar la utilización de los instrumentos operativos indicados en el artículo 47 por parte de personas jurídicas privadas.

- CAPITULO IV -

DE LOS ORGANISMOS EJECUTORES

ARTÍCULO 49.- Obligaciones generales. Los Organismos Ejecutores de proyectos de ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO deberán:

1) ejecutar los proyectos en las condiciones y plazos fijados por el presente Reglamento y de acuerdo con lo comprometido en el proyecto;

2) articular con la Oficina de Empleo Municipal y/o con la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral la incorporación de los participantes;

3) garantizar la existencia de los insumos, herramientas y ropa de trabajo necesarios para que los participantes desarrollen las actividades comprometidas;

4) garantizar los espacios de infraestructura edilicia y equipamientos necesarios a los fines de ejecutar las actividades previstas en el proyecto aprobado;

5) cumplir con las normas de higiene y seguridad aplicables a la actividad en la que se encuadre el proyecto;

6) contratar un Seguro de Accidentes Personales, previsto por la Ley Nº 17.418 en su Capítulo III, Sección II, para los participantes asignados a su proyecto;

7) en el caso de proyectos de la Línea de Entrenamiento en el Sector Privado, contratar la cobertura de una prestadora de servicios médicos que garantice a sus participantes las prestaciones del Programa Médico Obligatorio, establecido por el MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN, o abonar a los participantes la suma mensual de PESOS CUATROCIENTOS ($ 400) a efectos de cubrir los gastos de su contratación, cuando dicha cobertura no estuviera garantizada por la prestación contributiva por desempleo; (Inciso sustituido por el artículo 9° de la Resolución S.E. N° 1.032/14

8) informar a los participantes todos los derechos, obligaciones y requisitos derivados de su participación en las acciones que componen el proyecto;

9) garantizar las tutorías que orienten y atiendan las necesidades de los participantes;

10) brindar a la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral la información necesaria para el seguimiento y la supervisión de las acciones del proyecto;

11) llevar un registro de la asistencia de los participantes;

12) controlar la asistencia de los participantes y solicitar su desvinculación del proyecto cuando incumplieran con sus obligaciones;

13) comunicar a la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral cualquier modificación que deba introducir al proyecto a su cargo, a través del "Formulario de Bajas, Modificaciones, Desvinculaciones y/o Reemplazos" (ANEXO VI), para su autorización por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo o por la expresión Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad;

14) reintegrar las sumas dinerarias que le fueran transferidas y no pudieran ser afectadas a los fines previstos;

15) abonar; en caso de corresponder, a los participantes el porcentual de la ayuda económica mensual a su cargo y guardar los recibos que acrediten dichos pagos;

16) presentar los informes finales elaborados por el tutor respecto del desempeño de los participantes y/o del desarrollo del proyecto ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral, para su derivación a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo;

SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

17) entregar un certificado a los participantes que acredite las actividades de entrenamiento realizadas. En las líneas de ENTRENAMIENTO EN EL SECTOR PUBLICO Y ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO, dicho certificado deberá ser otorgado en forma conjunta con la institución a cargo de la capacitación, cuando correspondiere.

ARTÍCULO 50.- Desvinculaciones. Los Organismos Ejecutores deberán solicitar ante la Oficina de Empleo Municipal, la desvinculación de los participantes que decidieran abandonar la actividad, incumplieran las obligaciones a su cargo o dejaran de reunir los requisitos de accesibilidad, mediante la presentación del "Formulario de Bajas, Modificaciones, Desvinculaciones y/o Reemplazos"(ANEXO VI). En el caso de tratarse de una decisión del participante deberá acompañar las constancias documentales que lo acrediten.

La Oficina de Empleo Municipal registrará la solicitud recibida en la Plataforma Informática y la incorporará al legajo del participante. La Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral validará, sin más trámite y a través de la Plataforma Informática, la desvinculación solicitada.

ARTÍCULO 51.- Reemplazos. Sólo será viable el reemplazo de participantes cuando no se afecte ni el desarrollo ni los fines perseguidos por el proyecto y sea autorizado por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo o por la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad, utilizándose para su tramitación el "Formulario de Bajas, Modificaciones, Desvinculaciones y/o Reemplazos" (ANEXO VI).

ARTICULO 52.- Baja de proyecto. Los Organismos Ejecutores deberán solicitar ante la Oficina de Empleo Municipal la baja del proyecto cuando no resultare posible su continuidad dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas de sobrevenido el impedimento, mediante la presentación del "Formulario de Bajas, Modificaciones, Desvinculaciones y/o Reemplazos" (ANEXO VI).

La Oficina de Empleo Municipal registrará la solicitud recibida en la Plataforma Informática y remitirá el Formulario respectivo a la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral para su aplicación sin más trámite.

ARTÍCULO 53.- Baja de proyecto - Sumas a reintegrar. En el caso que un Organismo Ejecutor solicitara la baja de un proyecto a su cargo o el mismo resultare inviable por la desvinculación de sus participantes, la SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL, previa solicitud de informe al Organismo Ejecutor, determinará si corresponde el reintegro total o parcial de los fondos que hubieran sido destinados para su ejecución.

ARTÍCULO 54.- Relaciones con terceros. Las relaciones que los Organismos Ejecutores entablaren con terceras personas físicas o jurídicas para el cumplimiento de sus obligaciones serán exclusivamente a su título y nombre y resultarán inoponibles al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO 55.- Prohibiciones. Los Organismos Ejecutores no podrán exigirles ni descontarles el pago de suma dineraria alguna a los participantes de proyectos a su cargo, ni destinarlos a cubrir los francos u otros descansos de su personal, ni requerirles la realización de actividades distintas a las aprobadas.

ARTICULO 56.- Incumplimientos - Efecto. La inobservancia por parte de los Organismos Ejecutores de las condiciones constitutivas de las actividades de entrenamiento en el puesto de trabajo, descriptas en el artículo 2º del presente Reglamento, provocará que su vínculo con el participante pierda tal carácter para convertirse en una relación laboral por tiempo indeterminado desde el inicio del vínculo. SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

- CAPITULO V -

DE LA CAPACITACIÓN TEÓRICA Y LA TUTORÍA

ARTICULO 57.- Capacitación Teórica - Contenido básico. Los proyectos de ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO deberán contar con un componente de capacitación teórica para los participantes que comprenda conceptos técnicos básicos aplicables a la ocupación objeto del entrenamiento, temas de seguridad, higiene y salud ocupacional y legislación laboral.

ARTICULO 58.- Capacitación Teórica - Responsabilidad. El Organismo Ejecutor del proyecto será el responsable del correcto desarrollo de las acciones de capacitación teórica, las cuales deberán implementarse preferentemente por el departamento específico de capacitación o similar del que disponga, por el responsable de la dirección o coordinación del área en la que se llevan a cabo las prácticas en el puesto de trabajo o por medio de una institución especializada que designe a tal efecto. En este último caso, la responsabilidad será compartida con la Institución que lleve adelante la capacitación.

ARTICULO 59.- Tutoría - Objeto. La tutoría en los proyectos de ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO tiene por objeto acompañar, dirigir, coordinar, observar, supervisar y evaluar las actividades de formación teórica y de entrenamiento en el puesto de trabajo que realizan los participantes.

ARTICULO 60.- Tutoría - Responsabilidad. El Organismo Ejecutor del proyecto será el responsable de la adecuada implementación de las acciones de tutoría, las cuales deberán desempeñarse preferentemente por su departamento específico de capacitación o similar del que disponga, por el responsable de la dirección o coordinación del área en la que se realicen las prácticas en el puesto de trabajo o por medio de una institución especializada que designe a tal efecto.

ARTICULO 61.- Del tutor. El tutor deberá poseer experiencia de trabajo en las tareas a desarrollar por los participantes y cumplir con las siguientes funciones:

1) introducir a los participantes en el conocimiento de los fines perseguidos por el Organismo Ejecutor, de las características de las acciones de capacitación teórica y de la práctica en el puesto de trabajo a desarrollar, y de las metas a alcanzar mediante el proceso de entrenamiento;

2) comunicar de manera clara y precisa a los participantes los aspectos claves de las actividades a desarrollar y sus responsabilidades y derechos;

3) observar el cumplimiento y participación del trabajador en las actividades en el puesto de trabajo y en las acciones

de capacitación teórica;

4) informar al Organismo Ejecutor las novedades relativas al desarrollo del proyecto;

5) realizar un seguimiento sistemático de los aprendizajes y de las dificultades que se observen e introducir las mejoras necesarias;

6) elaborar un informe final sobre los resultados de las prácticas y sobre la viabilidad de la certificación de competencias laborales por parte de los participantes.

- CAPITULO VI -

DE LOS PARTICIPANTES

ARTÍCULO 62.- Legajo. Los trabajadores desocupados indicados en el Título I del presente Reglamento interesados en participar de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO deberán tener SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

conformado su legajo en la Oficina de Empleo Municipal de la Red de Servicios de Empleo, el cual deberá contar con:

1) copia de D.N.I./L.C./L.E. del trabajador, autenticada por la Oficina de Empleo Municipal;

2) constancia de C.U.I.L.;

3) historia laboral rubricada por el trabajador;

4) certificado de discapacidad, en el caso de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

En el caso que los trabajadores desocupados contaren con legajo personal en la Oficina de Empleo Municipal por su participación en otras acciones del MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la documentación antes indicada deberá ser integrada a dicho legajo, no siendo necesaria la conformación de uno nuevo.

ARTÍCULO 63.- Obligaciones. Los trabajadores desocupados incluidos en ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO deberán:

1) desarrollar adecuadamente las actividades previstas en el proyecto;

2) cumplir con el horario y la carga horaria asignada;

3) cumplir el SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de asistencia mensual;

4) comunicar y justificar sus inasistencias ante el Organismo Ejecutor;

5) atender a las sugerencias realizadas por el tutor;

6) aceptar y respetar las pautas de organización, de higiene y seguridad personal y de conservación de los equipos y herramientas utilizados en el desarrollo de las actividades;

7) informar al tutor y/o a la Oficina de Empleo Municipal, las dificultades que pudiera entorpecer el normal desarrollo de sus actividades;

8) solicitar su desvinculación cuando no pudieran cumplir con las tareas comprometidas, dejaran de reunir los requisitos de accesibilidad o incurrieran en alguna situación de incompatibilidad.

ARTÍCULO 64.- Desvinculación. Los participantes podrán solicitar su desvinculación de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO en forma personal ante el Organismo Ejecutor, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 50, o ante la Oficina de Empleo Municipal, para su registro en la Plataforma Informática.

La Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral aplicará sin más trámite la desvinculación registrada por la Oficina de Empleo Municipal. La documentación de respaldo deberá ser incorporada a los legajos personales de los participantes desvinculados.

- CAPITULO VII -

DE LA AYUDA ECONÓMICA

ARTICULO 65.- Incompatibilidades - Régimen General. La ayuda económica mensual no remunerativa a asignarse a los trabajadores incluidos en ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO será incompatible con la percepción, por igual período, de:

1) una remuneración laboral;

2) un ingreso económico originado en una actividad laboral independiente, un contrato de locación de servicios o de obra, o un vínculo contractual de empleo público;

3) beneficios previsionales;

4) pensiones no contributivas de cualquier naturaleza;

SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

5) ayudas económicas de otros programas de empleo o capacitación laboral nacionales, provinciales o municipales, con excepción de la prestación PROGRESAR.

En el caso de participantes incluidos en la Línea de ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, no serán aplicables las incompatibilidades previstas en los incisos 3) y 4). (Artículo sustituido por el artículo 10 de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

ARTICULO 66.- Incompatibilidades - Regímenes especiales. El régimen establecido en el artículo 65 no será aplicable a los participantes del SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO, del PROGRAMA JÓVENES CON MÁS Y MEJOR TRABAJO, del PROGRAMA PRESTACIONES POR DESEMPLEO o de otra acción o programa del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL integrados a las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO, a los cuales se les aplicarán los regímenes de incompatibilidades establecidos por los marcos regulatorios de tales acciones o programas. (Artículo sustituido por el artículo 11 de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

ARTÍCULO 67.- Modalidad de pago. El pago de las ayudas económicas mensuales a cargo del MINISTERIO DE

TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL se realizará en forma directa e individualizada a los participantes, a través de su depósito en una cuenta bancaria para su disponibilidad mediante una tarjeta magnética.

En aquellas localidades donde no resultare operativamente viable la utilización de tarjetas magnéticas como modalidad de pago, se adoptarán los circuitos operativos acordados por la SECRETARIA DE EMPLEO con la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL para el pago personal y directo de ayudas económicas.

En aquellos supuestos en que los participantes perciban una prestación dineraria por su inclusión en otras acciones o programas del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL compatibles con las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO, se unificará el procedimiento de pago.

ARTICULO 68.- Liquidación - Controles informáticos. La Coordinación Técnica y de Planeamiento de la SECRETARIA DE EMPLEO, en forma coordinada con el Comité Técnico de Programas de Empleo y Capacitación y del Programa Jefes de Hogar, fijará los procedimientos operativos, circuitos funcionales y cronogramas de los controles que mensualmente y en forma previa a cada liquidación de ayudas económicas, se realizarán para determinar:

1) la consistencia de los datos personales de los postulantes o participantes registrados,

2) el cumplimiento de las condiciones de accesibilidad y permanencia, y

3) la inexistencia de incompatibilidades.

En forma complementaria, la SECRETARIA DE EMPLEO podrá articular mecanismos de intercambio de información con el SISTEMA DE IDENTIFICACIÓN NACIONAL TRIBUTARIA Y SOCIAL del CONSEJO NACIONAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES y con otros organismos públicos nacionales, provinciales o municipales.

ARTÍCULO 69.- Inconsistencias. Cuando la liquidación de una ayuda económica fuera observada por errores o inconsistencias en los datos registrados en la Plataforma Informática, la Oficina de Empleo Municipal o la Coordinación Técnica y de Planeamiento podrán subsanar las inadecuaciones detectadas mediante los aplicativos informáticos habilitados a tal fin, archivando las constancias documentales de respaldo.

ARTÍCULO 70.- Desvinculación de oficio. Cuando como resultado de los controles previstos en el presente Capítulo, se observare que algún participante dejó de reunir los requisitos de accesibilidad, incurrió en alguna situación de incompatibilidad, o no percibió la ayuda económica liquidada a su favor por un período de TRES (3) meses consecutivos, la Coordinación Técnica y de Planeamiento procederá a interrumpir la SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

liquidación de la ayuda económica, medida que causará su desvinculación de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO.

ARTÍCULO 71.- Reclamos. Los Organismos Ejecutores y/o las personas afectadas dispondrán de un plazo perentorio de TREINTA (30) días corridos, contados desde la fecha de pago o desde la fecha prevista para el pago, para interponer reclamos ante las Oficinas de Empleo Municipales relacionados con el proceso de liquidación, con el pago de ayudas económicas o con desvinculaciones del presente régimen.

Los reclamos serán analizados y resueltos por la SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL, cuando se encuadraren en la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, o por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo, en las restantes Líneas de Acción.

En el segundo supuesto, la SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL actuará, a requerimiento de los administrados, como instancia de revisión de lo resuelto por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo, siempre que la medida objeto de revisión no haya sido impugnada en los términos del Decreto Nº 1759/72 (t.o. 1991), reglamentario de la Ley de Procedimientos Administrativos Nº 19.549. En caso de no existir encuadramiento expreso por parte del reclamante, se entenderá que ha optado por la vía de impugnación especial habilitada.

ARTICULO 72.- Retroactivos. La Coordinación Técnica y de Planeamiento podrá autorizar la liquidación de ayudas económicas por períodos no acreditados o no percibidos, a solicitud fundada de la SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL, de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo o de la expresión Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad, previo análisis de su pertinencia.

La Coordinación Técnica y de Planeamiento guardará, como documentación de respaldo, las solicitudes de liquidación de ayudas económicas que reciba de las dependencias antes indicadas.

ARTÍCULO 73.- Continuidad de la participación. Si durante la participación en un proyecto venciera su plazo de permanencia en el SEGURO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, en el PROGRAMA JÓVENES CON MÁS Y MEJOR TRABAJO, en el PROGRAMA PRESTACIONES POR DESEMPLEO o en el PROGRAMA DE RESPALDO A ESTUDIANTES ARGENTINOS (PROGRESAR), el trabajador continuará vinculado a las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO y seguirá percibiendo la ayuda económica mensual respectiva hasta la finalización del proyecto. Durante dicho período se le aplicará el régimen general de incompatibilidades establecido en el artículo 65 del presente Reglamento. (Artículo sustituido por el artículo 12 de la Resolución S.E. N° 1.032/14)

- CAPITULO VIII -

DEL RECONOCIMIENTO DE GASTOS

ARTÍCULO 74.- Condiciones. El reconocimiento de gastos a favor de Organismos Ejecutores regulado por el artículo 20 del presente Reglamento, sólo procederá respecto de proyectos que se ejecutaran satisfactoriamente y una vez presentados los informes finales a cargo del tutor sobre los resultados alcanzados.

ARTÍCULO 75.- Plazo. Los Organismos Ejecutores deberán presentar la solicitud de reconocimiento de gastos ante la Oficina de Empleo Municipal dentro de los NOVENTA (90) días de finalizado el proyecto.

ARTICULO 76.- Operatoria - Solicitud. El Organismo Ejecutor interesado en solicitar el reconocimiento de gastos incurridos durante la ejecución de proyectos a su cargo deberá presentar ante la Gerencia de Empleo SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

y Capacitación Laboral, en forma directa o a través de la Oficina de Empleo Municipal, la siguiente documentación:

1) Formulario de Solicitud de Reconocimiento de Gastos (ANEXO VII);

2) Alta como beneficiario de pagos del Tesoro Nacional, de conformidad con los instrumentos y procedimientos fijados por la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PUBLICAS;

3) Acreditación actualizada de su inscripción ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS y su condición ante el Impuesto al Valor Agregado;

4) Comprobantes que acrediten las sumas erogadas por los rubros pasibles de reconocimiento;

5) Factura o recibo a nombre del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL;

6) Formulario de Autorización para la Acreditación de Pagos del Tesoro Nacional en Cuenta Bancaria.

La Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral pondrá a disposición de los Organismos Ejecutores y de las Oficinas de Empleo Municipales los formularios e instructivos necesarios para el cumplimiento de los requisitos antes descriptos.

ARTICULO 77.- Operatoria - Control Formal. La Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral realizará el control formal de la documentación presentada, examinando su integridad, completitud, exactitud y autenticidad. De resultar positivo dicho control, la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral remitirá la documentación a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo. En el caso que el control resulte negativo, la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral devolverá la documentación al Organismo presentante indicando los motivos de su rechazo.

ARTICULO 78.- Operatoria - Determinación del monto. Previa evaluación de la documentación presentada en cuanto a su pertinencia y legalidad por parte de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo, la SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL determinará el monto de los gastos a ser reconocidos, constatará la disponibilidad de fondos a través de la Dirección de Programación Financiera de Programas de Empleo y Capacitación Laboral, y solicitará a la autorización del pago a la SECRETARIA DE EMPLEO.

En caso de desestimación, la Dirección Nacional de Promoción del Empleo girará en devolución los antecedentes documentales a la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral para su notificación al Organismo Ejecutor, con la indicación de las causales que fundaran dicha decisión. El Organismo Ejecutor dispondrá de un plazo perentorio de TREINTA (30) días para subsanar las inconsistencias o inadecuaciones observadas.

- CAPITULO IX -

DEL SEGUIMIENTO TÉCNICO, LA SUPERVISIÓN Y EL SISTEMA DE CONTROL

ARTICULO 79.- Supervisión – Medidas correctivas, compensatorias y/o sancionatorias. La supervisión y fiscalización de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO se realizará a través de los circuitos operativos y procedimientos establecidos por el Reglamento de Seguimiento Técnico y Supervisión de Acciones de Empleo y Formación Profesional, aprobado por la Resolución de la SECRETARIA DE EMPLEO Nº 2147/10.

A tal efecto, la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad asumirá, respecto de la LÍNEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, las funciones, facultades y obligaciones asignadas en dicho Reglamento a las Direcciones Nacionales dependientes de la SECRETARIA DE

EMPLEO. SE | Normativa – Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Reglamento – Resolución SE N° 905/10 – Texto Actualizado

En el caso de detectarse desvíos o incumplimientos por parte de los Organismos Ejecutores, la SECRETARIA DE EMPLEO podrá aplicar las medidas correctivas, compensatorias o sancionatorias establecidas en el citado Reglamento de Seguimiento Técnico, y Supervisión de Acciones de Empleo y Formación Profesional.

En el caso de constatar incumplimientos de los participantes durante las acciones de supervisión a su cargo, las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral podrán proceder a su desvinculación a través del sistema informático de gestión de programas de la SECRETARIA DE EMPLEO. (Artículo sustituido por el artículo 2° de la Resolución S.E. N° 879/2011)

ARTÍCULO 80.- Sistema de Control. Los recursos que se asignen para la implementación de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO estarán sujetos al sistema de control previsto por la Ley Nº 24.156 de Administración Financiera y de los sistemas de control del Sector Público Nacional (Unidad de Auditoría Interna del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Sindicatura General de la Nación, y Auditoría General de la Nación).

TITULO IV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

ARTÍCULO 81.- Funciones supletorias. Las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral podrán asumir funciones y responsabilidades asignadas en el presente Reglamento a las Oficinas de Empleo Municipales.

ARTÍCULO 82.- Áreas de Empleo Provinciales. La SECRETARIA DE EMPLEO promoverá la integración de Áreas u Oficinas Públicas de Empleo Provinciales en los procesos de implementación de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO en el territorio. En especial, para posibilitar la extensión de sus alcances a personas que residan en localidades que no cuenten con Oficinas de Empleo Municipales integradas a la Red de Servicios de Empleo.

ARTICULO 83.- Igualdad de Género - Alcance de términos. En el presente Reglamento se utilizan expresiones genéricas como "trabajadores", para referir a trabajadoras y trabajadores, y "los participantes", para mencionar a las y los participantes, al solo efecto de facilitar su lectura.

ARTÍCULO 84.- Facultación. La SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL aprobará los instrumentos operativos necesarios para la implementación de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO.

ARTÍCULO 85.- Instrucción. La Dirección Nacional de Promoción del Empleo elaborará los instructivos y documentos explicativos pertinentes para la difusión y ejecución de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO.

ARTICULO 86.- Transitoria. El presente Reglamento se aplicará a los proyectos de ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO que prevean su inicio a partir del 1º de septiembre de 2010.

Nota: Por el artículo 3° de la Resolución S.E. N° 879/11, las menciones a la "Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables" fueron sustituidas por la "Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad".

Fuente: Secretaría de Empleo – Última actualización del documento – 15/05/2014

Entrevista a la Lic. Sandra Piccinini, representante de G.E.C.A.L. de Mar del Plata, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación, realizada el día 29 de agosto de 2018

Entrevistador (E): ***¿Cree que los programas cumplen con la función que tienen que cumplir?***

Sandra Piccininni (S.P): En principio los programas son de capacitación y de pre inserción laboral o de inserción laboral. Creo que la función de capacitación, sí. Depende mucho de la Institución que lo presente y que lo lleve a cabo. Cuando, por ejemplo, se incluyen recursos como un tutor que acompañe las acciones, la propuesta resulta más enriquecedora en capacitación. Y varía en cada caso. Nosotros tenemos muchos proyectos y no todos funcionan de la misma manera, pero en líneas generales la capacitación sí se cumple. Luego lo que tiene que ver con la inserción laboral que es otro de los objetivos del programa se cumple menos, y eso siempre funciona así porque tenemos menos posibilidades de insertar laboralmente a las personas de lo que quisiéramos. Incluso esta parte de la población que son los trabajadores que entendemos que son desocupados y con una discapacidad. Algunas instituciones que utilizan los programas de entrenamiento para el trabajo u otras herramientas que tenemos, sí como inserción laboral y entonces funciona plenamente. Por ejemplo, la Municipalidad lo está haciendo ahora con todo el proceso que se hizo en el C.O.M (Centro de Operaciones y Monitoreo). Eso sí funcionó respecto a la inserción laboral, se había planteado en esos términos. Y en otros casos, los Programas d Entrenamiento funcionan más como un acompañamiento y se quedan en la instancia de capacitación y ya incluso desde el comienzo podemos ver que como inserción laboral no va a tener demasiadas chances. Pero aun así se cumple lo de capacitación. Por otro lado Mar del Plata es una ciudad con una tasa de desocupación altísima por lo que el contexto no es favorable y es siempre difícil para todos los tipos de población: desocupados y las personas con discapacidad digamos están enmarcadas en esta situación. Siempre depende la empleabilidad de quien vaya a ser el empleador entonces, por

ejemplo, en I.N.A.R.E.P.S. tenemos muchos proyectos de capacitación y no tantas chances de insertar porque quizás Ministerio de Modernización les dice que no se puede y ellos aún con toda la mejor voluntad, habiendo capacitado a las personas, habiendo hecho una excelente selección de perfiles y demás, no se puede avanzar por una restricción incluso administrativa, ni siquiera presupuestaria. En otros casos, las instituciones son, por ejemplo, sin fines de lucro, como ser A.I.P.e o ASDEMAR que presentan proyectos de capacitación pero no tienen la capacidad de absorber luego a esas personas como empleadores, no tiene que ver tampoco con su finalidad como instituciones mismas. Entonces depende de la institución, qué tanta capacidad va a tener después de generar las inserciones, y siempre, en todos los casos, las inserciones son menores a las capacitaciones. Un proyecto que quizás tiene diez personas que se capacitan, dos se quedan trabajando en el lugar. Y eso sería un buen logro. Siempre hay un achicamiento del número.

E: ¿Que alcance tienen los mismos?

S.P: El programa es un programa Nacional, el alcance en ese sentido es a todo el territorio Nacional porque tenés el ministerio de trabajo de Nación, se implementan a través de las gerencias de empleo, como ser esta oficina, las gerencias están por regiones, cada gerencia tiene una serie de municipios a su cargo, nosotros tenemos 17 municipios. Antes teníamos un ilimitada cantidad de proyectos, no había un cupo, nosotros presentábamos todos los proyectos que habíamos estado trabajando y que cumplían con los requisitos técnicos y documentación, todo lo que se presentaba y resultaba aprobado salía financiado y pasaba a ejecución. ahora no, ahora tenemos un recorte presupuestario que nos obliga a acotar las presentaciones asique tenemos una limitación mensual, hay meses que no tenemos proyectos porque recibimos la indicación de hacer cierto “parate”, lo que paso es que la partida presupuestaria designada al área de discapacidad se redujo y eso entonces nos obliga a ajustarnos para poder seguir funcionando, asique ahora tenemos una cantidad de proyectos más limitada, En este mes agosto por ejemplo tenemos aproximadamente

cargadas 150 personas con discapacidad, entre lo que es PIL y PET, ese sería el número de agosto, y todos los meses varía.

Debido al recorte presupuestario no es que todos los meses son la misma cantidad de personas, nos achican también la cantidad de meses, los proyectos generalmente son por 6 en el sector privado y por 8 en el sector público, y ahora nos están indicando bajarlos a seis o tres meses los del sector privado para que el proyecto pueda llegar a cubrir todos los proyectos de todas las gerencia, entonces quizás si un mes una gerencia presenta poco, otra gerencia puede presentar más, y así. No hay un monto fijo.

E: ¿El impacto resultante resulta acorde con lo esperado?

S.P: Depende muchos de las instituciones, en algunos casos, si es fabuloso, las personas valoran estas experiencias en muchos sentidos, a veces para muchas personas con discapacidad es como una continuidad porque los presentan en los centros de días, o en las instituciones que ya están vinculados o que ya están familiarizados y entonces no hay tanta diferencia, eso quizás en algunas instituciones que funcionan brindando capacitaciones, talleres que son laborales pero no vemos tanta diferencia a veces ahí. En otros casos si la diferencia es como mucho más significativa por quizás son personas que están por fuera del sistema institucional de discapacidad y es volver a tomar el camino de salir de la casa, trabajar los hábitos de trabajo, cumplir objetivos, horarios, pautas compartidas que están desacostumbrados. Para muchos vuelve a ser una primera experiencia de salida, de compartir, de aprender, y de formarse en este mundo de trabajo que sería algo muy ajeno muy distante. Y además en algunos casos también propone la inserción laboral y entonces ahí, para los que si se concreta el puesto de trabajo el cambio es fascinante, porque conseguir un trabajo es realmente difícil. En algunos lugares depende de la instituciones, los tutores los acompañan muchísimo y se trabaja muy bien, quizás la primera experiencia no produce

lo que se esperaba porque hay que trabajar cosas anteriores. Muchas veces tenemos expectativas o el programa prevé que en 4 o 6 meses una persona ya esté preparada para el trabajo y la mayoría de las veces no, las personas que están como por fuera de todas estas instancias de aprendizaje, cuando llegan tienen muchas cosas por resolver. Pero por suerte tenemos lugar también para trabajar todo eso y en la continuidad del programa muchas veces se van acercando y lo logran. También trabajamos con una línea de empleo independiente que promueve los microemprendimientos.

E: ¿Existe algún organismo que se encarga de controlar el cumplimiento y puesta en práctica de los programas? De ser así, ¿de qué forma lo hace?

S.P: No es otro organismo, es una parte interna de Ministerio de Trabajo pero escindida de lo que sería mi gestión. Nosotros estamos en la parte de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y tenemos distintas secretarias u organizaciones internas y dentro de Ministerio hay un área de fiscalización y supervisión, que es independiente de lo que nosotros hacemos y ellos visitan los proyectos, tanto para ver cómo funcionan como para supervisar el trabajo de los agentes de Ministerio también por esta doble cuestión. Todos los proyectos reciben visitas, que no son informadas previamente. Van y tratan de constatar lo que se había pactado en la instancia de presentación del proyecto. Así que es como una parte de inspección y supervisión y después tiene el acompañamiento nuestro, en este caso de Ministerio. No en el sentido de fiscalización. Si tienen alguna dificultad, siempre hay un acompañamiento, diferente de lo que es la supervisión. La supervisión se va a fijar, por ejemplo, si había 12 personas en el proyecto que estén las 12 personas asistiendo, se va a fijar s i se había pactado la entrega de insumos o herramientas que se hayan brindado, que el lugar sea adecuado. Si había determinada persona nombrada como docente que efectivamente esté cumpliendo el rol docente, se contactan con los tutores del proyecto para ver

que estén al tanto de los "vaivenes "de los proyectos. Todos los proyectos de Ministerio tienen una instancia de supervisión.

E: ¿Qué sugerencia aportaría respecto a los programas en base a los resultados, desde su función?

S.P: hemos pensado en muchas cosas, hacer una mesa de discapacidad y capacitación y trabajo porque los programas en realidad lo que tienen estos y otros programas es que están escindidos por organismos, entonces quizás una misma persona con discapacidad recibe un financiamiento "de acá, otro de allá", y a veces son incompatibles entre sí, y a veces solapan, se confunden, se complica para poder articular mejor estos programas, todos los programas o todas las herramientas o beneficios que puede haber para la inserción laboral y capacitación para las personas con discapacidad, poder ponerlo todo en una mesa en forma ordenada, nos parecía que era como algo importante para que los programas funcionen mejor porque después en el nivel operativo hay muchas dificultados, hay muchas personas que no pueden acceder quizás, porque están anotados en otros programas, o cuestiones que los dejan afuera. Otra tiene que ver con las temáticas, se puede pensar, cuando hablamos de reconversión productiva, por ejemplo, una institución presenta un proyecto en un determinado tema del mundo del trabajo, pero se podría articular esa oferta de las instituciones o brindarles a las mismas mejores propuestas, para tener más chances de inserción laboral, a veces hay nichos donde sí se demanda trabajadores y no estamos formando para esas necesidades. Articular mejor la demanda y la oferta de perfiles y de trabajadores. Las instituciones ofrecen una serie de capacitaciones pero que no son necesariamente las que más chances tienen de insertarse laboralmente, entonces ahí se podría hacer un trabajo para mejorar la variedad y el tipo de prestación que se ofrece. Y tenemos algunas ideas y sugerencias pero habría que articularlo con las posibilidades de las instituciones de brindar esas capacitaciones y mejorar las articulaciones con centros de formación profesional, con otros centros educativos que pudieran fortalecer a las

instituciones para que puedan esas capacitaciones, sino quedamos siempre en lo mismo. conseguimos por ejemplo: un docente en costura, entonces se da costura en un montón de lugares, pero el tejido está en retroceso en la localidad, no es el sector que más trabajo produce; al contrario, hay un plan nacional que con la apertura a las importaciones en forma masiva y demás, que va en contra del desarrollo de la industria textil nacional. Entonces estamos preparando gente para una industria que está en crisis, de hecho está declarada en crisis en Mar del Plata. Entonces si hay otros sectores por ejemplo la industria informática y demás que están tomando personas, pero que nosotros no tenemos personas con discapacidad que estén capacitadas para esa área, lo que pasa es que requiere de que las instituciones también se reconviertan, es un proceso que en este momento nosotros no tenemos herramientas para brindarles esa reconversión. La que lo pueda y quiera hacer lo hace, pero nosotros querríamos como ministerio poder apoyar y financiar ese proceso, prepararlos para las necesidades actuales y para las posibilidades actuales. Eso es algo también que está pendiente, pero aún no lo podemos concretar.

E: Los programas ¿se ajustan más a políticas que defienden los derechos o que promueven beneficios? (entendiendo las personas con discapacidad como sujetos de derechos o sujetos de beneficios).

S.P: Todos los programas del Ministerio a finales de la década del ‘90 vivieron un cambio de paradigma, de pasar de lo que era la política de empleo asistencialista, o de contención, de emergencia social. Hasta esos años se pagaba con una especie de subsidio o pensión. Y así empezaron estos programas como pagos no remunerativos. Pero sin contraprestación y a partir del ’98 se resignificaron se pasa a esta política de contraprestación, que lo que busca es capacitar a las personas, acercarlos a su derecho al trabajo, y brindarles la posibilidad de recuperar ese derecho. Lo mismo que en cuanto a la educación por eso el programa tiene también una línea que financia lo que es la terminalidad educativa, lo que llamamos la certificación de estudios formales, la

capacitación en oficios, y otros, porque tienen que ver con esto del derecho que no fue satisfecho en su momento por algún motivo y el Estado toma acciones para poder cumplir con esa deuda. En el mundo del empleo lo mismo, es la idea del sujeto de derecho, por eso es un trabajador desocupado, no es un desocupado, lo mismo que en discapacidad no hablamos de discapacitado. Es una persona que está buscando trabajo, no está definido como desocupado, sino que es una característica que lo está definiendo simplemente en ese momento. Considerando que además tiene una discapacidad son características que se van adicionando. Entendidos como sujetos que tienen derecho a trabajar. Ahora hay como un cierto retroceso de nuevo, las resoluciones de los programas mencionan a que sujeto están referidas, pero en la práctica está teniendo una vuelta atrás porque nos dicen respecto a algunas poblaciones que corresponden más con una función del estado asistencialista y lo derivan a desarrollo social, por ejemplo. Entienden que ya no es función del trabajo, por eso les discutimos mucho lo que es discapacidad mental y nos empiezan a quitar población. En este sentido, el derecho al trabajo no les correspondería. Plantearles a las instituciones y las familias el derecho al trabajo también es complejo, muchas veces nos encontramos con que una persona tiene una pensión y nosotros les ofrecemos un trabajo y tienen que elegir entre la pensión y el trabajo. La pensión es un beneficio que tienen precisamente por estar en una situación más vulnerable frente al empleo y el Estado los asiste con una pensión. Cuando consiguen un trabajo en relación de dependencia tiene que optar, es decir, para tomar el trabajo tienen que dejar la pensión. Y muchas veces las familias no quieren, no la persona que ingresa como trabajadora, sino la familia. Por otra parte, hay algunos programas que se van yendo a otras líneas, por ejemplo lo que es salud mental, que son proyectos asociativos de interés comunitario más de contención que ya no tienen un foco en inserción laboral, entonces nos lleva a hacer una separación de poblaciones que no nos gusta mucho porque ya implicaría desigualdad. Y nosotros creemos que en sus medidas y capacidades todos tienen una posibilidad. Ahora por esta cuestión de restricción presupuestaria son los primeros que empiezan a sentirse.

Ficha de Evaluación de Desempeño Ocupacional para los pasantes que forman parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, MGP)

Nombre y apellido:

Edad:

Diagnóstico:

Nivel de instrucción:

Antecedentes laborales:

Institución:

Capacitación:

Fecha de inicio:

Nombre del evaluador:

Fecha de evaluación:

1. METODOLOGÍA de TRABAJO				
Aspectos a evaluar	**Lo logra siempre, con eficacia y eficiencia.**	**Lo logra generalmente con eficacia y eficiencia.**	**Lo logra generalmente pero requiere mayor apoyo.**	**No logra el nivel esperado.**
Comprensión de la				

tarea.				
Ejecución de la tarea.				
Cumplimiento de la secuencia.				
Seguimiento del trabajo indicado.				
Ejecución del trabajo con ritmo adecuado y sostenido.				
Persistencia en la tarea, Sin signos de fatiga.				
2. HÁBITOS LABORALES				
Asistencia.				
Puntualidad.				

Cumplimiento del horario.				
Capacidad de organizar la tarea de manera independiente.				
Orden adecuado de materiales y herramientas.				
Limpieza del espacio De trabajo.				
3. ASPECTOS PERSONALES				
Higiene.				
Arreglo personal.				
Utilización de vestimenta adecuada según clima.				

Utilización de vestimenta acorde a la tarea.				
Comunicación adecuada.				
Comunicación espontánea.				
Comportamiento adecuado.				
Interés.				
Iniciativa.				
Estabilidad emocional.				
Tolerancia a la frustración.				
Adaptabilidad.				

4. ASPECTOS SOCIALES				
Integración a la institución.				
Vínculo con jefe.				
Vínculo con grupo de pares.				

Opiniones/comentarios/sugerencias:

—

—

—

—

—

—

—

—

Cuestionario para los pasantes que participaron del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, MGP)

Nombre del pasante:----------

Institución a la cual pertenece:----------

1) ¿Cómo se sintieron a lo largo de la pasantía? ----------

2) ¿ Percibieron dificultades?¿Cuáles?. ----------

3) ¿Consideran que su participación en este programa fue beneficiosa para ustedes mismos y/o para otras personas? ----------

4) ¿Cómo se visualizan dentro de la Municipalidad en un futuro? ----------

¡Muchas gracias por su colaboración!

Cuestionario para los evaluadores que formaron parte del Programa de Entrenamiento Laboral en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, MGP)

Nombre del evaluador:----------

Institución a la cual pertenece:----------

1) ¿Considera que fue positiva la incorporación de las personas con discapacidad a la institución? ----------

2) Describa brevemente cómo fue el proceso de adaptación. ----------
---

3) A partir de la experiencia realizada ¿considera la posibilidad de adherirse nuevamente al Programa? ----------

¡Muchas gracias por su colaboración!