

2016

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

Prienza Leiva, Sabrina Gisela

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

<http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/338>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

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"

UNMdP.
Mastronardi / Prienza Leiva

"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".

Universidad Nacional de Mar del Plata

Tesis de grado presentada en la

**Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social para
optar al Título de
Licenciada en Terapia Ocupacional**

Por:

Prienza Leiva, Sabrina Gisela

Mastronardi, Diana Mailén

Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina

Año 2016

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"

UNMdP.
Mastronardi / Prienza Leiva

Autoras:

- Prienza Leiva, Sabrina Gisela

DNI: 33.959.490

- Mastronardi, Diana Mailén

DNI: 34.058.927

Directora:

Chaves, Sandra Graciela

Matricula 1647

Asesoría Metodológica:

Asignatura Taller de Trabajo Final.

Departamento Pedagógico de la Carrera de Licenciatura en Terapia Ocupacional.

Agradecimientos

"No vayas por donde guía el camino. Ve, en cambio, donde no hay camino y deja rastro". Ralph Waldo Emerson.

Al terminar esta Tesis se hace difícil traer a la memoria todas las personas que han pasado por nuestras vidas a lo largo de este camino, camino que por momentos nos resultó sinuoso y lleno de piedras y otros, por suerte, un poco más llano.

Se hace inevitable agradecer en primer lugar a nuestras familias, que siempre han estado presentes, en este último momento con más preguntas y ansias que nunca. Para ellos un pedacito de este logro por su incondicionalidad, compañerismo, guía y sostén.

No podemos dejar de mencionar a nuestros seres más queridos, aquellos que estuvieron de una u otra manera con una llamada, un consejo, un mensajito de buena energía, acompañando desde el silencio y respetando nuestras horas dedicadas a la Tesis o leyendo "algo" que mucho del tema no entendían pero que sin embargo seguían y finalizaban diciendo <<está muy bien>>, sin olvidarnos de aquellos a los cuales recurrimos en los momentos que la tecnología y el Excel nos superaba. ¡Gracias!

A Sandra, por sumarse en esta aventura y no abandonarnos cuando el barco parecía que se estaba por hundir, las tres con nuestras características propias de personalidad hemos sabido formar un buen equipo.

Al jurado, el cual destinó horas de su trabajo y vida cotidiana a leer, corregir nuestro Plan de Tesis y reunirse con el equipo en forma desinteresada y con la mejor predisposición.

Un especial y último agradecimiento a ellos, a los participantes del Taller de Emprendimiento, sin ellos esta Tesis no hubiera sido posible, infinitas gracias por su colaboración, su tiempo, su predisposición, por preocuparse por nosotras; día a día recibimos mensajes preguntando cómo estamos, cuando nos recibimos y estamos seguras que de alguna forma van a estar presentes ese día soñado. Solo le podemos decir que nosotras *no podemos dirigir el viento pero intentaremos, desde algún lugar, ajustar sus alas!!*

"Nosotros sentimos que lo que estamos haciendo es solo una gota en el océano, ¡pero el océano no estaría tan lleno si no existieran esas gotas!".

Madre Teresa de Calcuta.

GRACIAS, GRACIAS, GRACIAS...

MAILEN Y SABRINA

CONTENIDO

Estado actual de la cuestión.....	8
Bibliografía.....	11
Introducción.....	12

MARCO TEÓRICO

Capítulo 1 Discapacidad.....	16
Definición de Discapacidad.....	17
Modelo médico e imaginario social.....	20
Síntesis del proceso de exclusión de las PCD en la historia.....	23
Modelo social e imaginario social.....	26
La discapacidad desde una perspectiva del enfoque de derechos.....	28
Discapacidad y la Convención de sus derechos.....	30
Población que concurre al Taller de Emprendimiento para la Integración Social.....	33
Bibliografía.....	37
Capítulo 2 Marco legal en Argentina.....	40
Análisis de la normativa normal orientada a PCD	
Talleres protegidos en Argentina.....	54
Ley 26.816. Régimen federal de empleo protegido para PCD.....	57

Contexto socio laboral actual de las PCD.....	62
Bibliografía.....	69
Capitulo 3. Programas de Entrenamiento Laboral (PEL) en el Taller de emprendimiento para la integración social.....	73
Contextualización. Historia del Taller de emprendimiento para la integración social.....	80
Bibliografía.....	84
Definición de PEL.....	85
Una mirada desde TO.....	93
Bibliografía.....	99
 <u>ASPECTOS MEDODOLÓGICOS</u>	
Tema.....	101
Problema.....	101
Objetivo general.....	102
Objetivos específicos.....	102
Dimensionamiento de la variable de estudio.....	113
Enfoque de la investigación.....	120
Tipo de estudio y diseño.....	120
Población.....	121
Muestra.....	121
Método de selección de la muestra.....	122

Técnicas de recolección de datos.....	123
Procedimiento para la recolección de datos.....	123
Prueba piloto.....	124
Análisis de datos.....	126
<u>ANALISIS ESTADISTICO</u>	127
Bibliografía.....	162
<u>CONCLUSION</u>	163
<u>INTERVENCION DESDE EL AREA DE TO</u>	176
Anexo 1.....	180
Anexo 2.....	188
Anexo 3.....	190

Estado actual de la cuestión

Se ha realizado el rastreo bibliográfico en la Biblioteca Central y Hemeroteca de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en la Asociación Marplatense de Terapia Ocupacional (A.M.T.O) y buscadores virtuales como Medline Plus y Scielo con el fin de identificar estudios relacionados con la temática estudiada. Se pudieron recoger escasas investigaciones. Se detallan a continuación, teniendo en cuenta el año de ejecución del estudio en orden creciente.

En el año 2005 las autoras: Labbé Matus, Elisa; Valdés González, Carola; Lúer Solorza, Katherin realizan la siguiente investigación. **Valoración del Impacto funcional producido en participantes de taller laboral protegido**, cuyo Objetivo General era objetivar que la persona con discapacidad que participa en un taller laboral obtiene logros en las áreas de desempeño y sus Objetivos Específicos serían evaluar el impacto del Taller Protegido en las personas con discapacidad severa institucionalizadas e identificar indicadores de funcionalidad en programas de acción sobre discapacitados.

El objetivo principal del estudio era demostrar que el área de desempeño del trabajo tiene una influencia determinante en el quehacer funcional de las personas. Por otra parte era importante poder evaluar y objetivar los logros de los programas de acción dirigidos hacia personas discapacitadas. Para ello se propone el siguiente instrumento de evaluación: la Pauta de Independencia Funcional (PIF).

Este instrumento fue aplicado a una población de 14 pacientes que han sufrido un accidente de trabajo y/o trayecto y cuya condición actual era de institucionalización, de éstos el 80% secuestrados de TEC y 20% lesionados medulares que asistieron al Taller Laboral Protegido durante un período de 2 años, el rango de edad era entre 29 y 74 años (promedio 56 años y tiempo de institucionalización de 8 años promedio). La evaluación PIF consideró 5 áreas en su desempeño y habilidades: motora, social, cognitiva, actividades de la vida diaria y laboral. En todas ellas se observaron logros, principalmente en el área social y laboral, siendo facilitadas también las otras áreas. Los pacientes mostraron altos niveles de satisfacción personal y beneficios directos en relaciones interpersonales, ánimo. A su vez se destaca el sentido de pertenencia al grupo, mayor identidad en roles sociales y un discreto cambio en la expresión verbal y no verbal que manifiesta indicadores volicionales inherentes al ser humano como persona, estos factores se reflejan en la pauta PIF.

Además en el año 2010, las autoras: Diana Lourido Jurado; Brigitte Jhoanna Barco Chicaiza publicaron **Impacto de un programa de incisión socio laboral en personas con limitación en las áreas principales de la vida, del municipio de Gualmatan (Nariño).**

En este estudio se presenta el informe final de la investigación llevada a cabo en el Municipio de Gualmatan Nariño durante el año 2010, proceso en el que se cumplió el propósito de determinar el impacto de un Programa de Inclusión Socio laboral en

personas con limitación en las áreas principales de la vida, siendo este programa diseñado desde Terapia Ocupacional.

Este trabajo cumplió con un diseño cuasi experimental en la medida que se caracterizó a la población a partir de las variables funcionalidad e historial ocupacional, además para la prueba el programa de inclusión socio laboral que se implementó con dicha población.

En dicha investigación se comprueba la hipótesis de este estudio sobre que el programa de inclusión socio laboral tiene un impacto positivo en cuanto a la funcionalidad física, mental (psicológica) y espiritual de la población con limitaciones en las áreas principales de la vida, que pertenece al municipio de Gualmatan (Nariño); esto en la medida que los resultados obtenidos a través del análisis e interpretación desde la Clasificación Internacional de Funcionalidad, Discapacidad y la Salud (CIF) dan muestra de mejoría en estas áreas tanto en hombres como en mujeres.

Además, se comprobó una segunda hipótesis de esta investigación, puesto que el programa de inclusión socio laboral incrementa efectivamente las habilidades sociales y laborales de la población participante, teniendo en cuenta que se presentaron transformaciones en cuanto a obtener, mantener y finalizar un trabajo, también se obtienen nuevas habilidades sociales a partir de la comercialización de la producción obtenida.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Revista Chilena de Terapia Ocupacional. Disponible en <http://www.revistaterapiaocupacional.uchile.cl/>. Fecha de consulta 12/6/15

- ✓ Coloquio Colombiano de Investigación en Discapacidad. Investigación para la inclusión. Disponible en <http://www.coloquiodiscapacidad.com>. Fecha de consulta 12/6/15

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surge a partir de nuestra experiencia en la Práctica Clínica, la cual fue llevada a cabo en el Taller de Emprendimiento para la Integración Social que depende de la Secretaria de Desarrollo Social, Dirección de Discapacidad de la Municipalidad de General Pueyrredón, donde en el transcurso de la misma, participamos activamente en los talleres que nos fueron designados y por lo cual hemos decidido como investigadoras, demostrar como impactan este tipo de programas en la vida cotidiana de estos participantes , relevando cuáles son los cambios que pudimos observar ya sea personales, sociales, como así también laborales, durante el transcurso de los 8 meses, tiempo en el cual se llevan a cabo estas capacitaciones.

No solo nos basaremos en nuestra observación y experiencia, sino también en la propia experiencia de los participantes, de los docentes a cargo de los talleres y de la Lic. en Terapia Ocupacional Sandra Chaves quien coordina dichas capacitaciones. Para relevar dicha información elaboramos un cuestionario semi estructurado para los participantes que concurren a los talleres y un cuestionario de preguntas abiertas indagando dicha temática para los docentes de cada taller y otro para la Lic. en T.O.

La población con la que nos ha tocado trabajar son personas con discapacidad (física, mental, sensitiva, sensorial, visceral) mayores de 18 años con certificado

nacional o provincial que concurren a los talleres de Tallado en Madera Artesanal y Tejido Artesanal en Crochet Deco-Hogar.

Para hablar de personas con discapacidad (de aquí en adelante PCD) hemos decidido seguir los lineamientos teóricos del Modelo Social de Discapacidad, el cual “es el resultado del esfuerzo del movimiento de las propias personas con discapacidad. Desde dicho paradigma se considera que las causas que dan origen a la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino que son preponderantemente sociales.”¹

En cuanto al desarrollo de presente investigación, el primer capítulo del Marco Teórico lo dedicaremos a dar mención a los diversos modelos que intentan explicar la discapacidad, relacionándolo con nuestra población de estudio. En un segundo capítulo hablaremos del marco legal que ha regido a lo largo de la historia en nuestro país en cuanto a lo laboral y las leyes más importantes en torno a la discapacidad en general. El tercer capítulo está destinado a los programa de entrenamiento laboral, destacando cuándo surgieron, de qué manera, los principales motivos de su creación, lugares en los cuales se dictan y el marco legal que los rige, para comprender mejor la temática. Intentaremos también en el mismo capítulo, destacar cual sería nuestro rol como terapeutas ocupacionales en dicho contexto.

¹ Palacios, A. (2008). *“El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.”* Madrid: Grupo Editorial Cinca.

Para adentrarnos en la temática elegida, haremos un análisis descriptivo de nuestra variable de estudio, donde aparte de demostrar de qué manera impactan los programas de entrenamiento laboral en el desarrollo de habilidades socio-laborales, acentuaremos la importancia que tiene la formación laboral en las personas con diversidad funcional para una futura integración socio laboral, hasta el momento muy pobre. Se realizará un análisis estadístico de las respuestas obtenidas a partir de la entrevista plasmado en gráficos y tablas con porcentajes, y a su vez se realizará un análisis cualitativo de las respuestas más reflexivas de los participantes y las opiniones obtenidas de las entrevista a docentes y la Lic en TO. Se realizarán a su vez, luego de una conclusión final sobre dicha investigación, posibles sugerencias de intervención en distintos ámbitos, alguna de ellas tendientes a perfeccionar la implementación de dichos programas con el fin de brindar mejores oportunidades y espacios de formación e integración de dicha población.

Es necesario mencionar que el Taller de Emprendimiento para la integración social surge por la necesidad de encontrar un espacio de formación y/o capacitación laboral para favorecer la empleabilidad de las personas con diversidad funcional, y/o tal vez facilitar, si el sistema lo permite, a un trabajo de tipo competitivo, micro emprendimiento individual o asociativo.

Sí bien la realidad laboral actual conlleva una inclusión bastante limitada, en tanto se sobre califican los puestos de trabajo, siendo muy exigentes, lo que se pretende en base a esta realidad, es promover el trabajo independiente en alguna de sus

modalidades, dando lugar así a la experiencia de las personas a sentirse productivos, dignos, autónomos con derecho a vivir con una mejor calidad de vida como miembros activos de la sociedad.

Marco Teórico

Capítulo 1: DISCAPACIDAD

"¡Hoy tengo un sueño!...

Sueño que algún día los valles serán cumbres, y las
colinas y montañas serán llanos, los sitios más
escarpados serán nivelados y los torcidos serán
enderezados, y la gloria de Dios será revelada, y se unirá
todo el género humano".

Martin Luther King, Jr.

"Tengo un sueño" DISCURSO EN WASHINGTON, D.C.

DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD

Según la definición de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad : "Las **personas con discapacidad (PCD)** incluyen a 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"²

Teniendo en cuenta la definición de Discapacidad y los considerandos legales, la Ley 10.592 menciona **cinco formas de discapacidad** que se deben tener en cuenta al momento de realizar el relevamiento. Dichas formas son:

Discapacidad motora: Se considera discapacidad motora a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas osteoarticular y neuro-musculotendinoso (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad/habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o terceras personas.

Discapacidad sensorial auditiva: Se considera discapacidad auditiva a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales del sistema auditivo (asociado o no a otras funciones y/o estructuras

² Documento Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Asamblea General de las Naciones Unidas; 2006

corporales deficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad / habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o terceras personas.

Discapacidad sensorial visual: Se considera discapacidad visual a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones visuales y estructuras corporales del ojo y/o sistema nervioso (asociado o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad / habilidad real y las restricciones en su desempeño, considerando los dispositivos de ayudas ópticas adaptaciones personales y/o modificaciones del entorno.

Discapacidad visceral: Se considera discapacidad visceral a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad/habilidad real. Para una mejor comprensión, se divide la siguiente normativa de Discapacidad Visceral según condición de salud de origen Cardíaco, Respiratorio, Renal - Urológico, Digestivo y Hepático.

Discapacidad mental: Se define a la Discapacidad Mental como un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y en las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado , tomando como parámetro su capacidad habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o de terceras personas”.³

Luego de definir el concepto de discapacidad y sus tipos, debemos considerar para comenzar a desarrollar este capítulo, las representaciones que hacemos como sociedad con respecto a las personas con discapacidad.

Los términos que empleamos para designarlas generalmente están cargados de sentido negativo, intensificados por la noción de que son de índole perpetua las condiciones en que se encuentran estas personas. Prevalecen ideas deterministas o fatalistas, suscitando emociones que van desde la compasión hasta el rechazo, casi todas producto de una especie de desesperanza respecto a los posibles cambios.

Históricamente la denominación de la “persona con discapacidad” respecto a un individuo deriva de un esquema comparativo de las personas que ubica a algunos en una situación de desventaja respecto a los demás miembros de su grupo.

Cuando es cuestión de clasificar a los individuos con base en la normalidad se presenta la dialéctica entre el **modelo médico y modelo social**.

³ Patronato de liberados bonaerense. Disponible en <http://www.plb.gba.gov.ar/> [Fecha de consulta 2-9-15]

Ambos modelos intentan explicar y categorizar la incapacidad y discapacidad: el primero, dando mayor énfasis a la patología, a los agentes mórbidos que la causaron, dejando sus marcas; el segundo, explicitando que "la discapacidad no es un atributo del sujeto, sino una experiencia que vive como resultado de la interacción entre sus características personales y las condiciones de la sociedad donde se desarrolla".⁴

Mientras que en el modelo médico la perspectiva se basa en las lesiones en las partes corporales que conducen a la incapacidad, porque colocan a la persona en desventaja frente a las exigencias de la sociedad, en el modelo social se basa en cómo la sociedad se organiza en la búsqueda de condiciones para la participación de todos, sin exclusiones.

MODELO MÉDICO E IMAGINARIO SOCIAL

El modelo médico como lo indica el término, deriva del conjunto de ideas expuestas de manera pública por los profesionales de la salud, particularmente por los médicos que desde el siglo XVIII se ocuparon en establecer una clasificación de enfermedades. Este modelo puede sintetizarse en los estudios e investigaciones sobre la etiología → patología → manifestación en el cuerpo y en el organismo de los sujetos, mediante una concepción lineal que acarrea en sí misma la idea del encadenamiento entre la causa y los efectos, con una perspectiva determinista y permanente.

⁴Brogna, Patricia. Visiones y revisiones de la discapacidad. México: Fondo de Cultura Económica (2009)

En la producción de la OMS en torno a discapacidad es posible identificar al menos dos momentos que refieren a las conceptualizaciones de la discapacidad que este organismo realiza.

El primero identificado en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) de 1980 en el que se habla de deficiencia, discapacidad y minusvalía como un proceso que se recorre en esa dirección. Así la **discapacidad** es entendida "como toda disminución (restricción) o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro de un margen que se considera normal para un ser humano. La discapacidad sería así el resultado de la incidencia de una deficiencia que restringe o anula las habilidades de una persona para desarrollar una actividad considerada normal dentro de su contexto sociocultural".⁵

Veinte años más tarde, en mayo de 2001, fue aprobada por la OMS la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF), que representa un esfuerzo de conjugación del modelo médico y social, mediante un planteamiento biopsicosocial que busca una visión coherente de las diversas manifestaciones de la salud, con énfasis en la perspectiva social. Hace hincapié en la funcionalidad, lo cual nos lleva a pensar que la incapacidad y la discapacidad no solo son consecuencias de la salud y la enfermedad, sino que están determinadas por el contexto físico, político y social, así como por las diferentes actitudes frente a

⁵ Organización Mundial de la Salud. Disponible en <http://www.who.int/disabilities>[Fecha de consulta 28-5-15]

la incapacidad, la disponibilidad de los servicios y de la legislación que garantizan y aseguran los derechos de todos los ciudadanos.

La CIDDM se funda en el modelo médico individualista de la discapacidad y considera que ésta es un atributo del sujeto, que se determina desde el saber profesional, con predominancia del saber y el criterio médico.

Podemos decir, que en la medida que el modelo medico enfatiza la lesión que lleva a la discapacidad y puede crear algunas condiciones de dependencia, la persona pasa a ser percibida y representada en el imaginario social colectivo como alguien totalmente incapaz, ya que se toman en consideración las características aisladas de ciertos órganos y sus funciones, perdiéndose de vista el sujeto como un todo, un ejemplo de ello sería lo mencionado por la ley 10.592 en cuanto a la discapacidad y sus tipos, poniendo el acento solo en la limitación.

Parecería que el modelo médico pone en relieve la condición de dependencia permanente, como si las personas con discapacidad no pudieran ser autoras y mentoras de sus proyectos de vida y en consecuencia, representan un problema para la sociedad en la que viven.

Uno de los componentes más significativos y negativos de este modelo médico tradicional es que la persona tiende a asumir y aceptar un rol de enfermo sin tener en cuenta sus derechos, pero tampoco sus deberes en los contextos cercanos (familia, comunidad, trabajo, etc.), por lo que se transforma en un individuo pasivo que ve el proceso de la rehabilitación como responsabilidad del personal de salud.

Otro de los componentes negativos y que puede sesgar el modelo es la percepción de la persona con discapacidad sobre su situación, al tener una percepción de él como enfermo o minusválido, y los factores sociales que no forman parte de este modelo.

La atención en salud es considerada como una cuestión primordial. Este modelo se caracteriza porque existe una relación estricta de médico-paciente.

Finalmente, está la creación de servicios especiales, como la solución de los problemas, abriendo espacios de atención social y rehabilitación aislados como hospitales psiquiátricos, centros de educación especial, talleres protegidos, entre otros.

SINTESIS DEL PROCESO DE EXCLUSION DE LAS PCD

Un breve repaso histórico del proceso de civilización permite identificar la situación de exclusión a la que han sido sometidas las personas con discapacidad. En la remota antigüedad se les consideraba estorbos, molestias, y por lo tanto, eran exterminadas. Las leyes romanas autorizaban a los patriarcas a matar a sus hijos discapacitados, y lo mismo ocurría en Esparta, Grecia, donde se cultivaban los ideales de la estética corporal, principalmente. Las personas con alguna discapacidad o debilidad eran lanzadas al abismo del Taigeto, que tenía más de 2.400 metros de profundidad. Al divergir del patrón de normalidad instituido, estas personas contrariaban y frustraban las expectativas y necesidades de toda la

comunidad, y por eso no merecían estar vivas, pues significarían una carga para la sociedad.

Gracias a la influencia del cristianismo en la Edad Media, los señores feudales abrigaron a las personas con discapacidad en casas de asistencia médica, pues se consideraba que merecían tales atenciones caritativas, en cuanto a “objetos” merecedores de atención y de protección, y no como sujetos con derechos propios. Con la aparición del mercantilismo y de la división social del trabajo, las personas con discapacidad pasaron a ser caracterizadas desde una perspectiva médica ligada a la educativa. Y así, en el siglo XIX se engendró la institucionalización del individuo discapacitado, a quien se lo mantuvo segregado en conventos, hospicios o escuelas especiales. En contrapartida, surgieron varios inventos que materializaron la oferta de mejores medios de trabajo y locomoción, tales como los bastones, silla de ruedas y la escritura Braille, entre otros.

Las dos guerras mundiales, que marcaron el siglo XX, produjeron un enorme contingente de mutilados en guerra, que además de las discapacidades físicas presentaban problemas emocionales y de readaptación social. Paradójicamente, esta situación estimuló el desarrollo científico de los derechos de la minoría.

Durante el siglo XXI presenciamos la intensificación de esos movimientos de defensa de los derechos por las mismas personas con discapacidad, quienes han ido asumiendo oportunamente la responsabilidad de hablar por si mismas sin la intermediación de aquellos que lo hacían en su nombre, buscando que se atendieran sus necesidades y se mejorara su calidad de vida. Lentamente estamos

evolucionando pasando de la práctica de hablar por ellas a la práctica de hablar junto a ellas, y progresivamente aprender a escucharlas para ver cuáles son sus necesidades y expectativas.

A pesar de los avances y aceptación de alguno de nuestros prejuicios estas personas existen: marcan a los demás por fuera, tal como ellas se sienten marcadas por dentro. Seguimos viviendo con noción de la diferencia relacionada con ideas de la normalidad que se interpretan como divergencias, infamias y estereotipos. Se crean los prejuicios y los estereotipos que desencadenan en la discriminación fundada en juicios de valor, generalmente a partir de dicotomías que inscriben a las personas en las categorías de buenas o malas, de mejores o peores, de contribuyentes o dependientes, y así sucesivamente. Las bajas expectativas respecto a las potencialidades de estos individuos también reflejan un imaginario colectivo inspirado, erróneamente, en una idea de la incapacidad como discapacidad generalizada y definitiva que los ubica como ciudadanos de segunda clase.

De modo general, todas las personas con alguna discapacidad son representadas en el imaginario social por sus “marcas”, tomándose la parte por el todo. Se valoriza la discapacidad y se olvida a la persona en su dimensión integral. En TO, en contrapartida con lo mencionado, nos referimos a una visión holística de la persona que es una característica fundamental de la filosofía de la terapia ocupacional desde sus principios. El concepto de holismo (Holismo: del griego

"Holos "que significa todo, entero, total)⁶, orienta a los terapeutas a reconocer como se interrelacionan los fenómenos. Nos da una visión del mundo similar a una red de componentes en la cual las partes están incorporadas a un todo. Es decir, se debe concebir al ser humano como una realidad física, emocional, cognitiva, social y cultural. Se analizan de las personas múltiples dimensiones que pueden interferir con un desempeño de ocupaciones satisfactorio, evitando centrar la atención exclusivamente en las alteraciones producidas por las enfermedades (limitando un enfoque medico tradicional). Se interpreta a la persona como un sujeto activo en nuestra intervención.

MODELO SOCIAL E IMAGINARIO SOCIAL

El modelo social surgió en el decenio de 1960 trasfiere el concepto de discapacidad, pasándolo de su ubicación en el individuo a su interacción en la sociedad; entiende la discapacidad como una experiencia del sujeto, en vez de una lesión que lo inscribe en la categoría de divergentes.

No se deja de reconocer aquí que en algunas personas la discapacidad deriva de una lesión o una disfunción que produce algún tipo de incapacidad, del mismo modo que se reconoce que existen organizaciones sociales poco sensibles a la diversidad humana y que cultivan la homogeneidad entre sus miembros, discriminando a los que están al margen de los usuales esquemas de la normalidad.

⁶ Wikipedia, la enciclopedia libre. Disponible en <https://es.wikipedia.org/wiki/Holismo>. [Fecha de consulta 24-8-15]

Con el modelo social de la conceptualización de la incapacidad se pretende rescatar la integridad de la persona e inscribirla en un determinado contexto socioeconómico, político y cultural, donde sea capaz de experimentar más o menos intensamente sus discapacidades y, en consecuencia, de sentirse en una situación de mayor o menor desventaja.

La lógica del modelo social reconstruyó las relaciones entre enfermedad → incapacidad → discapacidad → desventaja, sustituyéndola con otras en las que la situación socio ambiental produce la experiencia de la incapacidad. Si las condiciones socioeconómicas y culturales no contemplaran la diversidad humana, innumerables personas no exteriorizarían las incapacidades. Estas se objetivan mucho menos en función de las limitaciones y mucho más en términos de los ajustes que requiere desde la sociedad, independientemente de la persistencia temporal de las secuelas de las lesiones que afectan a los individuos. Bajo el enfoque social, el esquema pasa a ser: situación → exteriorización → objetivación → socialización.

En el modelo social, la discapacidad deja de ser un tema únicamente relacionado con las características de unos individuos o de un grupo de personas que presentan la misma enfermedad, y adquiere mayor amplitud, integrando el análisis del contexto socioeconómico y cultural en que dichas personas viven.

En resumen, el modelo social se halla en oposición directa al hasta hace poco predominante modelo individual, donde la discapacidad es entendida bajo criterios médicos y enfocada como tragedia. Las implicaciones políticas del modelo social

se sitúan en la línea de fomentar la lucha colectiva de las personas discapacitadas por un cambio social. Una de las medidas encaminadas a este fin ha sido la expansión del movimiento de las personas con discapacidad y el surgimiento de organizaciones por todo el mundo.

En la consideración del problema de la discapacidad en relación con el trabajo, las posibilidades que reconoce o abre el modelo social se ven potenciados con la emergencia del enfoque de derechos.

LA DISCAPACIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA DEL ENFOQUE DE DERECHOS

En relación a la nueva mirada que se está gestando, y que confluye con los avances del modelo social acerca de la discapacidad, es oportuno señalar que hacia comienzos de los años 90, varios pensadores, como la norteamericana Nancy Fraser comenzaron a impugnar la idea de democracia fundada en la homogeneidad, tal como sostenía hasta entonces el contrato social fundante de las sociedades modernas, para reivindicar los principios de la diversidad y el pluriculturalismo. Una democracia ampliada debe asumirse como pluricultural: en ella deben caber todas las etnias, características personales, estados de salud, ideologías, edades y opciones de vida, más allá de adaptarse a una cultura o comunidad hegemónica. "En líneas generales, considera que el primer paso para otorgar poder a los sectores excluidos, es reconocer que son titulares de derechos que obligan al Estado. Al introducir este concepto se procura cambiar la lógica de

los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades, que deban ser asistidas, sino sujetos con derechos a demandar determinadas prestaciones y conductas”⁷. Este enfoque propicia la igualdad y no discriminación y nos muestra la fundamental diferencia entre “ser beneficiario” y ser “titular de derechos”, lo que otorga pertenencia y participación a los ciudadanos. Y “respecto a determinadas personas que integran grupos vulnerables, es una de las principales obligaciones del Estado identificar los grupos que en un determinado momento histórico necesitan atención prioritaria para el ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales e incorporar en sus planes de acción medidas concretas para proteger esos grupos”⁸ En similar dirección, señala Piovesán “Los derechos sociales, económicos y culturales incluyen como preocupación central la protección de los grupos vulnerables” y “La efectiva protección de los derechos humanos no sólo demanda políticas universalistas sino también específicas dedicadas a grupos socialmente vulnerables, en tanto víctimas preferentes de la exclusión”⁹. Cabe mencionar que, en nuestro país, la reforma de la Constitución Nacional del año 1994, menciona expresamente a las personas con discapacidad en su art. 75 inc 23 y considera su situación a la luz del enfoque de derechos al encomendar al Congreso de la Nación “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de

⁷ Abramovich y Pautassi, “La revisión judicial de las políticas sociales”, 2009

⁸ Abramovich Victor. Revista de CEPAL. “Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo”, nro 88. Abril 2006

⁹ Piovesan Falavia, Revista Internacional de derechos humanos “Derechos sociales, económicos y culturales y derechos civiles y políticos”, nro 1, 2004

oportunidades y trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y los tratados vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.

10

DISCAPACIDAD Y LA CONVENCIÓN DE SUS DERECHOS

Un paso importante que ha dado el ya descrito Modelo Social, ha sido la reciente aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este instrumento es el resultado de una evolución que viene dándose en el plano del Derecho, a partir de la década de los años ochenta del siglo XX. Los principios sustentados en esta convención y todo su contenido reflejan de modo sumamente integral todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad, revisando y actualizando en forma completa y ordenada conceptos y recomendaciones previas, definiendo orientaciones precisas sobre sus derechos y, lo que es más importante, confiriendo a tales premisas un carácter de cumplimiento obligatorio, para los Estados parte, al suscribir a dicho instrumento internacional.

Ahora bien, durante todo el proceso de elaboración de la Convención, en la que participaron activamente las organizaciones de personas con discapacidad, se sostuvo que la misma adoptaría el modelo social a la hora de comprender el fenómeno de la discapacidad.

¹⁰ Constitución de la Nación Argentina, reforma 1994, artículo 75 inciso 23. Disponible en <http://infoleg.mecon.gov.ar>. [Fecha de consulta 12-8-15]

Desde dicho paradigma se considera que las causas que dan origen a la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino que son preponderantemente sociales. Esto significa que, más allá de las diversidades funcionales de las personas, la discapacidad es el resultado de una sociedad que no se encuentra preparada ni diseñada para hacer frente a las necesidades de todos y todas, sino solo de determinadas personas que, casualmente, son consideradas personas “estándar”.

El propósito de la mencionada Convención es 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.

“Las personas con discapacidad incluyen a 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”¹¹.

La Convención está supervisada por el Comité de Expertos de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

En Argentina tiene fuerza de Ley desde el 2008, registrada bajo el Nro 26.378.

Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

¹¹ Documento Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Asamblea General de las Naciones Unidas; 2006.

- 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.

Ahora bien, una vez enumerados los principios generales de dicha convención, debemos considerar como hemos señalado a lo largo de todo este capítulo a la persona con discapacidad como ser humano pleno (con sus derechos innatos, sacros e inviolables) y que manifiesta, al igual que cada uno de nosotros, la grandeza y dignidad del hombre. Por ello debe participar de la vida en la sociedad, en la medida que le sea accesible a sus posibilidades.

Si hablamos que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, debemos identificar primero, a las personas con discapacidad como sujetos de derecho o sea, la dignidad no es objeto de políticas asistenciales, como lo veremos más adelante. En segundo lugar reconocer la discapacidad de una persona como un

elemento natural de la diversidad humana, que es parte de la "normalidad de lo que significa ser humano" y esto en el mismo sentido de la raza y el género, desde ese lugar se deben abordar los prejuicios específicos de la discapacidad, de las actitudes y las barreras que impiden el ejercicio de los derechos humanos. Y por último colocar la responsabilidad en el Estado y en la sociedad, ya que debemos considerar que no son las personas las responsables de no poder integrarse a la sociedad, sino que estamos todos involucrados como sociedad.

POBLACIÓN QUE CONCORRE AL TALLER DE EMPRENDIMIENTO PARA LA INTEGRACION SOCIAL

A modo de reflexión como hemos mencionado, hay distintos modelos que pueden aplicarse, para explicar la discapacidad y el funcionamiento, pero la realidad es que actualmente persiste el predominio de un modelo médico. Desde el imaginario colectivo, este modelo ve a la discapacidad como un problema personal, causado directamente por una enfermedad, trauma u otra condición de salud, que requiere del cuidado médico provisto en forma de tratamiento individual por parte de los profesionales.

Esto se ve reflejado por ejemplo en el encuadre donde se ha llevado a cabo dicha investigación: el "*taller de emprendimiento para la integración social*", ubicado en la periferia, respondiendo a este antiguo modelo en el que se intentaba ocultar la discapacidad, aislándola. En la población que concurre a dicho taller también aparecen características del modelo médico, donde prevalece una concepción

proteccionista y asistencial en torno a las personas con discapacidad, donde muchas veces estamos centrados en la patología y sus limitaciones, en la incapacidad de estos sujetos, en vez de llevar nuestra mirada a lo que en realidad puede realizar esa persona, tomando conocimiento de su discapacidad y dándole un servicio y una legislación, teniendo a su vez en cuenta sus deseos e intereses personales, y sus posibilidades dentro de un determinado contexto socio económico.

Este modelo médico si bien tiene sus ventajas y desventajas, es importante que lo apliquemos desde la intervención, ya que muestra la necesaria rehabilitación centrada en el sujeto como paciente, quien requiere intervención médica individualizada, que debe ser dada por un profesional de la salud, lo cual consideramos fundamental para darle a esta población una buena calidad de vida.

En este colectivo social prevalece la vulnerabilidad, escasos recursos, tanto personales, sociales, como laborales y un bajo nivel educativo, situación que los lleva a un desconocimiento de sus derechos. En general percibimos que esta población no sabe a quién ni a dónde dirigirse para obtener información y asesoramiento, evidenciando la falta de acceso a una formación laboral previa que impide su integración social plena y una inexperiencia en el ámbito laboral formal, debido principalmente al sello negativo que carga la persona con discapacidad. Sin olvidar que a su vez se le suma la actual situación económica y falta de oportunidades laborales para el común de la población. Al hablar de vulnerabilidad, la jurista argentina María S. Villaverde sostiene que “la situación de vulnerabilidad

de las personas con discapacidad deriva de complejos procesos sociales, a través de los cuales se construye su desvalorización, su exclusión y su discriminación. La vulnerabilidad deberá ser entendida como aquella parte del riesgo más vinculada con las estructuras sociales que con las conductas individuales de las personas afectadas.”¹²

En contrapartida con el modelo médico que toma a la persona como un sujeto pasivo consideramos a la persona con discapacidad como sujeto con derecho, con derecho a la NORMALIZACION, PARTICIPACION E INTEGRACION y a ser reconocido como componente activo del medio social. Tiene el deber de ejercer ese derecho y, en este sentido, la persona con discapacidad debe tener una formación previa para integrarse, si fuese posible, a una actividad productiva.

Se debe trabajar conjuntamente para correr la mirada peyorativa que se tiene sobre dicha población, realizar las modificaciones necesarias, como el modelo social sostiene, en cuanto a accesos y barreras arquitectónicas que son las que incapacitan a estas personas, pero sobre todo las mayores transformaciones se deben ver en el accionar y proceder de todos nosotros, en nuestra forma de pensar, y comenzar a entender que la discapacidad es una circunstancia social que no tiene por qué limitar las posibilidades de progreso de las personas con discapacidad.

¹² Villaverde Maria S, “Una nueva mirada sobre la discapacidad: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y las 100 reglas de Brasilia”. Disponible en <http://www.villaverde.com.ar/es/publicaciones>. [Fecha de consulta 18-8-15]

Para finalizar este capítulo, concluimos que, es de suma importancia que tanto desde nuestro rol como el de otros profesionales de la salud, comprendamos y nos impregnemos de esta nueva mirada que hoy nos expone el Modelo Social de Discapacidad, ya sea incorporándolo desde lo académico y/o desde la intervención profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Arbio Nora L, TRABAJO FINAL "Talleres Protegidos de Producción en la Provincia de Buenos Aires: El trabajo como estrategia de inclusión social de las personas con discapacidad" Universidad Nacional de La Plata, Facultad de trabajo social, Carrera de especialización en políticas sociales. Noviembre de 2013. Disponible en <http://sedici.unlp.edu.ar>. Fecha de consulta: 10/8/15
- ✓ Brogna, P (Comp.). "Visiones y Revisiones de la Discapacidad." Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 2009
- ✓ Céspedes Gloria Maritza. "La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación", 2005. Disponible en <http://www.scielo.org.co/>. Fecha de consulta: 10/8/15
- ✓ Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Asamblea General de las Naciones Unidas; 2006. Disponible en <http://www.un.org/spanish/disabilities>. Fecha de consulta: 12/3/15
- ✓ Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Disponible en <http://es.wikipedia.org>. Fecha de consulta. 12/3/15
- ✓ Dell ´ Anno Amelia. Seminario curricular "La persona con discapacidad en el contexto social". Universidad Nacional de Mar del Plata .Facultad de

- Ciencias de la Salud y Servicio Social. Grupo de trabajo sobre la problemática de la discapacidad., 2007.
- ✓ Dell' Anno, Amelia; Corbacho, M y Serrat, Mario. “Alternativas de la Diversidad Social: Las personas con discapacidad” Cap III. Espacio Editorial, Buenos Aires, Primera edición, 2004
 - ✓ Dell'Anno, Amelia. “Bases sociales en la construcción de la capacidad de las personas, discapacidad, riesgo y resiliencia”. Parte II. p. 111-134 En: Bariffi, Francisco; Palacios, Agustina. “Capacidad jurídica, discapacidad y derechos humanos: Una revisión desde la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Ed Rustica, Primera edición, 2012.
 - ✓ Discapacidad y la convension de sus derechos. Dispobible en <http://www.disabilityworld.orgl>. Fecha de consulta 12/3/15
 - ✓ Eroles, C y Ferreres, C. (Comp.). “La discapacidad: una cuestión de derechos humanos”. Espacio Editorial, Argentina, 2005
 - ✓ Guajardo Alejandro, Recabarren Eladio, Parraguez Vicky. “Rehabilitación de Base Comunitaria Diálogos, Reflexiones y Prácticas en Chile”, CIPOD Impresiones, Primera edición, Santiago de Chile, Octubre 2014
 - ✓ OMS, Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. “Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad”. Suiza, 2011. Disponible en <http://www.who.int>. Fecha de consulta 2/8/15

- ✓ Palacios, A. “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.” Grupo Editorial Cinca. Madrid, 2008
- ✓ Palacios, A y Bariffi, F. “La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Ediciones Cinca. España, 2007
- ✓ Patronato de liberados bonaerenses. Disponible en <http://www.plb.gba.gov.ar/> .Fecha de consulta 2/9/15

Capítulo 2: MARCO LEGAL EN **ARGENTINA**

*“No se trata de tener derechos a ser iguales, sino de tener
igual derecho a ser diferentes”. (Anónimo)*

Una de las cuestiones de mayor centralidad y vigencia en relación a la problemática de la discapacidad, y que ha sido y es actualmente objeto de fuertes reclamos por parte de esta población y organizaciones que los representan, es el tema del **trabajo**. Eroles, Carlos sostiene que “La inclusión laboral de estas personas se presenta como una de las deudas pendientes, no obstante el avance que se ha registrado a nivel jurídico en las últimas décadas.”¹³

El enfoque asistencialista que predominó durante tantos años y del que aún se encuentran vestigios ancló a las personas con discapacidad en un papel social pasivo, receptor de subsidios, pensiones, becas y ayudas sociales. Bajo esta situación se estaba muy lejos de pensar en el trabajo o en la actividad remunerada, en el desempeño de un papel activo y productivo, que habilitará la integración socio laboral y el ejercicio de una ciudadanía plena.

Sabemos como futuras terapistas ocupacionales que el efectivo desempeño del trabajo y la existencia de oportunidades para hacerlo es central en la vida de todo ser humano por cuanto contribuye a su autonomía, a la realización personal y al reconocimiento como miembros activos del grupo social; además de proporcionar un medio de vida.

Por eso aquí en este capítulo hemos decidido analizar el marco legal que se ha ido formando en la Argentina en torno a la discapacidad y el trabajo.

¹³ Eroles, Carlos; “Naturaleza de la Discriminación contra las Personas con Discapacidad”; Fundación PAR-EUDEBA; Buenos Aires; 2008.

ANÁLISIS DE LA NORMATIVA NACIONAL ORIENTADA A LAS PCD

En general, existe un amplio consenso en que el marco normativo nacional, más allá de la diversidad de modelos conceptuales, reconoce derechos y protege formalmente a las personas con discapacidad.

Simultáneamente, ese acuerdo incluye la convicción de que, en los hechos, lo que predomina es un importante incumplimiento de la ley.

En la Argentina, las primeras leyes que se han ocupado de las personas con discapacidad se remontan a los años iniciales del siglo XX y pretenden legislar sobre aspectos parciales de problemáticas específicas, fundamentalmente la de las personas con discapacidad visual.

En 1981, bajo el gobierno dictatorial de Jorge Rafael Videla, por primera vez se aborda la temática con una perspectiva integrada y global.

Mediante la **Ley 22.431** se crea el Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas que, con algunas modificaciones, hasta hoy constituye el marco organizador del esquema de respuesta estatal a la problemática de la discapacidad.

El surgimiento de esta norma, es crucial para entender el conjunto de la legislación referida al tema, se da en un contexto histórico represivo, de violación de los derechos individuales y sociales, en el que se encuentran clausurados los canales institucionales de participación y representación política y social. En ese marco, la iniciativa parece explicarse más por la movilización internacional en relación con las

PCD y por contingencias históricas relacionadas con la vida de algunos funcionarios con peso en las decisiones del gobierno militar, que por demandas propias de la sociedad argentina que, como se dijo, tenía clausurada toda vía de expresión.

En efecto, por entonces la Argentina participaba del Comité de las Naciones Unidas encargado de la preparación y organización del Año Internacional de los Impedidos. Desde ese ámbito, se solicitaba a los distintos países estudiar la posibilidad de adoptar normas acordes a los principios y recomendaciones emanadas de los organismos internacionales. En concordancia, el gobierno militar decidió la conformación de una comisión intersectorial con el propósito de redactar un ante proyecto que contemplaría, de modo abarcativo, la temática de la discapacidad.

La Federación Argentina de Entidades de Pro- Atención a las personas con discapacidad intelectual (FENDIM) tuvo un importante papel en esas gestiones.

La perspectiva conceptual que subyace a esta ley fundante es la del denominado “modelo rehabilitador” “La vida de una PCD tiene un sentido, pero siempre supeditado a su rehabilitación, que se buscará a través de ciertas herramientas, entre las que se destacan la intervención estatal con énfasis en lo médico – asistencial, el trabajo protegido y la educación especial”.¹⁴

El Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad se reglamentó en el periodo final de la dictadura, exactamente dos años después de dictada la ley,

¹⁴ Palacios, A. “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.”, 2008.

pese a que el artículo 28 exigía que el Poder Ejecutivo la reglamentará en ciento ochenta días . Esta demora parece confirmar que su dictado no respondía a urgencias expresadas por actores relevantes de la sociedad argentina.

La **Ley 24.431 y su decreto reglamentario 498/83** constituyen una respuesta exhaustiva a las necesidades de las PCD (asistencia, prevención, salud, asistencia social, trabajo, educación, seguridad, transporte y arquitectura). Sin embargo, la ley solo distribuye responsabilidades entre distintos ámbitos vinculados con los recursos que harán posible el financiamiento de los servicios que pretende asegurar.

Los años noventa, en sintonía con el proyecto de reorganizar la sociedad argentina sobre la base de postulados del denominado Consenso de Washington, se destacan por un doble énfasis que, en la práctica, muestra descaradamente su carácter paradójico : al mismo tiempo que se avanza en la adhesión a numerosos Convenios Internacionales de Derechos Humanos, algunos de los cuales alcanzan rango constitucional, se lleva adelante un proceso de debilitamiento de las capacidades estatales y de mercantilización de las relaciones sociales que limitan la posibilidad del ejercicio de esos derechos.

En el primer sentido, es de fundamental importancia destacar que los derechos de las personas con discapacidad alcanzan explícitamente rango constitucional con la reforma de 1994. En síntesis en el inciso 23 del artículo 75 de la Constitución Nacional impone al congreso el mandato de "legislar y promover medidas de acción positiva que garantizan la igual real de oportunidades y de trato y el pleno goce y

ejercicio de los derechos reconocidos por esta institución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".¹⁵

El decreto 762/97 del Poder Ejecutivo Nacional, que crea el Sistema de Prestaciones Básicas, y la **Ley 24.901**, que pocos meses después jerarquiza su legalidad y aprueba su orientación general, aunque evidencia cierta disputa de recursos financieros entre los actores, establecen criterios de mercado para las prestaciones dirigidas a las personas con discapacidad.

En coherencia con las políticas focalizadas que se propugnaban por entonces, en febrero de 1995 se establece una fuente de fondos que en forma exclusiva se destinan al financiamiento de programas de atención integral para las personas con discapacidad. Así , las multas previstas en la **ley de Cheques (24.452)** que recauda el Banco Central son derivadas al Instituto Nacional de Servicio Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP), para que administre los fondos , en algunos casos en coordinación con los Ministerios de Trabajo y de Salud y Acción Social, o con provincias y municipios. Un año después por el decreto 153/96, se crea el Comité Coordinador de Programas para Personas con Discapacidad con sede en el INSSJP, integrado por áreas involucradas del gobierno nacional y con participación permanente de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas Discapacitadas (CONADIS).

¹⁵ Constitución de la Nación Argentina, reforma 1994, artículo 75 inciso 23. Disponible en <http://infoleg.mecon.gov.ar>. [Fecha de consulta 14-8-15]

El objetivo de este comité era posibilitar la elaboración, selección y gestión de los programas a financiar con esa fuente. Problemas de su ejecución presupuestaria, falta de información sobre los resultados y poca transparencia en el uso de los fondos llevaron al Congreso, seis años después, a aprobar la ley **25.557** para la creación de una comisión bicameral investigadora del cumplimiento de la Ley de Cheques.

En julio de 2000, la **Ley 25.280** aprueba la incorporación al orden normativo interno de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscripta en Guatemala. “La Convención, puede ser interpretada como un avance en el sentido de modelo social, aunque no lo consiga plenamente”.¹⁶

Al mes siguiente, agosto de 2000, se aprueba la **Ley 25.300**, que tiene por objeto el fortalecimiento competitivo de las micro, pequeñas y medianas empresas que desarrollen actividades productivas en el país. Entre las medidas que la norma contempla para reducir los costos de estas compañías y aumentar su competitividad, se reduce el importe de las multas y, como consecuencia, el monto con que se financian los programas orientados a las PCD.

La Ley para compensar esta quita, establece en el artículo 52 que “el poder ejecutivo nacional y el Honorable Congreso de la Nación deberán incluir en las futuras leyes de presupuesto las partidas necesarias para la ejecución de los programas de discapacidad que garanticen como mínimo el nivel de la recaudación

¹⁶ Eroles, Carlos; “Naturaleza de la Discriminación contra las Personas con Discapacidad”; Fundación PAR-EUDEBA; Buenos Aires; 2008.

de 1999 según lo establecido por la Ley 24.452”.¹⁷ El Poder Ejecutivo Nacional (PEN), por decreto 777/2000, que promulga la ley 25.300 vetó el mencionado artículo.

En marzo del 2003, el Congreso Nacional dicta una nueva norma la **Ley 25.730** que prevé sanciones para los libradores de cheques rechazados por falta de fondos, sin autorización para girar en descubierto o por defectos formales , y establece que las multas que de ahí deriven serán destinadas a los programas y proyectos a favor de las personas con discapacidad.

El PEN, con el propósito de superar algunos de los problemas generados con el uso de los fondos, crea por Decreto 1277/2003 el Fondo Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad, y una Unidad Ejecutora en el ámbito de la Comisión Nacional Asesora dependiente del Consejo Coordinador de Políticas Sociales. En este sentido, desde el punto de vista normativo, la decisión parece fortalecer a la Comisión Nacional Asesora como ámbito de orientación de políticas y la dota de una herramienta que, al menos en la teoría, fortalece su capacidad de gestión.

Finalmente en mayo de 2008, el Congreso sanciona la **Ley 26.378**, que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) y su Protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006, considerado este como el

¹⁷ Ley 25.300 “Fomento para las micro, pequeñas y medianas empresas” Septiembre 2000

instrumento de protección de los derechos de las PCD más avanzado desarrollado hasta el momento.

EMPLEO

En la perspectiva del modelo rehabilitador, la asistencia social se constituye en el medio de manutención por excelencia de las personas con discapacidad. Esto, si bien se justifica en ciertos casos por la imposibilidad de realizar algún tipo de tarea, en la mayoría se debe a la subestimación que genera la exclusión del mercado laboral de muchas PCD plenamente capaces de trabajar.

"En el marco de este paradigma de interpretación de la discapacidad surge el empleo protegido, en centros especiales, empresas protegidas o centros ocupacionales, como una estrategia orientada a que la PCD pueda adquirir cierta experiencia laboral y seguridad sobre sus propias habilidades"¹⁸.

Para el modelo social, el trabajo constituye una herramienta muy útil como medio de integración, aunque no es la única. Al mismo tiempo, desde esta mirada se considera que el empleo protegido debe ser una herramienta subsidiaria, restringida y temporal. "Las políticas de empleo para las PCD en muchos países experimentaron un cambio significativo en los últimos años, al orientarse hacia el empleo autónomo, el empleo con apoyo y los enclaves laborales".¹⁹

¹⁸ Palacios, A. "El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.", 2008

¹⁹ Palacios, A. "El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.", 2008

En la legislación Argentina , ya en 1981 la **Ley 22.431** que define el Sistema de Protección Integral, contempla los ejes principales de la política de empleo para las personas con discapacidad que , con algunas modificaciones , se mantiene hasta hoy : a-) establece los servicios de formación laboral y profesional y la concesión de préstamos y subsidios para facilitar su actividad laboral (art. 4) ; b-) define el cupo obligatorio del 4% de PCD para las plantas de personal del Estado Nacional, organismos descentralizados y autárquicos, entes públicos no estatales y empresas del estado (art. 8); c-) prioriza a las PCD en la concesión de espacios públicos para el desarrollo de pequeños comercios (art 11), y d-) prevé el apoyo a la creación de talleres protegidos de producción (art 12).²⁰

Leyes posteriores introdujeron cambios que no modificaron en lo esencial la política en el cupo obligatorio (**Ley 25.689**) y en la concesión de espacios públicos (**Ley 24.308**), o fijaron incentivos al empleo de la PCD, como la preferencia en las compras del Estado, en caso de igual costo, por proveedores que empleen personas con discapacidad. (**Ley 25.689**).

La **Ley 24.901** , al definir el sistema único de prestaciones, además del servicio de formación laboral que incluye las pre acciones básicas, incorpora como prestación complementaria la iniciación laboral, a la que define como “ la cobertura que se otorgará por única vez a la personas con discapacidad una vez finalizado su proceso de habilitación , rehabilitación y/o capacitación , y en condiciones de desempeñarse laboralmente en una tarea productiva , en forma individual y/o

²⁰ Ley 22.431 “Sistema de protección integral de los discapacitados”. Marzo, 1981

colectiva , con el objeto de brindarle todo el apoyo necesario , a fin de lograr su autonomía e integración social”. (Art 36).²¹

La Ley de Empleo **24.013** mantiene como ejes principales en la definición de la política de empleo para las PCD los ya mencionados, e incorpora como novedad normativa el impulso para que en las convenciones colectivas se incluyan reservas de puestos de trabajo para PCD en el sector privado (art 86), exenciones de cargas impositivas para los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado (art 87) y créditos especiales para la financiación de obras que necesitaran emprender en sus establecimientos , para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas , aquellos empresarios que contraten entre su personal un 4% o más de trabajadores con discapacidad (art 88).²²

El funcionamiento , los requisitos de habilitación, un régimen laboral especial y un régimen especial de jubilaciones de los Talleres Protegidos fueron regulados por la **Ley 24.147**, que establece que “ deberán participar regularmente en las operaciones de mercado y tener la finalidad de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran sus trabajadores “ y que su estructura y organización deberán ser similares “ a las adoptadas por las empresas ordinarias , sin perjuicio de sus peculiares

²¹ Ley 24.901 “Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad”. Noviembre, 1997

²² Ley 24.013, Capítulo III “Programas de empleo para grupos especiales de trabajadores”. Diciembre, 1991

características y de la función social que ellos cumplan” (art 1).²³ En el mismo sentido la Ley distingue de los Talleres Protegidos Terapéuticos y de los centros de Educación Especial que dispongan de aulas o talleres para el aprendizaje profesional.

El financiamiento de estos talleres , de acuerdo con este texto legal , se cubrirá con los aportes de los titulares de los propios talleres y grupo ; los aportes y/o donaciones de terceros ; los beneficios que resulten de la actividad desarrollada en el propio taller ; la ayudas que para la creación de los Talleres Protegidos de Producción pueda establecer el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social según su presupuesto ; y las ayudas de mantenimiento a que puedan acceder como consecuencia de los programas de apoyo al empleo , establecidos por el Gobierno Nacional , los gobiernos provinciales y las municipalidades.

El denominado Pacto Federal del Trabajo , ratificado por la **Ley 25.212** de 1999, incluyó como parte integrante un Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las PCD , que entre sus líneas de acción se proponía promover la participación de las PCD en los programas de empleo y capacitación laboral nacionales y provinciales con el objetivo de asegurar su incorporación y avanzar en su integración socio laboral, la creación o fortalecimiento de servicios de empleos nacionales o provinciales para PCD ; la consolidación del registro concesionario de aspirantes y de lugares disponibles para la instalación de

²³ Ley 24.147 Talleres protegidos de producción, “Habilitación, registro, funcionamiento, financiamiento y supervisión. Régimen laboral especial. Régimen especial de jubilaciones y pensiones”. Octubre, 1992

pequeños comercios ; el impulso de acciones encaminadas al cumplimiento de la normativa que demanda obras que permitan el acceso de las PCD en la dependencias del Estado Nacional y en los edificios de la administración pública provincial ; la creación de padrones de desocupados que permitan la coordinación y promoción de su reinserción laboral ; el análisis de la posibilidad de mejorar los beneficios que por hijo discapacitado perciben los trabajadores en relación de dependencia , lo beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y el personal dependiente del sector público provincial ; y el compromiso de propiciar mecanismos de incentivos para aquellos empleadores que celebran contratos de trabajo con PCD.

La **Ley 23.785**, de octubre de 2003, extendió la vigencia de los cupos para personas con discapacidad a todos los planes socio laborales financiados por Estado Nacional y , poco después, el Ministerio de Trabajo, en el marco de su Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables , creó el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad (Resolución 802/2004), orientado a insertar laboralmente en el sector privado a los trabajadores con discapacidad, mediante el pacto directo con éstos, durante un plazo de 9 meses, de una suma mensual que podría integrarse a la suma aportada por el empleador a fin de alcanzar el monto de la remuneración correspondiente .

Por Resolución 575/2005, el Ministerio de Trabajo, en coordinación con la CONADIS y el financiamiento del Fondo Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad, creó el Programa de Apoyo Económico a Micro

Emprendimientos para Trabajadores con Discapacidad que otorga subsidios no reintegrables.

También en el caso del empleo, se constata la existencia de un cuerpo normativo importante que, más allá de algunas contradicciones e incentivos no del todo claros respecto de la coherencia que guardan con los objetivos que explícitamente proponen, registra un bajo nivel de cumplimiento.

A modo de conclusión, creemos que es aquí donde debemos reflexionar y analizar por qué tiene que haber leyes para las personas con discapacidad, ya que ellas tienen las mismas necesidades que el común de la población, pero a pesar de ello se tuvieron que crear leyes especiales, dada la falta de conciencia de gran parte de la comunidad. Dicha situación se da debido a que no hay reconocimiento social de las dificultades que tiene la población con discapacidad para satisfacer sus necesidades como todos los seres humanos. Por eso, es imprescindible hacer visible su situación. Son personas con derechos, como todos y no hay que etiquetarlos por la discapacidad que poseen. El problema no es la diferencia sino la valoración negativa que se hace de ella como se ha mencionado con anterioridad.

La normativa en materia de protección de los derechos de las personas con discapacidad es extensa y constituye un gran avance en el reconocimiento de los derechos de dichas personas, sin embargo se debe seguir trabajando en la plena implementación de estas normas y en el reconocimiento, poniendo el acento en su cumplimiento, creando sistemas de control eficaces y sanciones por incumplimiento. A su vez debemos visualizar por parte de todos los componentes

del tejido social de que la discapacidad constituye un concepto dinámico que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras sociales que evitan la participación plena y efectiva de las PCD en la sociedad. En este sentido, resulta fundamental que, desde el lugar que cada uno ocupa en la sociedad, se reflexione acerca del modo en que se puede contribuir a la modificación de estas barreras y a la idea de que la discapacidad es parte constitutiva de la diversidad social.

TALLERES PROTEGIDOS EN ARGENTINA

El Programa de Promoción de Taller Protegido de Producción, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires, surgió en el marco de la Ley Provincial N° 10.592 “Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas con Discapacidad”, sancionada en 1987. Se trata de una ley fundamental que contempla todos aquellos aspectos que hacen a la problemática de las personas con discapacidad: salud, rehabilitación, trabajo, educación, accesibilidad, transporte, y cobertura social. Por ello, en este aspecto, como en otros, la **Ley 10.592** representa un avance importante por cuanto se sustenta en un enfoque de derechos, y establece, en su Cap. II; Art 7: “Apoyar la creación de toda instancia protegida de producción, y en particular los Talleres Protegidos de Producción, teniendo a su cargo la habilitación, supervisión y puesta en

funcionamiento del Registro de Talleres Protegidos de Producción, donde se asentarán los bienes que estén en condiciones de ofrecer los mismos”²⁴

El Decreto Reglamentario N° 1149/90 señala “Entiéndase por Taller Protegido de Producción a la entidad estatal o privada dependiente de una asociación civil sin fines de lucro que cuenten con personería jurídica y reconocida como entidad de bien público que tenga por finalidad la producción de bienes y/o servicios cuyo plantel esté integrado por trabajadores discapacitados físicos y/o mentales preparados o entrenados para el trabajo, en edad laboral y afectados por una incapacidad que les impida obtener y conservar un puesto de trabajo en el mercado laboral competitivo.”²⁵

En sus fundamentos, el Documento del Programa recupera la conceptualización de la Organización Internacional del Trabajo cuando distingue dos formas de trabajo en relación al desempeño de la persona con discapacidad: el empleo o trabajo competitivo y el trabajo protegido.

El Empleo o Trabajo Competitivo se entiende como “La actividad en que la persona incapacitada cumple su tarea en condiciones similares a las de sus colegas válidas y acepta las mismas normas de trabajo, reglamentación y sistemas de remuneración que ellos”.²⁶ Es decir que incluye toda actividad que una persona con discapacidad desarrolla en relación de dependencia en cualquier emprendimiento de la comunidad, sea una empresa, fábrica, comercio, en forma

²⁴ Ley 10.592 “Régimen jurídico básico e integral para las personas discapacitadas”, 1987

²⁵ Decreto 1149/90 “Régimen jurídico básico e integral para las personas discapacitadas” Reglamentación Ley 10.592

²⁶ OIT. Recomendaciones N° 99 de 1955 y N° 168 de 1983; sobre readaptación y empleo

integrada con otros trabajadores no discapacitados y bajo las mismas regulaciones. Esta modalidad laboral generalmente es realizada por aquellas personas con discapacidad que se desempeñan con cierta autonomía.

El Empleo o Trabajo Protegido es “Generalmente, trabajo por períodos prolongados, ofrecido en condiciones especiales (en un taller protegido o a domicilio) a personas con discapacidad que, por la naturaleza o gravedad de su impedimento no están en condiciones de ejecutar un trabajo en las condiciones de competencia corrientes”²⁷. Trabajo protegido es aquél que las personas con discapacidades llevan a cabo por lo general, en talleres específicamente establecidos para tal propósito, bajo el acompañamiento o supervisión de un tercero. Las personas que trabajan en talleres protegidos conservan sus prestaciones de seguridad social y generalmente, cada semana reciben un pequeño salario adicional del proveedor del trabajo. Los trabajadores protegidos no están empleados y no les ampara la legislación sobre protección del empleo. Está generalmente aceptado que para algunas personas con discapacidad, el mercado de empleo competitivo puede no ser, una opción viable. Las Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad consideran que, si bien el objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidades obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto, “en el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa

²⁷ OIT. Recomendaciones N° 99 de 1955 y N° 168 de 1983; sobre readaptación y empleo.

forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados” (Art. 7.7)²⁸

La Ley 10.592 de la Provincia de Buenos Aires ha receptado esta sugerencia al expresar como hemos ya señalado el apoyo a la creación de toda instancia protegida de trabajo, y más puntualmente a los Talleres Protegidos de Producción.

LEY 26.816. RÉGIMEN FEDERAL DE EMPLEO PROTEGIDO PARA PCD

Es sumamente importante para este trabajo de investigación hacer énfasis en la Ley 26.816 que crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, que fue sancionada el 28 noviembre de 2012 por el Congreso Nacional y promulgada el 7 de Enero de 2013 , quedando derogada **la Ley Nº 24.147 – B.O. 27.10.92** – denominada “*Régimen de Talleres Protegidos de Producción para los Trabajadores Discapacitados* “. Según lo referido por nuestra entrevistada la Lic. en Sociología Sandra Pichinini quien trabaja hoy en día en la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral de la ciudad de Mar del Plata, aun dicha ley no ha sido promulgada.

El día 1º de marzo del 2016, se llevo a cabo el Primer Encuentro Plenario de los organismos estatales para la implementación del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, con la presencia del director de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad, Martín Arregui. Del plenario participaron también representantes del Servicio Nacional de

²⁸ Normas Uniformes de las Naciones Unidas contra la Discriminación. 1981.

Rehabilitación (SNR), Comisión Nacional Integradora para las Personas con Discapacidad (CONADIS), Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), Superintendencia de Servicios de Salud (SSS), ANSES y AFIP.

En dicha reunión se organizó como primera etapa llevar adelante una serie de visitas a los Talleres Protegidos de Producción para conocer su realidad diaria, identificando los recursos con los que cuentan para la adecuación en el ingreso al Régimen. Se necesita que los Talleres Protegidos estén en condiciones para que ingresen al Régimen; darles instrumentos a las ONGs para que estén en tema y que conozcan los pasos a seguir en el enmarque de dicha reglamentación. El objetivo es que, mediante el trabajo en conjunto, la implementación de la Ley 26.816 genere un empoderamiento por sobre el trabajador con discapacidad y sus derechos como tal dentro de los Talleres Protegidos de Producción.

Esta ley consta de 41 artículos. En su ARTÍCULO 37 señala que los Talleres Protegidos de Producción (TPP) que actualmente se rigen por la ley 24.147 pasarán a revistar, a partir de la vigencia de la presente, como Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) hasta que, conforme lo determine la reglamentación, puedan ser recalificados como Talleres Protegidos de Producción (TPP).

La norma crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, con jurisdicción en todo el territorio nacional de la República Argentina, que tendrá los siguientes objetivos:

- “Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Para ello se deberá promover la superación de las aptitudes, las competencias y actitudes de las personas con discapacidad, de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales locales.
- Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los Organismos Responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad.”²⁹

Se podrán incorporar a las distintas modalidades del Régimen, las personas definidas en el artículo 2° de la Ley 22.431, que no posean un empleo y que manifiesten su decisión de insertarse en una organización de trabajo. Estas personas deben estar inscriptas en las oficinas de empleo municipales creadas por la Resolución MTE y SS 176/2005, y tener el Certificado Único de Discapacidad previsto por el artículo 3° de la citada ley. El certificado es expedido por el Ministerio de Salud de la Nación, organismo que certifica la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación del sujeto y el tipo de actividad laboral o profesional que puede desempeñar. La misma validez tienen los certificados expedidos por las provincias adheridas a la Ley 24.901.

²⁹ Ley 26.816 “Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad”. Enero, 2013

En su art 2 dicha ley establece que “la implementación del presente Régimen se llevara a cabo a través de las siguientes modalidades de empleo: - Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE) - Taller Protegido de Producción (TPP) - Grupos Laborales Protegidos (GLP). Podrán ser organismos responsables de las primeras dos modalidades (TPEE y TPP), las entidades públicas o privadas sin fines de lucro con personería jurídica propia y cuya calificación se determinara de acuerdo a las características que se detallaran en los art siguientes”.³⁰

En su artículo 3 “Se denominará TALLER PROTEGIDO ESPECIAL PARA EL EMPLEO (TPEE) aquel que tenga por objetivo brindar a sus miembros un trabajo especial que les permita adquirir y mantener las competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo a las demandas de los mercados laborales locales y sus posibilidades funcionales. Los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) deberán promover para beneficio de sus trabajadores las siguientes acciones:

- 1) de promoción de la terminalidad educativa en el sistema educativo formal;
- 2) de entrenamiento para el empleo en actividades productivas o de servicio;
- 3) de formación y capacitación permanente de acuerdo a las necesidades de los mercados locales;
- 4) toda actividad que tienda a mejorar su adaptación laboral, social y familiar;
- 5) apoyo para la búsqueda laboral y asistencia para el empleo en:
 - a) Talleres Protegidos de Producción;

³⁰ Ley 26.816 “Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad”. Enero, 2013.

- b) Grupos Laborales Protegidos;
- c) empresas públicas o privadas con empleo formal ordinario;
- d) empleo independiente;
- e) micro emprendimientos”.³¹

Destacamos y ponemos énfasis en estas cinco acciones ya que son los objetivos que se intentan lograr en el “Taller de emprendimiento para la integración social”.

“ARTÍCULO 4°.- Se considerará TALLER PROTEGIDO DE PRODUCCIÓN (TPP) aquél que desarrolle actividades productivas, comerciales o de servicio para el mercado debiendo brindar a sus trabajadores un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran.

ARTÍCULO 5°.- Se considerarán GRUPOS LABORALES PROTEGIDOS a las secciones o células de empresas públicas o privadas, constituidas íntegramente por trabajadores con discapacidad”.³²

La Ley designa al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la administración del Régimen, la coordinación con las provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios, de la asistencia técnica a brindar a los organismos públicos y privados que gestionen los TPEE, TPP y GLP. También le encarga el dictado de las normas complementarias y aclaratorias para la implementación del régimen.

³¹ Ley 26.816 “Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad”. Enero, 2013

³² Ley 26.816 “Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad”. Enero, 2013

Entre las medidas que deben adoptar los Estados se incluye el empleo de personas con discapacidad en el sector público, y la promoción del empleo de personas con discapacidad en el sector privado (artículo 27, apartado 1, incisos g y h) La obligación de los Estados comprende la promoción y salvaguarda del ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo.

¿Cuál es la importancia de la creación de esta ley?

- Hacer visible la problemática de las personas con discapacidad.
- Asumir una POLITICA DE ESTADO coherente con esas necesidades.
- Instalar al Trabajo como eje de la inserción social de las personas con discapacidad.
- Cambiar el paradigma de "beneficiario" a "operario"
 - De sujeto pasivo de tratamientos a sujeto protagonista de actividades.
 - De excluido a incluido
 - De causar gastos a generar ingresos para la familia.
 - Dignificación de su prestación social de salud
 - Dignificación de su haber previsional

Con lo dicho hasta el momento, podemos concluir que el nuevo Régimen Federal de Empleo significará un progreso en la realización de los objetivos diseñados por la Ley 22.431 y por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 26.378.

CONTEXO SOCIOLABORAL ACTUAL DE LAS PCD

Una vez que hemos desarrollado el marco legal que ha regido y rige actualmente en nuestro país acerca de las personas con discapacidad, consideramos necesario dirigirnos al contexto donde estamos ubicados social, política y laboralmente.

Para situarnos en ello utilizaremos los datos de Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas llevado a cabo en el año 2010.

Este censo reveló que el 12,9 % de la población tiene una dificultad o limitación permanente para realizar una o más actividades de la vida cotidiana (hay 2.800.000 personas con discapacidad en la Argentina). Cabe destacar que este porcentaje incluye a las personas que cuentan con certificado de discapacidad y aquellas que no lo poseen pero declaran tener alguna/s dificultad/es o limitación/es permanente/s para ver, oír, moverse, entender o aprender.

A su vez, el Censo informa que, del total de la población a partir de los 3 años de edad viviendo con una dificultad o limitación permanente, sólo el 14% asiste a un establecimiento educativo, del cual más del 90% lo hace en una institución de educación “común” mientras que el resto opta por la educación “especial”.

Con respecto al contexto laboral actual podemos decir que la situación laboral en nuestro país es crítica, observándose un alto índice de desempleo; conseguir trabajo hoy en día es una verdadera odisea para cualquier persona y en mayor medida para las personas que presentan algún tipo de discapacidad. Según datos

relevados por el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP) el 90 % de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas.

En tanto, la mayoría de las personas con discapacidad que tienen una ocupación que les da un rédito económico, es a través de autoempleo: trabajo domiciliario y famiempresas. En muchos casos estas iniciativas se concretaron gracias a una gran fuerza de voluntad de estas personas y también al funcionamiento de una red de contención (conformada por instituciones de rehabilitación y ONG) que además de ser fundamental a la hora de los tratamientos terapéuticos, cumple una función central en el dictado y la gestión de cursos de capacitación adecuada no solo a las posibilidades, sino también a los gustos de las personas y a las exigencias y demandas del mercado laboral actual.

Según la GLARP la figura de los "Talleres Protegidos" sigue siendo una alternativa para brindar oportunidades laborales a la población con discapacidad que no logra ingresar al mercado laboral formal.

Ahora bien, si nos basamos en el "Informe Mundial de Discapacidad" de la OMS los principales obstáculos que tienen las PCD en su participación en la sociedad tienen que ver principalmente con:

- Las políticas y normas insuficientes: La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes. Nosotras consideramos que a pesar de las acciones llevadas a cabo por el Estado éstas siguen siendo pobres debido a la vulnerabilidad de las personas con

discapacidad, que se encuentran expuestas a los actos de discriminación y, principalmente, un desconocimiento sobre sus propios derechos.

- Actitudes negativas. Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social. Como lo hemos mencionado el prejuicio hacia las personas con discapacidad remonta a épocas pasadas, dotado de un carácter negativo y de exclusión hacia dicha población.
- Prestación insuficiente de servicios. Las personas con discapacidad son particularmente vulnerables a las deficiencias que presentan los servicios tales como la atención de salud, la rehabilitación y la asistencia y apoyo.

Consideramos como investigadoras que los programas de inserción social y laboral dirigidos hacia las personas con discapacidad se han determinado por enfoques de tipo médico, resaltando las concepciones e imaginarios negativos en torno a la discapacidad con la necesidad de proveer servicios de orientación, capacitación, formación e inclusión como medio para lograr un desempeño significativo en el ámbito productivo. Esto ha generado la segregación de esta población. En este sentido, surgen los centros, fundaciones y/o instituciones de orientación laboral, como instancias en las que se les brinda a las personas los servicios de apoyo necesarios para que desplieguen todas sus capacidades, con el propósito de que sean efectivos en la ejecución de las actividades cotidianas y trabajo, pudiendo valerse por sí mismas y guiar su vida teniendo en cuenta sus preferencias personales.

- Problemas con la prestación de servicios. La mala coordinación de los servicios, la dotación insuficiente de personal y su escasa competencia pueden afectar a la calidad, accesibilidad e idoneidad de los servicios para las personas con discapacidad.
- Financiación insuficiente. Los recursos asignados a poner en práctica políticas y planes son a menudo insuficientes. La falta de financiación efectiva es un obstáculo importante para la sostenibilidad de los servicios, sea cual fuere el nivel de ingresos del país.
- Falta de accesibilidad. Muchos edificios (incluidos los lugares públicos) y sistemas de transporte y de información no son accesibles a todas las personas. La falta de acceso al transporte es un motivo habitual que desalienta a las personas con discapacidad a buscar trabajo o que les impide acceder a la atención de salud. Sucede lo mismo en el ámbito educacional.

Si a su vez relacionamos lo mencionado por el informe con la extrema vulnerabilidad y la posibilidad de formarse y capacitarse laboralmente, debemos mencionar *FACTORES OBSTACULIZANTES EN EL PROCESO DE INSCLUSION SOCIO LABORAL DE LAS PCD* señalados por la GLARP:

- Barreras urbanísticas, transporte, comunicacionales, socioculturales y actitudinales;
- Actitud de las PCD , familias y entorno;
- Actitud de los profesionales de la Rehabilitación Profesional;

- Escasa oferta de Rehabilitación Integral y Profesional;
- Escasos servicios de Evaluación, Colocación y Seguimiento;
- Falta de reconocimiento de cobertura económica para este servicio que dificulta su mantenimiento o creación;
- falta de calificación y de continuidad de los programas laborales llevados a cabo;
- Políticas asistencialistas: pensiones;
- Leyes que no se cumplen en su totalidad;
- Sociedad y empleadores que desconoce las necesidades y posibilidades de la PCD;
- Malas inclusiones;
- Falta de seguimiento y evaluación de los resultados.

Ahora bien, por parte de las personas con discapacidad encontramos:

- El bajo nivel educacional de esta población (como lo ha relevado el censo nacional). La educación formal no siempre se da sobre bases sólidas, desconociéndose la necesidad de mayores niveles de calificación.
- Falta de competencias laborales por lo que esta población es generalmente excluida social y económicamente, agudizando la pobreza del país. Generalmente se da la ubicación en el sector informal de la economía, lo que en muchos casos no permite el cubrimiento de necesidades básicas y familiares, aumentando de esta manera dicha fragilidad.
- Escasa posibilidad de acceder a una rehabilitación integral y profesional

- Desconocimiento de posibilidades por falta de información
- Falta de acceso por cuenta propia
- Aceptación de su situación de dependencia con los beneficios o no que conlleva.

Los *FACTORES FACILITADORES EN EL PROCESO DE INCLUSION SOCIO LABORAL* SEGÚN LA GLARP tienen relación con: las leyes, políticas y programas que fomenten la inclusión; la reciente Convención de los Derechos de las PCD y la adhesión Nacional; la exigencia en el cumplimiento de cupos señalados por la ley; una mayor inclusión escolar que favorezca posteriormente la inclusión laboral; los avances tecnológicos (teletrabajo, formación virtual, ayudas técnicas) e inclusiones exitosas.

Si bien como hemos mencionado existen políticas del Estado orientadas a la integración socio laboral de las personas con discapacidad, las mismas se basan en el asistencialismo. Aún siguen faltando dispositivos que faciliten la participación de esta población en educación, formación profesional y empleo.

Creemos necesario garantizar la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y equiparación de oportunidades, para que las personas con discapacidad dejen de ser un grupo vulnerable y frágil, y pasen a ser protagonistas activos de nuestra sociedad. Fundamento en el cual se basa el modelo social.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Acuña Carlos H. y Bulit Goñi Luis G (compiladores). "Políticas sobre discapacidad en la argentina. El desafío de hacer realidad los derechos". Siglo veintiuno editores. Impreso en impresiones Martínez, Ciudadela, noviembre, 2010.
- ✓ Arango-Soler Juan M, Santander Johann M, Correa-Moreno y Yerson A. "Programa de orientación vocacional laboral para personas con discapacidad de la fundación de adaptación laboral ideal", 2012. Disponible en <http://www.scielo.org.co/>. Fecha de consulta 17/8/15
- ✓ Arbio Nora L, TRABAJO FINAL "Talleres Protegidos de Producción en la Provincia de Buenos Aires: El trabajo como estrategia de inclusión social de las personas con discapacidad" Universidad Nacional de La Plata, Facultad de trabajo social, Carrera de especialización en políticas sociales. Noviembre de 2013. Disponible en <http://sedici.unlp.edu.ar>. Fecha de consulta: 10/8/15
- ✓ Caviglia Enrique, Arizmendi. régimen de empleo protegido para personas con discapacidad, Abril, 2013. disponible en <http://www.cronista.com>. Fecha de consulta 12/7/15
- ✓ Constitución de la Nación Argentina, reforma 1994. Disponible en <http://www.constitution.org/cons/argentin.htm> . Fecha de consulta 14/8/15

- ✓ Datos Censo 2010, Disponible en <http://www.censo2010.indec.gov.ar>. Fecha de consulta 6/7/15
- ✓ Diario La Capital. Disponible en <http://www.lacapitalmdp.com/noticias/La-Ciudad/2014/10/27/271189.htm>. Fecha de consulta. 7/04/15
- ✓ Eroles, Carlos; “Naturaleza de la Discriminación contra las Personas con Discapacidad”; Fundación PAR- EUDEBA; Buenos Aires; 2008
- ✓ Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP). Disponible en <http://glarp.iap.org>. Fecha de consulta 19/8/15
- ✓ INADI. “Políticas públicas: Avances y Desafíos en la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Disponible en <http://inadi.gob.ar/>. Fecha de consulta: 19/8/15
- ✓ Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 1993. Disponible en <http://www.un.org/spanish>. Fecha de consulta 19/7/15
- ✓ OMS, Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. “Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad”. Suiza, 2011. Disponible en <http://www.who.int>. Fecha de consulta 16/8/15
- ✓ OIT. Recomendaciones N° 99 de 1955 y N° 168 de 1983; sobre readaptación y empleo
- ✓ Palacios, A. “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ediciones Cinca, Madrid, 2008

- ✓ Texto Ley N° 10.592 “Régimen Jurídico Básico e Integral para las personas con Discapacidad”; Provincia de Buenos Aires; Diciembre 1987. Y Decreto Reglamentario N° 1149/90 . Disponible en <http://www.infoleg.gov.ar>. Fecha de consulta 20/8/15
- ✓ Texto Ley 24.147 Talleres protegidos de producción, “Habilitación, registro, funcionamiento, financiamiento y supervisión. Régimen laboral especial. Régimen especial de jubilaciones y pensiones”. Octubre, 1992. Disponible en <http://www.infoleg.gov.ar>. Fecha de consulta 20/8/15
- ✓ Texto Ley 26.816 “Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad”. Enero, 2013. Disponible en <http://www.infoleg.gov.ar>. Fecha de consulta 20/8/15
- ✓ Texto Ley 25.300 “Fomento para las micro, pequeñas y medianas empresas” Septiembre 2000. Disponible en <http://www.infoleg.gov.ar>. Fecha de consulta 20/8/15.
- ✓ Texto Ley 24.147 Talleres protegidos de producción, “Habilitación, registro, funcionamiento, financiamiento y supervisión. Régimen laboral especial. Régimen especial de jubilaciones y pensiones”. Octubre, 1992. Disponible en <http://www.infoleg.gov.ar>. Fecha de consulta 20/8/15
- ✓ Texto Ley 22.431 “Sistema de protección integral de los discapacitados”. Marzo, 1981. . Disponible en <http://www.infoleg.gov.ar>. Fecha de consulta 20/8/15

**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”**

UNMdP.
Mastronardi / Prieza Leiva

- ✓ Texto Ley 24.901 “Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad”. Noviembre, 1997. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 20/8/15
- ✓ Texto Ley 24.013, Capítulo III “Programas de empleo para grupos especiales de trabajadores”. Diciembre, 1991. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 20/8/15

Capítulo 3: PROGRAMAS DE **ENTRENAMIENTO LABORAL EN EL** **TALLER DE EMPRENDIMIENTO PARA** **LA INTEGRACIÓN SOCIAL**

"Es a través de nuestras actividades que estamos conectados con la vida y con otros seres humanos. A través de las actividades de las cuales participamos, aprendemos sobre el mundo, evaluamos nuestro conocimiento, desarrollamos habilidades, expresamos nuestros sentimientos, experimentamos placer, cuidamos nuestras necesidades de supervivencia, desarrollamos competencias y logramos dominar nuestros destinos"

HOPKINS Y SMITH, 1983,

Hemos decidido en este último capítulo describir de qué manera los Programas de Entrenamiento Laboral (de aquí en adelante PEL) influyen en nuestra población, destacando la riqueza en la realización de este tipo de talleres de capacitación laboral donde se observa cómo las personas despliegan sus habilidades de tipo ocupacional, laboral y social. En este escenario se busca la incorporación de las personas en condición de discapacidad a la fuerza laboral de manera que puedan efectuar una actividad productiva que favorezca la calidad de vida y la inclusión social de dicho colectivo.

Para ampliar esta temática y entender aun más la ejecución de este tipo de programas nos reunimos con la Lic. en Sociología Sandra Pichinini quien trabaja hoy en día en la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral, ubicada en la calle La Rioja 2153 de la ciudad de Mar del Plata..

Esta gerencia comienza a funcionar nuevamente hace 5 años, debido a que estuvo cerrada en la época del neoliberalismo, por cuestiones políticas.

Al reabrirse, se comienza a trabajar en programas que incluían jóvenes de 18 a 24 años para resarcirlos de un derecho que hasta el momento no se estaba respetando, surge así el Seguro de Capacitación y Empleo, implementado para activar políticas de trabajo.

Otras de las cuestiones que se trabajaban en ese entonces eran los programas de Jefes y Jefas de hogar.

Estas dos poblaciones forman parte de los primeros grupos con los cuales se vuelve a poner en marcha esta gerencia.

Sandra Pichinini menciona que cuando comienza a formar para de estas oficinas, se presenta espontáneamente un joven con discapacidad Alejandro Colinario, quien llevaba adelante una ONG. Esta persona fue quien cuestionó que no había programas destinados específicamente hacia las personas con discapacidad. Pichinini consideró que este reclamo era justo y comienza a trabajar en esta cuestión, ya que en ese momento los programas se bajaban a demanda de la población.

La solución a este pedido se realiza a través de una “adaptación” del programa Línea de Entrenamiento para el Trabajo, el cual a partir del año 2010 quedaría ligado a la discapacidad.

Comienza allí la difusión de este tipo de programas para personas mayores de 18 años con certificado de discapacidad vigente. Donde se intentaría recuperar la figura del aprendiz en el puesto de trabajo, tanto para empresas privadas como para organismos públicos.

En un primer momento estuvo pensado como un formato individual y pre laboral, para pocas personas con posibilidades de inserción laboral. Más tarde se implementaría la modalidad de Taller, donde el abanico de posibilidades para las personas con discapacidad sería mayor y la cantidad de participantes también.

Es en ese entonces donde se invita a participar a las instituciones de la ciudad, difundiendo como se trabajaba, y se brinda la posibilidad de presentar proyectos para que en cada uno de estos lugares se lleven a cabo diversas capacitaciones laborales.

La Municipalidad de Gral. Pueyrredón interviene para que en el Taller de Emprendimiento para la Integración Social, quien tiene como coordinadora a la TO Sandra Chaves, se aplique este tipo de formato, al igual que en INAREPS.

Actualmente la mayoría de las instituciones de la ciudad están llevando a cabo estos programas, principalmente las que ya desarrollaban talleres laborales como es el caso de AIPE, ASDEMAR, CREDE y la Casa del Ángel.

Las instituciones más pequeñas, que contaban con menos recursos requirieron más apoyo y asesoramiento por parte de la Gerencia para poder lograr su implementación.

Pichinini menciona que uno de los principales beneficios en la participación de estos programas es la beca mensual que reciben los participantes, la cual se trata de un pago directo donde se les otorga una tarjeta magnética, que retiran en el Banco Nación. Evitando, de esta forma, posibles mal entendidos o fraudes y engaños económicos. Esto representa para los participantes, además de una ayuda económica e incentivo para la capacitación, una gratificación y realización personal, debido a que la mayoría de estas personas nunca ha contado con un empleo formal ni ha tenido la posibilidad de recibir una remuneración.

Además de las becas mensuales que cada participante recibe, se brinda la posibilidad de poder financiar los proyectos que se quieren implementar, solicitando por ejemplo pago docentes, recursos materiales, fortaleciendo de esta forma a las instituciones que recién se están iniciando.

La puesta en marcha de estos proyectos en cada una de las instituciones públicas o sin fines de lucro, permitiría acceder a una población que hasta ese momento quedaba afuera del sistema económico, social y laboral, es decir, una población vulnerable.

Dichos programas fueron avanzando, ganando muchos organismos. En el año 2011 surge algo nuevo, el Programa Promover, desarrollado específicamente para personas con discapacidad aportando un gran abanico de posibilidades, para lo cual se invita nuevamente a todas las instituciones que deseen informarse de esta nueva iniciativa.

Según lo referido por la entrevistada, si bien la Línea de Entrenamiento para el Trabajo era un programa que no estaba pensado para las personas con discapacidad, es el que mayormente se sigue utilizando, ya que es flexible, ágil, funciona bien y no tiene demasiadas dificultades en su implementación.

A su vez desde la Gerencia se ofrece la posibilidad de la terminalidad educativa por la cual la persona también recibe una beca mensual, cursos en los centros de profesionales sin ningún costo y se realizan peticiones para el cumplimiento del cupo del 4% en organismos públicos, como así también en algunas empresas. El PIL (Programa de Inserción Laboral), vigente a partir del año 2004, aporta beneficios impositivos para los empresarios que deseen contratar a personas con discapacidad, se articula conjuntamente con la Oficina de Empleo.

Sumado a esto la Gerencia está dispuesta a ayudar y asesorar a aquellas personas con discapacidad que deseen encabezar un microemprendimiento,

presentando un respectivo proyecto se pueden obtener una financiación de hasta 25 mil pesos. “Los micro emprendimientos es lo que mejor está funcionando actualmente y lo cual se trata de fomentar”, menciona la entrevistada.

En cuanto a los proyectos, se presentan y se evalúan en dos instancias: una en la Gerencia a cargo de Pichinini otra en la Ciudad de Bs As. Siempre se trata de sugerir y orientar sobre la creación de capacitaciones acordes a la demanda del mercado laboral actual. Por ejemplo el Teletrabajo en población de no videntes. Cada institución baja estos programas de acuerdo a su población, teniendo en cuenta que tipo y cantidad de personas son las que concurren y sus posibilidades. En el caso del Taller de Emprendimiento para la Integración social esto no es tan así, debido a que al ser un organismo municipal recibe un gran caudal de personas con diversas discapacidades derivadas de otras instituciones o sectores y son ellas las que deben adaptarse al tipo de Taller que allí se dicta. Es un lugar en el cual resulta casi imposible el cumplimiento de todas las expectativas de las personas que allí se acercan.

El dictado de las capacitaciones es responsabilidad directa del establecimiento. Se recomienda que un 30% de las clases sea de modalidad teórica y el resto practica. La duración de los programas tiene que ver con el tipo de capacitación, pudiendo ser hasta de 8 meses en sectores públicos y 6 en entidades privadas. En este tiempo está estipulado que la persona pueda aprender a desempeñarse en un puesto de trabajo, para ello se han realizado estudios previos. La idea de estos programas es que la persona se capacite y tenga una siguiente inserción laboral.

Esto, según Pichinini sería el “cuello del embudo”, la inserción es un déficit, emprendimiento y capacitación hay mucha pero inserción laboral poca.

Teniendo en cuenta lo mencionado por la GLARP la formación profesional representaría una pérdida de tiempo y energía si no se culminase con la colocación de la persona con discapacidad.

No se busca la renovación de las mismas personas con discapacidad en los mismos programas porque se estaría fomentando un “trabajo en negro”.

No se debe dejar de mencionar que muchas veces son las propias personas las que no desean trabajar, por desconocimiento, miedo, temor, comodidad. Cuando se tiene una remuneración por realizar un trabajo en el ámbito formal automáticamente esta persona deja de recibir su beca o pensión, por lo cual muchas personas no acceden.

Una de las críticas que se le puede realizar a este tipo de programas según Pichinini, es que la carga horaria es demasiada (20 hs semanales) y el dinero que se recibe no es suficiente (\$1500-). Además de que se considera que las capacitaciones que se dictan son talleres básicos, en general Nivel 1, por lo cual personas con mayor formación encuentran pocos talleres avanzados.

Frente a esto la GLARP menciona que las personas con discapacidad reciben formación profesional de iniciación, con aprendizajes de competencias muy generales e inespecíficas para el desempeño laboral.

La situación actual del país nos lleva a que todas las personas tengan dificultades para ingresar al mercado laboral formal, es algo que está fallando teniendo en

cuenta aún más a las personas con discapacidad. Desde la Gerencia se trabaja para ello, se deben tener en cuenta las condiciones socio-laborales y las condiciones del medio, se trabaja sobre la persona, sus hábitos y habilidades, y el contexto que la recibe o expulsa.

“La inserción laboral de las personas con discapacidad es una situación muy compleja, la cual no es responsabilidad solo de un organismo o institución, por lo cual se deben utilizar herramientas más dinámicas”. Concluye la Lic. en Sociología Sandra Pichinini.

A continuación detallaremos los cambios políticos, sociales y económicos que ha sufrido el actual Taller de Emprendimiento para la Integración Social a lo largo de su historia. Es en este contexto donde se desarrollan actualmente las capacitaciones laborales dentro del cual se basa nuestra investigación.

CONTEXTUALIZACION. HISTORIA DEL TALLER DE EMPREDIMIENTO PARA LA INTEGRACION SOCIAL

“Los Talleres Protegidos, actualmente, son las organizaciones que generan las mayores oportunidades de formación para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires”³³.

Estos talleres, históricamente, en su mayoría han ido surgiendo desde hace 40 años aproximadamente como asociaciones de padres. Fueron asesorados por

³³ FETAP (Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires), mayo 2012. Disponible en <http://fetap.blogspot.com.ar>. Fecha de consulta [12/7/15]

profesionales que buscan acompañar el desarrollo y el crecimiento de los jóvenes cuando terminan la etapa escolar (en su adolescencia) y quieren o necesitan trabajar. De pronto, se encuentran que si no concurren a un Taller Protegido, la sociedad y el mercado competitivo de las empresas todavía no presenta suficientes oportunidades.

“En la actualidad, en la provincia de Buenos Aires, son aproximadamente 200 los talleres en los que concurren un promedio de 40 Personas con Discapacidad. Por lo tanto, en este contexto hoy son, sin duda, las organizaciones que generan mayores oportunidades de capacitación. Se estiman alrededor de 10.000 Personas con Discapacidad las que todos los días concurren a capacitarse a los Talleres Protegidos”³⁴. Es una realidad que no puede negarse, o desconocerse. Hoy no hay otro espacio público o privado de inclusión que atienda las necesidades de esta importante cantidad de personas que superan la edad escolar. Especialmente de las que pertenecen a familias con bajos recursos, o en situaciones de pobreza, que no pueden costearse otros espacios terapéuticos, educativos o recreativos.

En Mar del Plata, el actual Taller de emprendimiento para la integración social, fue creado en enero de 1991 bajo el nombre de Taller Protegido N°26. El mismo surge a partir de un convenio entre la Municipalidad de General Pueyrredón y Nación.

En ese entonces el Taller protegido contaba con varios empleados municipales y a su vez un equipo interdisciplinario conformado por Terapeuta Ocupacional, Trabajadora Social y Psicóloga. Además de los llamados monitores, quienes se

³⁴ FETAP (Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires), mayo 2012. Disponible en <http://fetap.blogspot.com.ar>. [Fecha de consulta 12-7-15]

encargaban de dictar cada taller que se llevaba a cabo en la institución. En ese entonces se desarrollaban talleres de Carpintería, Herrería, Tapicería y Pintura. La mayoría de las capacitaciones se dictaban en la sede de Arana y Goiri llamado en aquel entonces “Taller Protegido Terapéutico” y otras en la sede de 25 de Mayo 3553 llamado “Taller de Producción”.

Todos las personas con discapacidad que concurrían al taller recibían un peculio (beca) asignado por la Municipalidad de General Pueyrredón.

Al pasar los años, la actividad del taller protegido fue disminuyendo, el número de empleados se fue reduciendo. Hasta llegar al cierre de los talleres por un periodo de dos años en el 2008, debido a cuestiones edilicias y falta de calefacción.

Hasta que en 2011, la Lic. en TO Sandra Chaves ingresa al municipio y por pedido de la Secretaria Alejandra Urdampilleta se le solicita la reorganización del espacio nuevamente. En un primer momento, la licenciada se comunica con cada uno de los operarios-paciente (nominación que responde al paradigma anterior) para citarlos y realizar una entrevista personal, pero no todos aceptaron (se citaron 65 concurrentes de los cuales solo se acercaron 20 para ser incluidos en los programas). Luego, se gestiona el trabajo conjunto con Ministerio de Trabajo y Servicio Social de la ciudad de Mar del Plata para presentar programas con el fin de llevarlos a cabo en el taller.

En este momento cuenta con un equipo formado por un Jefe de División, una Empleada Administrativa, una Lic. en Comunicación Social, una Profesora de Pintura y un Monitor.

Las primeras capacitaciones llevadas a cabo pertenecieron al Programa de Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad dependientes de MTEySS, las mismas consistieron en Tallado en Madera, Taller de Ayudas Técnicas , Taller de Restauración de Muebles , Taller de Costura: como vestir una casa, y Taller de Crochet.

En el año 2013, el Taller Protegido N° 26, cambia su denominación al actual nombre “Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Allí comienzan a desarrollarse nuevas capacitaciones dependientes del Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad y a su vez se inicia el Plan de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (FinEs) y el Programa de Alfabetización (pertenecientes a la Secretaria de Educación). Al cual concurren, en muchos de los casos, las mismas personas con discapacidad que se capacitan en el taller. Dicho establecimiento trabaja además conjuntamente con la Universidad Nacional de Mar del Plata.

En la actualidad concurren al taller alrededor de 120 personas con diversidad funcional (mental, motora, sensitiva, sensoria y visceral) en una edad comprendida entre los 18 y 60 años, considerando el FinES y las diversas capacitaciones. Siendo este el número record de concurrentes que ha recibido el establecimiento.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires (FETAP).
Disponible en <http://fetap.blogspot.com.ar>. Fecha de consulta 12/7/15.
- ✓ Informantes claves:
 - Lic. en TO, Sandra Chaves, personal del Taller de emprendimiento para la Integración Social
 - Lic. en Comunicación Carolina Simón, personal del Taller de emprendimiento para la Integración Social
 - Mulero Oscar, docente de Taller de tapicería del Taller de emprendimiento para la Integración Social
 - Lic. en Sociología Pichinini Sandra, personal de la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral, ciudad de Mar del Plata.

DEFINICIÓN DE PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO LABORAL (PEL)

Teniendo en cuenta el recorrido realizado hasta el momento, en el cual hemos abordado todas las temáticas que, consideramos, están ligadas a nuestra investigación, definiremos nuestra variable de estudio.

Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad:

"Son prácticas en ambientes de trabajo que incluyen procesos de formación y tutoría para enriquecer destrezas y habilidades, diseñado a personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad y procurar la igualdad de oportunidades laborales"³⁵.

Fueron Creados por Resolución Ministerial N° 708/10 y Reglamentado por Resolución de la SE N° 905/10. Su objetivo es favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos de las personas con discapacidad, debidamente certificada en oficios demandados localmente mediante su participación laboral en el puesto de trabajo.

Los beneficiarios de estos programas son: trabajadores con discapacidad desocupados, mayores de 18 años, con certificado de discapacidad nacional o provincial de acuerdo a lo establecido en el art. 3 de la Ley N° 22.431.

³⁵ Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social. "Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas". Disponible en <http://www.trabajo.gob.ar>. [Fecha de consulta 13-7-15]

Desde nuestra experiencia y retomando lo mencionado con anterioridad consideramos este criterio de inclusión en los PEL demasiado amplio, ya que al tratarse de un sistema abierto a la comunidad, la población que allí concurre es de una gran heterogeneidad (diversas edades y patologías), por lo que resulta difícil satisfacer las necesidades de cada uno de los concurrentes.

Entre sus acciones, el mismo deberá designar como organismos responsables a entidades públicas, empresas privadas e instituciones sin fines de lucro. Se deberá designar un tutor para la coordinación y dirección del proyecto y aportar a cada participante una compensación para gastos de traslado y refrigerio, así como la certificación del entrenamiento y la ART.

Dichos programas deberán ser formulados teniendo en cuenta las demandas y las posibilidades de inserción laboral en la región; contarán con actividades de práctica en el puesto de trabajo y acciones de capacitación; podrán tener una duración de 6 meses en el sector privado y de 1 a 8 meses en el sector público y de 3 a 8 meses en las instituciones sin fines de lucro.

En cuanto a este criterio, creemos que hay un déficit, consideramos que habría que reforzar los estudios de mercado laboral para detectar posibles demandas reales de trabajo en nuestra ciudad.

Los beneficiarios percibirán una ayuda económica mensual de \$550 cuando el proyecto tuviere una carga horaria de 20 horas y \$1.500 con 30 horas semanales. La recepción y evaluación estarán a cargo de las Gerencias de Empleo y la

evaluación la realizará la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad.

Estos programas tienen el objetivo de promover el grado de bienestar, satisfacción y adaptación laboral en sus diferentes modalidades (protegido, micro emprendimiento asociativo, cooperativo etc.), en relación a un oficio, autogestión de su propio micro emprendimiento, o trabajo independiente y tienen un doble beneficio:

Terapéutico: Favorece:

- Iniciativa, capacidad para asumir riesgos;
- Creatividad, visión de futuro;
- Claridad de objetivos, adaptación a los cambios;
- Confianza en sí mismo, organización, y capacidad de planificación;
- Perseverancia, capacidad para el trabajo en equipo.

Económico: una salida laboral a corto plazo. Bajo costo y poco capital.

Se dictara orientación para la búsqueda de trabajo., se lo orienta a:

- Conocer el mercado laboral y sus demandas;
- Reconocer las propias fortalezas y debilidades;
- Aprender a elaborar la historia laboral y la carta de presentación;
- Adquirir herramientas para afrontar las entrevistas y evaluaciones de aptitud laboral;
- Organizar un plan de búsqueda para concretar la inserción laboral;

- Encarar su propio negocio.

Además creemos importante que para una correcta ejecución de estos programas, en cada comunidad, se den las estructuras necesarias para que toda persona con diversidad funcional se capacite adecuadamente, teniendo en cuenta las demandas del mercado laboral, sea productiva y participe del sentido solidario del trabajo. Se debe brindar la oportunidad de desarrollarse como personas autosuficientes y, de esta forma, beneficiar cuestiones que tienen que ver con lo personal como: la autoestima, el sentirse útil, ocupado, ya que el trabajo dignifica a todo sujeto, se debe enfatizar la interacción de la persona con discapacidad y el ambiente donde vive.

A su vez se debe trabajar para que aquellas personas que no se encuentran en edad laboral o no tienen la posibilidad, también encuentren un espacio donde participar, concurrir y compartir encontrando otros beneficios que tengan q ver con cuestiones sociales y personales.

En la actualidad, las PCD que llegan al “Taller de Emprendimiento para la Integración Social” generalmente son aquellas que egresan de las escuelas de Formación Profesional, Educación Especial o Formal, y muchas terminado el Proceso de Rehabilitación Funcional reciben el alta de sus tratamientos, son sujetos con posibilidad de convertirse en personas económicamente activas (PEA) en la mayoría de los casos. Regresan a sus hogares sin propuestas o programas de inclusión socio laboral; retroceden en su proceso de socialización; dejan de

participar en sus grupos secundarios de pertenencia (trabajo, estudio, amigos), quedando detenidas en su grupo primario (Familia).

Ahora bien, una vez definida nuestra variable de estudio la desglosaremos con el fin de explicar los conceptos de Formación Laboral, Habilidades Sociales y, Laborales, con el objetivo de comprender aún más la temática de investigación.

Para definir **Formación laboral** nos basaremos en el concepto explicitado en la Resolución 1328/2006 del Ministerio de Salud:

Se entiende por "Formación Laboral al proceso de capacitación que implica evaluación, orientación específica, formación laboral y/o profesional y su finalidad es la preparación adecuada de una persona con discapacidad para su inserción en el mundo del trabajo. El proceso de capacitación es de carácter educativo y sistemático y para ser considerado como tal debe contar con un programa específico de una duración determinada y estar aprobado por organismos oficiales competentes en la materia"³⁶. A su vez deberá analizarse si la formación propuesta le sirve a la persona con discapacidad como medio que posibilite su inserción laboral.

Desde T.O consideramos sumamente importante la instancia de capacitación /formación laboral ya que constituye una herramienta clave para el desarrollo

³⁶ Ministerio de Salud y Acción social, Resolución 1328/2006. Disponible en nfoleg.mecon.gov.ar.
[Fecha de consulta 12-6-15]

personal y el desarrollo de habilidades socio laborales de las personas con discapacidad, ya que se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades. No sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas y no trabajadas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima, con el fin de empoderar su autonomía. La capacitación surge como una excelente oportunidad de mejorar su calidad de vida, brindándoles la posibilidad de desarrollarse y realizarse, tanto personal como laboralmente.

Como lo hemos mencionado la instancia de Capacitación Laboral permite el desarrollo de **habilidades sociales y laborales**, las cuales definiremos a continuación:

“Las *HABILIDADES SOCIALES* son conductas que posibilitan un adecuado funcionamiento en las relaciones interpersonales e incluyen los aspectos afectivos, cognitivos y volitivos. Estas habilidades pueden adquirirse tempranamente en la vida o a lo largo de ella, generalmente por imitación de un cercano, y van siendo aplicadas por las personas en forma sistemática en la medida que les trae beneficios directos. Se concretan en capacidades de comunicación verbal y no verbal, asertividad, identificación y expresión de afectos y emociones, escucha y empatía, clarificación, análisis y reflexión, percepción del contexto interpersonal y actitud acorde, autocontrol y control de impulsos según las pautas sociales,

ejecución de tareas colaborativas, entre otras"³⁷. Casi todas las personas que poseen una Discapacidad de causa Intelectual presentan un déficit en sus habilidades sociales, siendo un reflejo de esto nuestra población de estudio, en la cual el mayor porcentaje presenta este tipo de discapacidad.

Teniendo en cuenta el Manual de Orientación Laboral para Personas con Discapacidad 2004, también se pueden considerar las "**habilidades sociales** como las conductas que nos permiten relacionarnos con las demás personas de forma adecuada. Nos ayudan a evitar y solucionar los problemas que se nos presentan"³⁸. Son, además, necesarias para adaptarse a cualquier situación de la vida cotidiana, e importantes también en el ámbito laboral. Es en dicho ámbito donde pasamos o pasaremos gran parte de nuestra vida. El hecho de desarrollar habilidades sociales adecuadas adquiere una importancia especial, ya que nos permitirá tener buenas relaciones laborales, lo que propiciará aspectos positivos tanto para el centro de trabajo, donde desarrollaremos nuestro accionar laboral, como en nuestra vida en general.

Ahora bien ¿para qué nos sirven las habilidades sociales? :

- Mejoran el autocontrol y la autoestima;
- Reducen el estrés, debido a que permite controlar situaciones conflictivas;
- Mejoran las relaciones sociales;
- Hacen más fácil la adaptación laboral;

³⁷ Subsecretaría de Salud Pública, División de Prevención y Control Enfermedades, Dpto Salud Mental, "Rehabilitación psicosocial para personas adultas con trastornos psiquiátricos severos y discapacidad", septiembre 2006. Disponible en <http://www.terapia-ocupacional.cl> [Fecha de consulta 12/8/15]

³⁸ Iturbide Rodrigo, Serrano Mujika Paula. "Manual de orientación laboral para personas con discapacidad". Editorial Zabalán, año 2004.

- Permite alcanzar nuestros objetivos;
- Nos permiten adaptarnos a distintas situaciones y contextos;
- Nos hacen controlar emociones negativas que producen estrés y ansiedad.

Así también, realizando una revisión de diversas definiciones podemos sostener que, las **habilidades o competencias laborales** "son aquellas destrezas que nos permiten desenvolvemos en las diversas situaciones laborales, son necesarias para poder sostener un puesto de trabajo, de manera que nuestro desempeño puede ser desarrollado con eficacia".

La Competencia Laboral es una "pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad".

El trabajo cumple un papel fundamental en la sociedad como medio para alcanzar la plena integración social. Es el elemento que articula la vida de las personas y las constituye como miembros de una comunidad. El desempeño laboral permite que una persona que posea cualquier tipo de discapacidad adquiera un rol de trabajador por encima del rol de enfermo, sin embargo, el desempleo, como se mencionó anteriormente, en esta población es un factor común que refleja la gran dificultad que tienen estas personas, tanto en obtener como en mantener un empleo.

El objetivo de este tipo de programas apunta al entrenamiento en hábitos de trabajo y habilidades de ajuste laboral. Se entrena al participante en la adquisición de hábitos y habilidades laborales necesarias para un adecuado desempeño laboral. Entre las destrezas que se enseñan están: asistencia, puntualidad, iniciativa, tolerancia al trabajo prolongado y habilidades sociales de relación con el supervisor y los compañeros.

Debemos mencionar que desde Terapia Ocupacional contamos con las herramientas suficientes como para detectar en una actividad, como las desarrolladas en las capacitaciones laborales de tejido artesanal de crochet deco hogar y la capacitación de tallado en madera artesanal, las demandas propias de la actividad y las habilidades de desempeño para llevarla a cabo. Fomentando desde nuestro rol el compromiso por lo ocupacional y la participación social de los individuos en nuestra sociedad.

UNA MIRADA DESDE TERAPIA OCUPACIONAL

En este contexto social, político, económico y cultural que hemos tratado de describir, emergen grandes sufrimientos humanos, cuyo centro involucra el incumplimiento de los derechos humanos. La pobreza, la exclusión social, el debilitamiento de los vínculos afectivos y sociales, la falta de acceso a: educación, salud y vivienda, acompaña a los grandes grupos humanos y especialmente a las personas con diversidad funcional.

Este es el ambiente socio histórico que interpela a la terapia ocupacional. El marco en el cual debe fijar una posición ética, política, conceptual y metódica. No es posible la abstinencia en una profesión donde su eje es la actividad social, manifestada como ocupación y materializada en sujetos que se encuentran en situación de exclusión, privación o segregación.

Como futuras terapeutas ocupacionales debemos ser conscientes de cómo impactan las estructuras políticas y económicas en la población con la cual trabajaremos y especialmente en un grupo tan vulnerable como son las personas con discapacidad y también cómo impactan dichas estructuras en nuestro rol.

Es importante que consideremos una práctica de TO basada en derechos humanos e inclusión, vinculada con lo social. El rol del terapeuta ocupacional en dicho ámbito se encuentra, como lo sostiene Alejandro Guajardo en la reconstrucción de la vida, en propiciar la participación ocupacional como expresión de justicia, acompañamiento en la vida diaria, en posibilitar los procesos de inclusión social y rehabilitación.

Es así como obligados por los cambios sociales en una contemporaneidad en crisis, estamos comprometidos como TO en primero lugar a reconocernos como hacedores de esa realidad y así movernos hacia espacios de construcción colectiva, donde nos convertimos en agentes sociales que acompañan a las personas en las construcción y organización de vidas con significado. Estos cambios también están orientado a comprender que los fenómenos de inclusión y

participación están determinados por políticas públicas coherentes en los diferentes ámbitos de acción del ser humano (educación, salud, cultura, trabajo, ambiente).

El reto que tenemos como TO ante el impacto de la globalización, los cambios y movimientos sociales en el mundo subjetivo e intersubjetivo del ser humano y en la construcción de la identidad y actividades diarias es, en primer lugar, aceptar que somos parte de las contradicciones político sociales actuales y a su vez proponer formas de acompañamiento y construcción colectiva desde la inclusión, la justicia, la solidaridad y la interdependencia.

El mundo en el cual nos ha tocado vivir se hecho cada vez más complejo y diverso, lleno de incertidumbres y miedos cuya construcción va más allá de la individualidad para ser cada vez más construcciones colectivas. Ante esta complejidad se requiere una forma de ser y hacer la terapia ocupacional distinta, así como lo sostiene el Modelo Social de Discapacidad, dimensionada hacia lo colectivo y sus raíces sociales, a brindar acompañamientos que faciliten modos de organización más cercanos a las necesidades locales de las personas. Nos referimos a la organización de la vida cotidiana bajo formas estructuradas por los colectivos sociales, por los grupos organizados que requieren dar respuestas distintas a la impuesta por un modelo competitivo, consumista y devorador del tiempo necesario para compartir con el otro, crecer, dar vida a otros y lograr ser sustentables desde el espacio del cuidado del medio ambiente.

Las personas que experimentan algún tipo de discapacidad, la mayoría de las veces se encuentran privadas de oportunidades ocupacionales, producto de una

sociedad cada vez más desigual, excluyente y con enormes barreras actitudinales que permean las economías y políticas de Estado, invirtiéndose cada vez menos en esta materia, generando menores oportunidades de inclusión.

Ante este panorama, es necesaria la participación como agentes de salud en programas de acción, que sean sostenibles en el tiempo y generen un cambio circunstancial.

La TO Galheigo propone, desde una postura crítica, la importancia de que los terapeutas fomenten y ayuden a los grupos y poblaciones para la toma de conciencia de su papel como actores sociales y se empoderen, a sí mismos, como gestores desconstructores y constructores de un mundo ocupacional más digno y saludable, a través de sus propias manos.

Uno de nuestros desafíos es asumir un papel como articulador social, propiciando relaciones vinculantes que sirvan en el complejo entramado social. Lo que significa contribuir al restablecimiento y fortalecimiento de vínculos familiares y comunitarios; rescatar y crear nuevos espacios, más efectivos, más justos y más solidarios, que promuevan el sentido de conexión y pertenencia en aquellas poblaciones vulneradas o excluidas, para que puedan enfrentar los estragos de la desigualdad y desunión. Esto representa un desafío para la terapia ocupacional, promover y participar en la construcción de comunidades más inclusivas.

Como estudiantes de TO, teniendo en cuenta el recorrido a lo largo de la carrera, consideramos que en general nuestra profesión está basada en un modelo reduccionista médico hegemónico.

Creemos fundamental un cambio de paradigma donde el foco de la cuestión no esté centrado en la discapacidad de la persona, en “lo que no puede hacer”, sino en los cambios que debemos realizar como sociedad para que estas personas pasen a ser miembros activos de la misma.

Como hemos mencionado a lo largo de esta investigación la realidad nos muestra que el abanico de posibilidades de este colectivo es limitada, conllevando cada vez más a la flaqueza laboral de estas personas con diversidad funcional. Debemos, y tenemos la necesidad como agentes de salud, brindarles la oportunidad de desarrollarse sea desde lo educativo, laboral, recreativo etc., con el objetivo de favorecer su inclusión, desarrollar su autonomía y mejorar la calidad de vida. Como futuras TO, lo importante y relevante no es solo el área o la población con la cual trabajaremos, sino poder conocer ¿Cuál será el futuro de esas personas?, ¿Que pasará luego de que atraviesen el proceso de rehabilitación?, y ¿Luego de recibir su alta?, es aquí donde debemos intervenir, saber dónde derivar, cómo acompañarlos, guiarlos, a qué espacios deben dirigirse para acceder a una formación laboral o conseguir un empleo teniendo en cuenta sus necesidades y posibilidades, fomentar el desarrollo de sus habilidades y potencialidades, y fundamentalmente asesorarlos en algo tan importante como es el cumplimiento de sus derechos.

Para ello también es indispensable trabajar en y con la sociedad, buscando lograr mayor concientización y responsabilidad en tanto generadores de situaciones

**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”**

UNMDP.
Mastronardi / Prienda Leiva

incapacitantes que deben extinguirse en el tiempo para otorgarles el lugar y la oportunidad que merecen, porque son parte de esta sociedad los cuales nosotros mismos discapacitamos con nuestro proceder.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Competencias Laborales: Base para mejorar la empleabilidad de la persona, Bogotá, agosto 2003. Disponible en <http://www.oei.es>. Fecha de consulta 12/9/15
- ✓ Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP). Disponible en <http://glarp.iap.org.mx>. Fecha de consulta 12/6/15
- ✓ Godachevich Mariano, Iglesias Ricardo, Chávez Yanina. "Capacitación e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad Visual". Editado por Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Ambliopes, Buenos Aires, 2005
- ✓ Guajardo Alejandro. "Una terapia basada en los derechos humanos". Vol 7, Nro 12, septiembre 2010. Disponible en <http://www.revistatog.com>. Fecha de consulta 12/9/15
- ✓ Iturbide Rodrigo, Serrano Mujika Paula. "Manual de orientación laboral para personas con discapacidad". Editorial Zabalán, año 2004
- ✓ Ministerio de Salud y Acción social, Resolución 1328/2006. Disponible en nfoleg.mecon.gov.ar. Fecha de consulta 12/6/15
- ✓ Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social. "Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en Empresas". Disponible en <http://www.trabajo.gob.ar>. Fecha de consulta 13/7/15

- ✓ Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social. Noticias. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/ampliado.asp?id_nvd=3805. Fecha de Consulta 12/3/16
- ✓ Subsecretaría de Salud Pública, División de Prevención y Control Enfermedades, Dpto. Salud Mental, “Rehabilitación psicosocial para personas adultas con trastornos psiquiátricos severos y discapacidad”, septiembre 2006. Disponible en <http://www.terapia-ocupacional.cl>. Fecha de consulta 12/8/15
- ✓ Trujillo Rojas Alicia y otros. “Ocupación: sentido, realización y libertad. Diálogos ocupacionales en torno al sujeto, la sociedad y el medio ambiente”. Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá Facultad de Medicina, Grupo de Investigación Ocupación y Realización Humana. Editorial Universidad Nacional de Colombia. Primera edición, 2011

Aspectos Metodológicos.

TEMA: Impacto de los programas de entrenamiento laboral en el desarrollo de habilidades socio laborales de las personas con diversidad funcional que concurren al Taller de Emprendimiento para la Integración Social.

PROBLEMA: ¿De qué manera los programas de entrenamiento laboral impactan en el desarrollo de habilidades socios laborales de las personas con diversidad funcional que concurren al Taller de Emprendimiento para la Integración Social de la ciudad de Mar del Plata en el periodo de septiembre 2014 a mayo 2015?

Objetivo general:

- Conocer el impacto de los programas de entrenamientos laboral en el desarrollo de habilidades socios laborales de las personas con diversidad funcional durante la capacitación laboral en el Taller de emprendimiento.

Objetivos específicos:

- Indagar la experiencia personal de los participantes a través de su paso por las capacitaciones laborales en los talleres seleccionados
- Indagar cambios a nivel social, laboral y personal a partir de su participación en las capacitaciones.
- Conocer la edad promedio en el cual los participantes ingresan al taller de emprendimiento.
- Identificar el nivel educativo de los participantes que ingresaron al taller.
- Explorar formaciones o capacitaciones laborales previas al ingreso del taller
- Examinar si existen antecedentes laborales previos de los participantes que ingresaron al taller
- Indagar expectativas futuras a partir de su paso por las capacitaciones.
- Identificar la opinión de los participantes acerca de la posibilidad de inclusión en el mercado laboral actual de las personas con discapacidad

1 PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO LABORAL

Definición Conceptual: “Son prácticas en ambientes de trabajo que incluyen procesos de formación y tutoría para enriquecer destrezas y habilidades, diseñados a personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad y procurar la igualdad de oportunidades laborales.”³⁹

Definición Operacional: Comprende la información obtenida a partir de *Aspectos socio demográficos, capacitación laboral, aspectos personales, hábitos laborales y aspectos sociales*

1.1 Aspectos socio demográficos:

Definición conceptual: Obtención de datos sobre un grupo social determinado consiguiendo un perfil que señale la dinámica y características actuales de la población.

Definición operacional: Datos conformado por la información obtenida en relación a:

1.1.1 Edad: años de los participantes al momento del estudio.

1.1.2 Sexo: diferencia de género en personas. Comprende la categoría de Masculino/Femenino

³⁹ Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. www.trabajo.gob.ar [fecha de consulta: 23-4-15]

1.1.3 Estado civil: condición particular que caracteriza a una persona en lo que hace a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo.⁴⁰

1.1.4 Pensión: es un pago, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por ley en cada país, que la hace acreedora de hecho de una cantidad económica, ya sea de los sistemas públicos de previsión nacionales o de entidades privadas.⁴¹

1.1.5 Antecedentes educacionales: nivel de instrucción de los participantes.

Cuyas categorías son:

Primaria incompleta

Primaria completa

Secundario incompleto

Secundario completo

Terciario incompleto

Terciario completo

Otro: plan fines

⁴⁰ Definición ABC. Disponible en: <http://www.definicionabc.com/derecho/estado-civil.php> .[Fecha de consulta 13-5-15]

⁴¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Pension>. [Fecha de consulta 17-5-15]

1.1.6 Antecedentes laborales: actividad que realiza el ser humano a cambio de obtener algún beneficio, el cual puede ser económico.⁴²

1.1.7 Acceso al taller: conocimiento por parte de los participantes de la existencia del taller. Comprende las categorías de:

Amigos/conocidos

Derivados por un profesional

Derivado por institución

Oficina de empleo

Otras

1.2 Formación laboral

Definición conceptual: Capacitación o actividad realizada en una organización, respondiendo a necesidades específicas, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de los participantes.⁴³

Definición operacional: posibilidad de los participantes en relación a si realizó capacitación alguna y si recibió beca al participar de esa capacitación.

⁴² <http://www.buenastareas.com/materias/antecedentes-laborales/0> [Fecha de consulta 17-5-15]

⁴³ <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm> [Fecha de consulta 17-5-15]

1.3 Aspectos personales

Definición conceptual: condiciones personales de los individuos relevantes para el aprendizaje.

Definición operacional descripción que aporta información sobre cuestiones particulares de los participantes referentes a:

1.3.1 Motivo a realizar capacitaciones: iniciativa por la cual los participantes desear concurrir al taller. Incluye las categorías de:

Económico

Laboral

Social

Recreativo

Otros

1.3.2 Notó cambio en ud a partir de la capacitación: variaciones individuales advertidas por los participantes. Comprende las categorías de:

Anímico

Social

Personal

Laboral

1.3.3 Motivación a realizar otras cosas: incitación a cumplir otras metas por parte de los participantes. Cuyas categorías son:

Emprendimiento

Deporte

Recreación

Salida con amigos

Estudio

Otros

1.3.4 Destino del dinero de las becas: utilización de la recompensa económica recibida por realizar dichas capacitaciones. Comprende las categorías de:

Hogar

Compra de materiales de trabajo

Recreación

Uno mismo

Otras

1.3.5 Expectativas al finalizar la capacitación: intereses futuros al concluir la participación en el Programa de Entrenamiento Laboral. Cuyas categorías comprenden:

Buscar trabajo

Micro emprendimiento

Realizar otras capacitaciones

Nada

Otras

1.4 Hábitos laborales

Definición Conceptual: El conocimiento, experiencia y habilidades que se requieren para desempeñarse en un cargo o trabajo específico⁴⁴.

Definición operacional: Maneras en que se desenvuelven los participantes en relación a:

1.4.1Asistencia: Concurrencia de los participantes a las capacitaciones. Presenta las siguientes categorías:

No falté nunca

Falté justificadamente en varias oportunidades

⁴⁴<http://www.buscarempleo.es/general/habitos-y-conductas-deseables-en-las-organizaciones.html>
[Fecha de consulta 18-5-15]

Falté sin justificación en varias oportunidades

Falté en pocas oportunidades

1.4.2 Cumplimiento de Horario: Acatamiento de la jornada establecida para las capacitaciones. Incluye los horarios establecidos de comienzo y finalización de la capacitación y recesos. Cuyas categorías son:

Siempre

Habitualmente

Casi nunca

Nunca

1.4.3 Ejecución de la tarea: Realización de las actividades aprendidas durante la capacitación. Contando con las siguientes categorías:

Requerí ayuda en un comienzo

Aun requiero ayuda

La mayoría de las veces lo realizo solo

Lo realizo solo

1.4.4 Nivel de responsabilidad: Compromiso de los participantes para con la actividad, institución y el desempeño de sus tareas. Cuyas categorías son:

Muy responsable

Habitualmente responsable

En pocas ocasiones fui responsable

No responsable

1.4.5 Ante Dificultades en la actividad: Nivel de tolerancia a la frustración por parte de los participantes ante un conflicto. Comprende las siguientes categorías:

Vuelvo a empezar

Me enojo y no me permito continuar

Pido ayuda

Lo resuelvo y continúo

No lo resuelvo

1.4.6 Adquirió la técnica de trabajo : Obtuvo el nivel esperando en el desempeño de la práctica. Presentando las siguientes categorías:

Definitivamente si

En su mayoría si

Aun requiero ayuda del docente

Definitivamente no

1.4.7 Capacidad de enseñar a otros: Posibilidad de brindar los conocimientos
obtenidos durante la capacitación a otras personas. Encontrando las categorías de:

Si

Necesitaría ayuda pero lo haría

No lo pensé

No

1.4.8 Reconoce materiales y herramientas de trabajo. Capacidad de conocer
elementos utilizados para el desarrollo de la técnica enseñada en la capacitación.

Cuyas categorías son:

Si, todos

Solo algunos

Requiero ayuda

No los reconozco

1.4 Aspecto social:

Definición conceptual: Capacidades necesarias para desempeñarse con éxito en
la interacción con prójimos⁴⁵.

Definición operacional: habilidades necesarias referentes a:

⁴⁵ <http://definicion.de/socializacion/>[Fecha de consulta 18-5-15]

1.5.1 Integración a la institución: Capacidad de los participantes de adaptarse al taller de emprendimiento para la integración social. Cuyas categorías son:

Me costó al principio

Me integré fácilmente

No logré integrarme

1.5.2 Trabajando en grupo: Sentimiento por parte de los participantes al formar parte de un grupo. Incluyendo las siguientes categorías:

Me sentí cómodo

Me costó pero luego me sentí cómodo

Me sentí incomodo

1.5.3 Comunicación con docentes, TO, co-coordinadoras, compañeros, trabajadores de la institución: Capacidad de los participantes de relacionarse/vincularse con dichos sujetos. Comprende las categorías de:

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Variable principal de estudio: “Programas de entrenamiento laboral”

DIMENSIONAMIENTO DE LA VARIABLE DE ESTUDIO

Aspectos Socio- demográficos	Edad en años	
	Sexo	Masculino
		Femenino
	Estado civil	
	Pensión	SI
		NO
	Antecedentes educacionales	Primaria Incompleta
		Primaria Completa
		Secundario Incompleto
		Secundario Completo
		Terciario Incompleto
		Terciario Completo
		Otros: cursando plan Fines
	Antecedentes laborales	Trabajé
Actualmente tengo un trabajo informal (en negro)		

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"

UNMdP.
Mastronardi / Prienda Leiva

		No trabajé
	Acceso al taller	Amigo/conocido
		Profesional
		Institución
		Oficina de empleo
		Otros

Formación laboral	¿Cuenta con alguna capacitación?	SI	Completa
			Incompleta
	¿Obtuvo beca al participar de esa capacitación?	NO	/
		SI	
	NO		

Motivo a realizar estas capacitaciones	Económico
	Laboral
	Social
	Recreativo
	Otros
Noto cambio en Ud. a	Anímico
	Personal

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"

UNMDP.
Mastronardi / Prieza Leiva

Aspectos personales	partir de su participación	Social
		Laboral
	Motivación a realizar otras cosas	Emprendimiento
		Deporte
		Recreación
		Salidas
		Otros
	Destino del dinero de las becas	Hogar
		Compra de materiales de trabajo
		Recreación
		Uno mismo
		Otros
	Expectativas al finalizar la capacitación	Buscar trabajo
		Micro emprendimiento

		Realizar otras capacitaciones
		Nada
		Otros

Hábitos laborales	Asistencia	No falté nunca
		Falté justificadamente en varias oportunidades
		Falté sin justificación en varias oportunidades
		Falté en pocas oportunidades
	Cumplimiento de Horario	Siempre
		Habitualmente
		Casi nunca
		Nunca
	Ejecución de la tarea	Requerí ayuda en un comienzo
		Aun requiero ayuda
		La mayoría de las veces lo realizo solo

		Lo realizo solo
Nivel de responsabilidad		Muy responsable
		Habitualmente responsable
		En pocas ocasiones fui responsable
		No responsable
Ante una dificultad durante la actividad		Vuelvo a empezar
		Me enojo y no me permito continuar
		Pido ayuda
		Lo resuelvo y continuo
		No lo resuelvo
Adquirió la técnica de trabajó		Definitivamente si
		En su mayoría si
		Aun requiero ayuda del docente
		Definitivamente no
Capacidad de enseñar		Si

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"

UNMdP.
Mastronardi / Prieza Leiva

	a otros	Necesitaría ayuda pero lo haría
		No lo pensé
		No
	Reconoce materiales y herramientas de trabajo	Si, todos
		Solo algunos
		Requiero ayuda
		No los reconozco

Aspecto social	Integración a la institución	Me costó al principio	
		Me integré fácilmente	
		No logré integrarme	
	Trabajando en grupo	Me sentí cómodo	
		Me costó pero luego me sentí cómodo	

		Me sentí incomodo		
Comunicación con	Docente		Muy buena	
			Buena	
			Regular	
			Mala	
	Terapista Ocupacional			Muy buena
				Buena
				regular
				Mala
	Co-coordinadoras			Muy buena
				Buena
				Regular
				Mala
	Compañeros del taller			Muy buena
				Buena
				Regular
				Mala
	Trabajadores de la institución		Muy buena	
			Buena	
			Regular	
			Mala	

ENFOQUE DE LA INVESTIGACION

La investigación tiene un enfoque mixto, Cualitativo-Cuantitativo, se empleará una entrevista semi estructurada, de elaboración propia, con preguntas abiertas y cerradas para recolectar los datos acerca de la experiencia personal de los participantes luego de su paso por las capacitaciones laborales en los talleres de Tejido artesanal crochet deco hogar y Tallado en madera artesanal.

A los resultados de la entrevista se los analizará en forma estadística, a su vez algunas respuestas a preguntas abiertas serán analizadas bajo métodos cualitativos, como lo es la opinión que tienen los participantes acerca de la posibilidad de inclusión en el mercado laboral actual de las personas con discapacidad.

TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO

El tipo estudio será exploratorio-descriptivo. Se trata de indagar de qué manera impactan en los participantes los Programas de Entrenamiento Laboral y su influencia en el desarrollo de habilidades socio-laborales de la población que concurre al Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante el periodo septiembre 2014 a mayo 2015.

El tipo de diseño de dicha investigación será no experimental, transversal, ya que la recolección de datos se realizará en un solo y único momento, en su ambiente natural sin realizar modificaciones, para luego analizarlos.

POBLACION:

La población a estudiar está conformada por personas mayores de 18 años, que presenten algún tipo de discapacidad (intelectual, motora, sensorial, visceral), la cual se encuentre certificada por Ministerio de Salud(Certificado Único de Discapacidad CUD)

Los mismos concurren al Taller de emprendimiento para la Integración Social tres veces por semana, durante 3 horas. Participan allí en diversas capacitaciones:

Taller de tejido artesanal crochet deco-hogar, Taller de tejido artesanal crochet indumentaria, Taller de Tallado en madera artesanal, Taller de Tejido artesanal en Macramé, Taller de Auxiliar de tapicería, Taller de ayudas técnicas y Taller de Tallado en madera artesanal-telar, pertenecientes al programa Acciones de entrenamiento para el trabajo para trabajadores con discapacidad.

Cada capacitación consta de 20 personas y los mismos reciben una beca de \$1500 por mes, durante los 8 meses que dura la capacitación.

MUESTRA

40 personas con diversidad funcional que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

METODO DESELECCION DE LA MUESTRA

La muestra será no probabilística por conveniencia, ya que los participantes fueron elegidos en función de nuestra accesibilidad a dicha población por nuestro contacto a través de la práctica clínica, por criterio personal y los objetivos planteados para nuestra investigación.

Criterios de inclusión

- Personas de ambos sexos
- Mayores de 18 años
- Poseer certificado de discapacidad vigente.

Criterios de exclusión

- Ser jubilado
- Poseer seguro de desempleo
- Estar inscripto en otra capacitación becado por MTEySS
- Pertenecer al plan Jefes/Jefas de hogar
- Aquellas personas que se encuentren ausentes al momento de la entrevista
- Aquellos participantes que no deseen participar del trabajo de investigación

TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS:

Se empleará una entrevista de tipo semi estructurada, de elaboración propia (ANEXO 1).

El cuestionario posee un total de 19 preguntas y estará compuesto por:

- Un encabezado con preguntas socio demográficas
- 17 preguntas cerradas distribuidas en los siguientes títulos: aspectos personales, formación laboral, hábitos laborales y aspectos sociales.
- 2 preguntas abiertas reflexivas acerca de la temática abordada.

A su vez, para ampliar la información obtenida a partir de las encuestas a los participantes, se le administrará también un cuestionario de preguntas abiertas (ANEXO 2) 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.

PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Las personas con discapacidad que formarán parte de la muestra fueron elegidas por la accesibilidad a dichas personas con discapacidad, debido a que fueron integrantes co-coordinados por nosotras durante período de nuestra práctica clínica en el Taller de Emprendimiento para la Integración social y considerando

que el objetivo de la investigación es poder conocer influencia de los programas de entrenamientos laboral que en dicha institución se llevan a cabo.

Como primera medida, se convocará a los dos grupos: Taller de Tallado Artesanal y Taller de Tejido Artesanal Crochet y se le informará los fines/ objetivos de dicha investigación, explicándole a su vez la importancia de su participación. Luego se les entregará a los participantes una copia de la entrevista semi estructurada (Ver ANEXO 1) para que ellos la completen según su propia experiencia. . Contaran con nuestra presencia para despejar dudas, evitando confusiones en las respuestas. Cada participante completa la encuesta en forma individual y auto administrada .Dicho cuestionario se administrará una vez finalizada la capacitación.

PRUEBA PILOTO

Se realizó una prueba piloto a 4 unidades de análisis que se excluirán de la muestra definitiva, los cuales poseen características similares a los participantes que constituyen la muestra final y pertenecen al taller de Armado de Muebles. Antes de administrar el cuestionario, se les explicó a los participantes el objetivo y propósito de la investigación y la importancia de su participación. Se aclaró a su vez, que la encuesta será de carácter anónimo para generar mayor confiabilidad y autenticidad en las respuestas.

La duración aproximada del cuestionario fue de 30 minutos. Las principales dificultades que surgieron no fueron por falta de comprensión de las preguntas sino por la necesidad de una guía o una asistencia para seguir el hilo conductor de

la encuesta, guiarlos en su lectura, respetar el orden de las preguntas y no saltar ninguna e indicar el lugar preciso de donde marcar la respuesta.

A partir de la realización de la prueba piloto se ha decidido, suprimir los ítems de datos sociodemográficos relacionados con discapacidad (Diagnóstico médico y tipo de discapacidad) por la falta de conocimiento y confusión que genera en las unidades de análisis. Dichos datos serán relevados por las investigadoras a través de una recopilación documental de los legajos de cada uno de los participantes que constituirán la muestra total. A su vez el ítem de obra social será suprimido por no presentar relación con los objetivos propuestos.

A los antecedentes educacionales, se incorporó la opción “Otro (Plan fines)” y se eliminó la opción “Universitario” ya que se constató que ninguno de los participantes accedió a dicha instancia.

Se modificaron las preguntas que pertenecen al título “Aspectos Personales” para ser contestadas eligiendo más de una opción de respuesta, por la importancia que tienen éstas y la variabilidad de respuestas. Esto se aclarará de manera verbal antes de comenzar la encuesta.

La pregunta que refiere a “si le fueron útiles las capacitaciones” que se desprende del título “Aspectos Personales” será suprimida por considerar que tiene una respuesta similar a la pregunta N° 18, la cual consideramos de mayor importancia.

La pregunta que alude a la duración de los programas que se desprendía del título “Aspectos Personales”, será también suprimida por considerarla irrelevante a los objetivos propuestos.

ANALISIS DE DATOS

Una vez implementado el cuestionario, para los datos cuantitativos se utilizará un análisis estadístico descriptivo mediante el cálculo de porcentaje, los mismos serán codificados, tabulados, procesados y graficados a través del programa Microsoft Excel.

Para los datos cualitativos se codificaron las respuestas obtenidas y se crearán categorías de respuesta para luego compararlas y agruparlas en temas.

Análisis Estadístico

Presentación de la muestra.

La muestra de la presente investigación está conformada por 40 personas con diversidad funcional que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

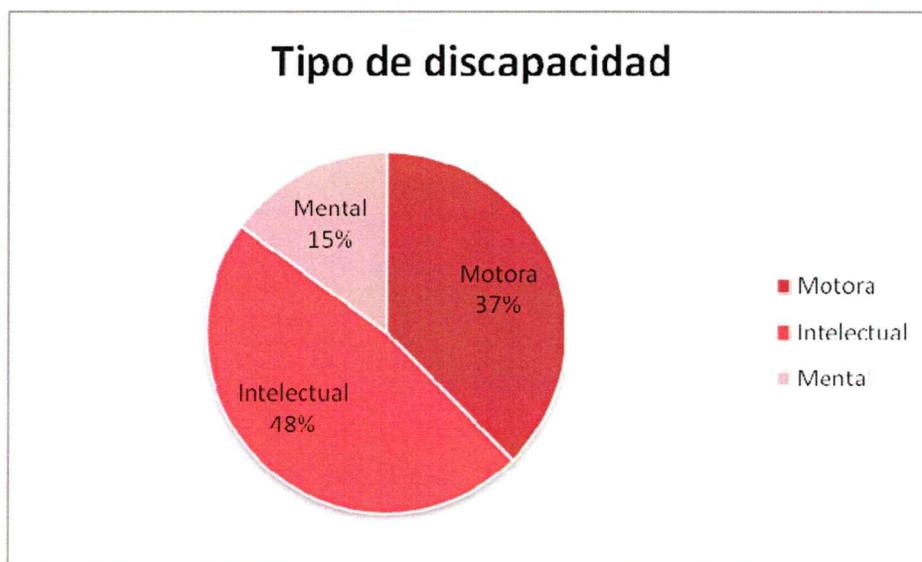
Dichos participantes cumplieron con los criterios de inclusión predeterminados.

Analizando las Historias Clínicas de la muestra estudiada hemos podido confeccionar la primera tabla y el primer Gráfico, relacionado al Tipo de Discapacidad que poseen los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

Tabla N° 1. Tipo de Discapacidad que poseen los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

TIPO DE DISCAPACIDAD	Nº	%
Motora	15	37%
Intelectual	19	48%
Mental	6	15%
Total	40	100%

Gráfico N° 1. Tipo de Discapacidad que poseen los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



De la Tabla y Gráfico N° 1 podemos visualizar que el porcentaje mayor de los participantes estudiados (48%) poseen un tipo de discapacidad Intelectual, mientras que el 37 % de ellos tienen un tipo de discapacidad Motora y el 15 % restante su discapacidad es de tipo Mental.

De la entrevista semi-estructurada utilizada como método de recolección de datos, se puede recabar la siguiente información.

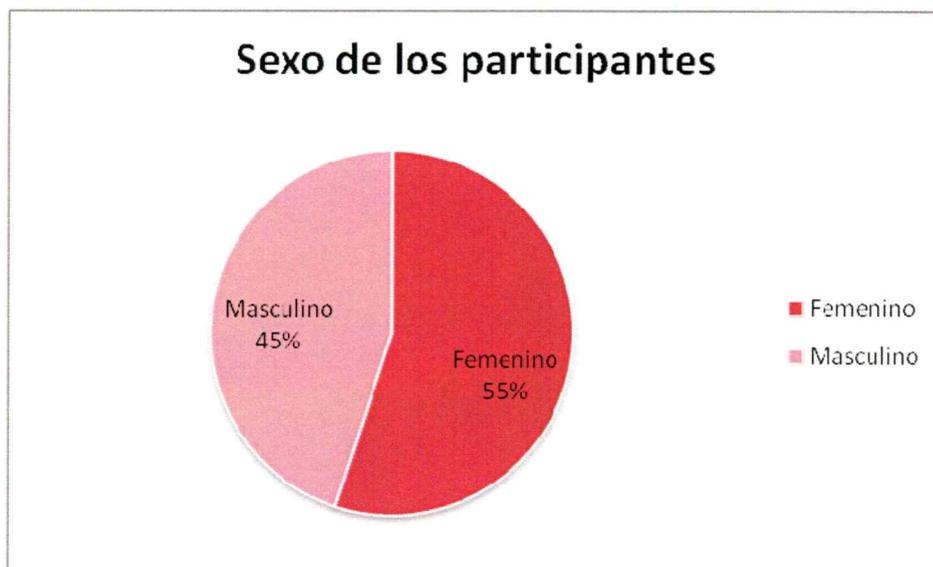
- Aspectos Socio demográficos.

SEXO

Tabla N° 2. Sexo de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

SEXO	Nº	%
Femenino	22	55%
Masculino	18	45%
Total	40	100%

Gráfico N°2. Sexo de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Como se observa en la tabla y el gráfico N°2 del total de los participantes estudiados, el 55% de los mismos eran de sexo femenino, mientras que el porcentaje restante fueron de sexo masculino.

Cabe destacar que la totalidad de participantes del Taller de tejido artesanal Crochet deco-hogar son mujeres, influenciando esto en los resultados finales de este gráfico.

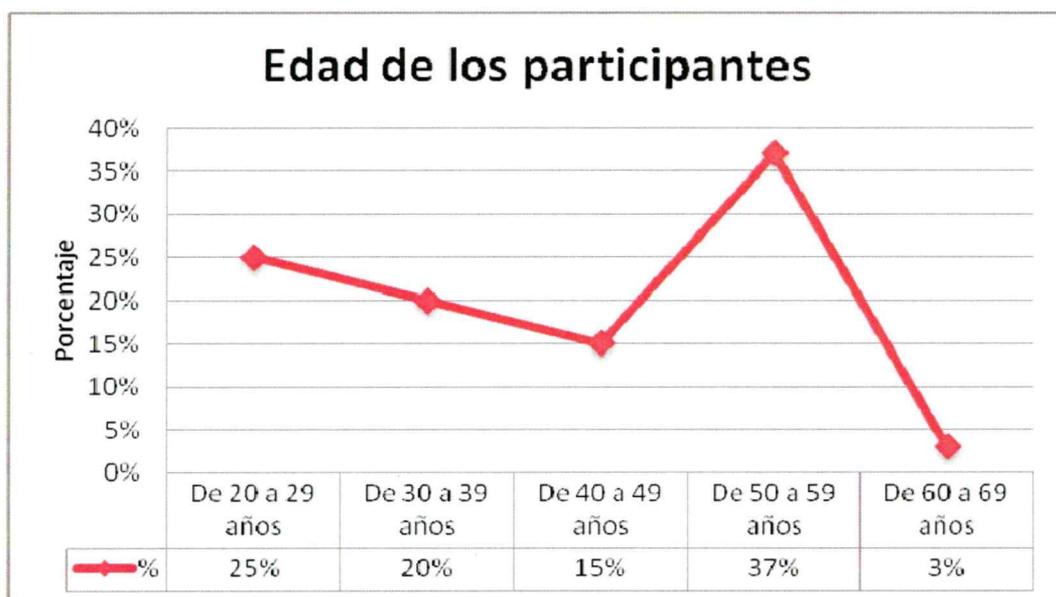
EDAD

Tabla N°3. Edad de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

EDAD	Nº	%
De 20 a 29 años	10	25%
De 30 a 39 años	8	20%
De 40 a 49 años	6	15%
De 50 a 59 años	15	37%
De 60 a 69 años	1	3%
Total	40	100%

Como se observa en la tabla N° 3 del total de los participantes estudiados el 37% se encuentra en un rango de edad entre 50 y 59 años, el 25% de los mismos entre 20 y 29 años, el 20% de los estudiados tuvo una edad entre 30 y 39 años, el 15% entre 40 y 49 años y el 3% restante presentó una edad entre 60 y 69 años.

Gráfico N°3. Edad de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



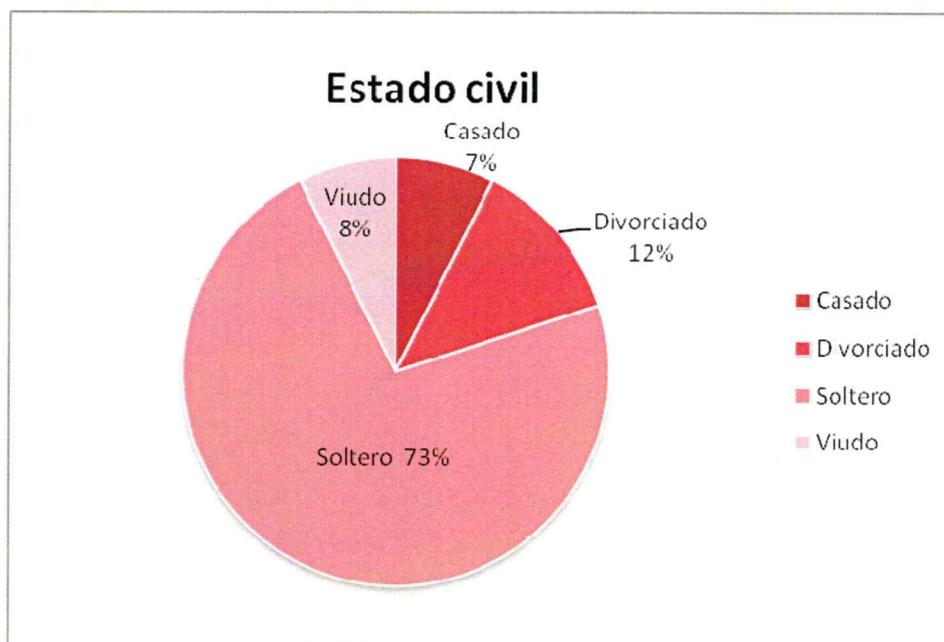
En el gráfico N°3 se observa que el porcentaje mayor de los participantes estudiados (37%) tenía entre 50 y 59 años, las restantes décadas constan de porcentajes menores.

ESTADO CIVIL

Tabla N°4. Estado civil de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

ESTADO CIVIL	Nº	%
Casado	3	7%
Divorciado	5	12%
Soltero	29	73%
Viudo	3	8%
Total	40	100%

Gráfico N°4. Estado civil de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Como se observa en la Tabla y Gráfico N° 4 el mayor porcentaje de los participantes que concurren al Taller son Solteros (73%), divorciados un 12%. En menor proporción se encuentran los participantes viudos y casados, en un 8% y 7% respectivamente.

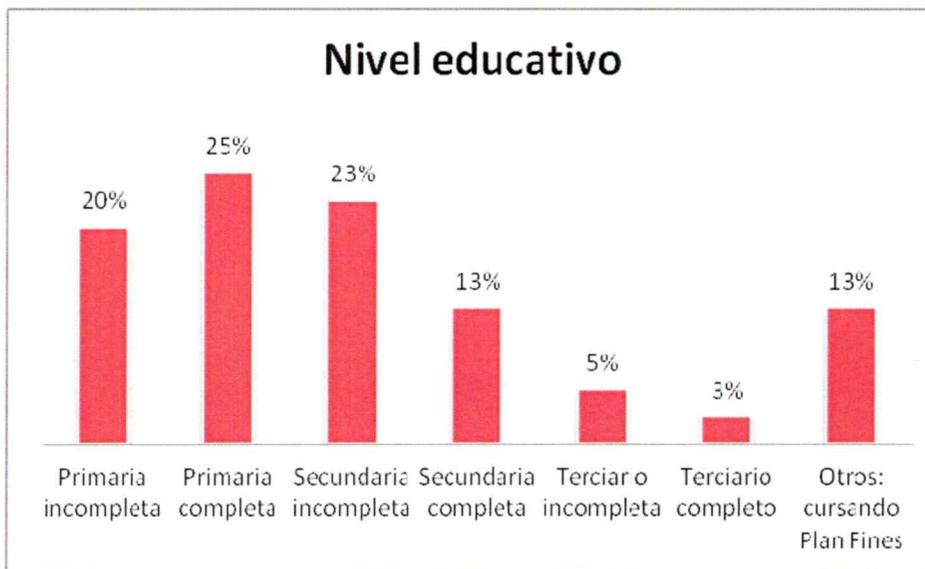
NIVEL EDUCATIVO

Tabla N°5. Nivel educativo de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

NIVEL EDUCATIVO	Nº	%
Primaria incompleta	8	20%
Primaria completa	10	25%
Secundaria incompleta	9	23%
Secundaria completa	5	13%
Terciario incompleta	2	5%

Terciario completo	1	3%
Otros: cursando Plan Fines	5	13%
Total	40	100%

Gráfico N°5. Nivel educativo de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



En la
Tabla y

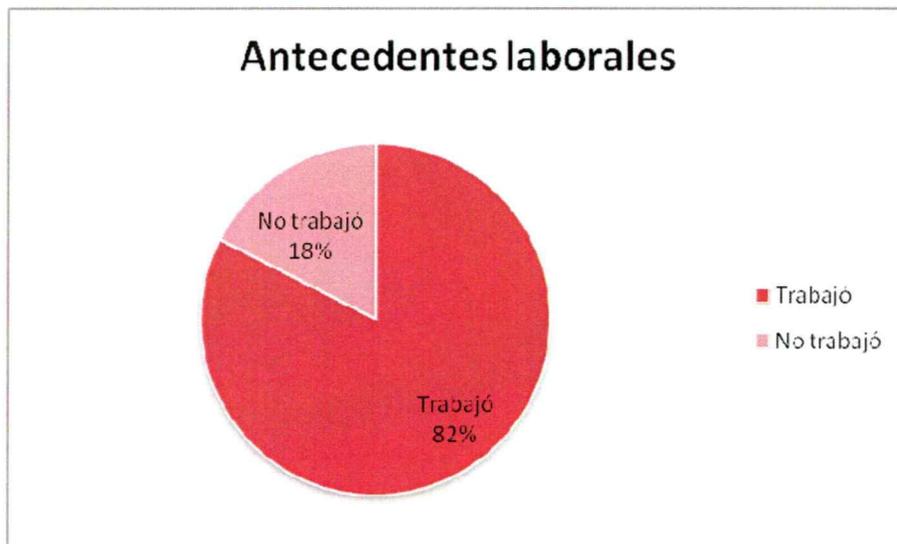
Gráfico N° 5 sobre el Nivel Educativo se puede observar que del total de los participantes estudiados el 25% cuenta con la Primaria Completa, el 23% refirió tener Secundaria Incompleta, el 20% seleccionó el ítem de Primaria Incompleta, el 13 % de los estudiados adquirió título secundario, así mismo el 13% de los concurrentes se encuentran cursando el Plan Fines, y en porcentajes menores (5% y 3%) se encuentra el nivel terciario tanto incompleto como completo.

ANTECEDENTES LABORALES

Tabla N°6. Antecedentes laborales de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

ANTECEDENTES LABORALES	Nº	%
Trabajó	33	82%
No trabajó	7	18%
Total	40	100%

Gráfico N° 6. Antecedentes laborales de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015



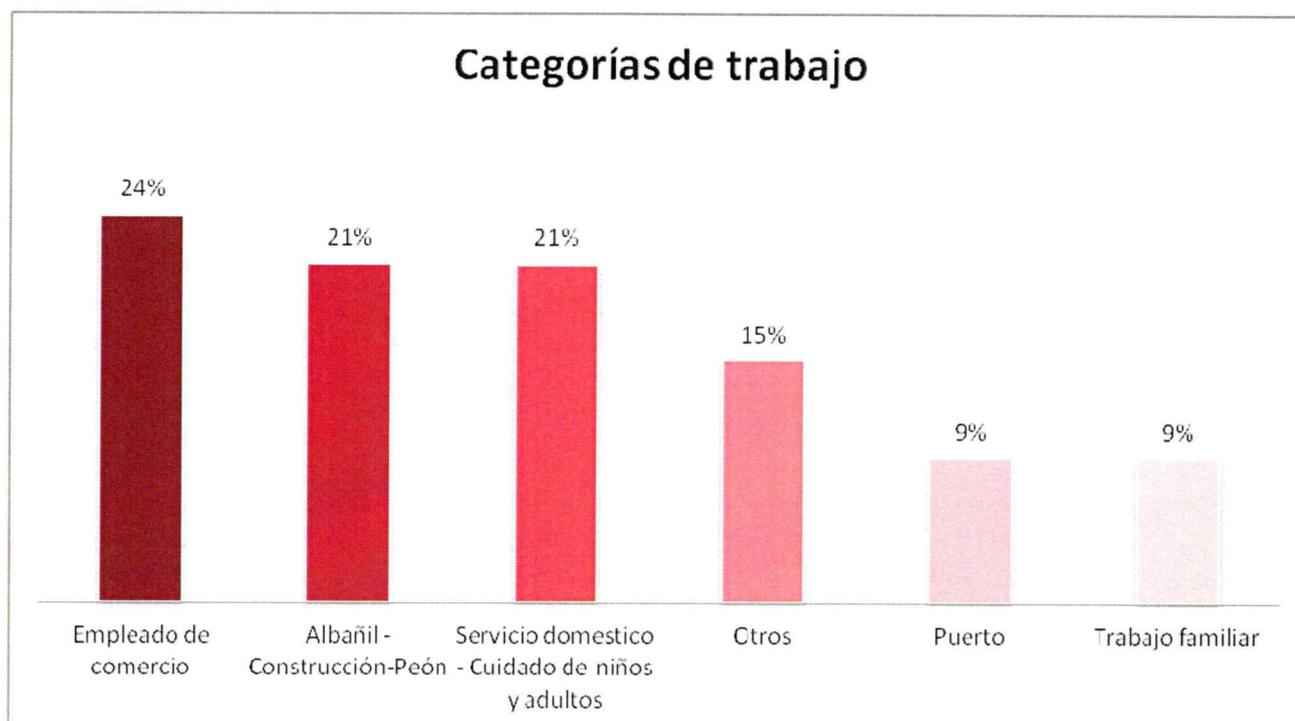
Analizando la Tabla y Gráfico N° 6 se puede ver que el 82% de los participantes, es decir, más de la mitad de la muestra, ha trabajado alguna vez en su vida. Mientras que el 18% restante nunca se ha desenvuelto en esta área.

Teniendo en cuenta los participantes que han trabajado (33/40), se desprende la siguiente tabla y gráfico.

Tabla N°7. Categorías de trabajo en las cuales se han desempeñado los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

CATEGORIAS DE TRABAJO	Nº	%
Empleado de comercio	8	24%
Albañil - Construcción-Peón	7	21%
Servicio domestico - Cuidado de niños y adultos	7	21%
Otros	5	15%
Puerto	3	9%
Trabajo familiar	3	9%
Total	33	100%

Gráfico N° 7. Categorías de trabajo en las cuales se han desempeñado los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal. Durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Del 82 % de los participantes que han trabajado, se puede observar que el 24% de ellos han sido empleados de algún comercio, el 21 % siguiente se ha desempeñado en el área de albañilería, peón y construcción, a su vez el 21% de los participantes han indicado que la categoría de trabajo en la cual se han desenvuelto es la de Servicio doméstico y cuidado de niños y adultos, mientras que el 15% de los estudiados se agrupan en la categoría de Otros (Venta ambulante, animador de fiestas, entre otras), el 9% ha seleccionado que ha trabajado en el puerto y el 9% último pertenece a participantes que han trabajado dentro del ámbito familiar.

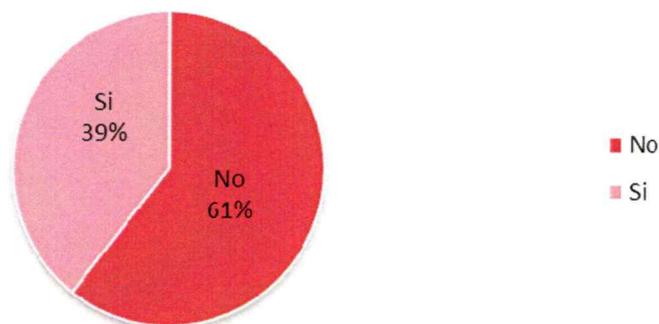
A su vez del total de los participantes estudiados que han trabajado (33/40), consideramos importantes saber cuántos de ellos lo han realizado en Relación de dependencia.

Tabla N° 8. Participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal durante el período septiembre 2014 y mayo 2015, y que estuvieron en relación de dependencia

EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA	Nº	%
No	20	61%
Si	13	39%
Total	33	100%

Gráfico N ° 8. Participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal durante el período septiembre 2014 y mayo 2015, y que estuvieron en relación de dependencia

Participantes que estuvieron en relación de dependencia



Como se puede observar en la Tabla y Gráfico N° 8, del total de la muestra estudiada el 61%, más de la mitad de los participantes, no han trabajado en relación de dependencia, o sea han desarrollado sus actividades "En negro". Por lo tanto solo el 39% del total de los estudiados trabajaron en relación de dependencia ("en blanco").

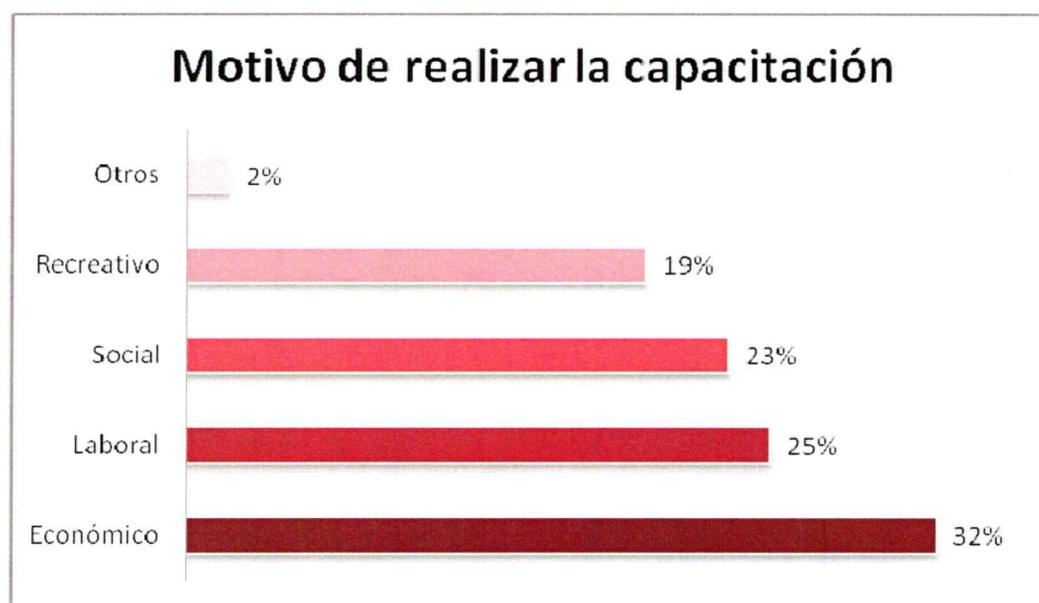
- Aspectos Personales

MOTIVOS DE REALIZAR LA CAPACITACION

Tabla N° 9. Motivo por los cuales los participantes han decidido realizar las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

MOTIVO DE REALIZAR LA CAPACITACIÓN	Nº	%
Económico	18	32%
Laboral	14	25%
Social	13	23%
Recreativo	11	19%
Otros	1	2%

Gráfico N° 9. Motivo por los cuales los participantes han decidido realizar las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



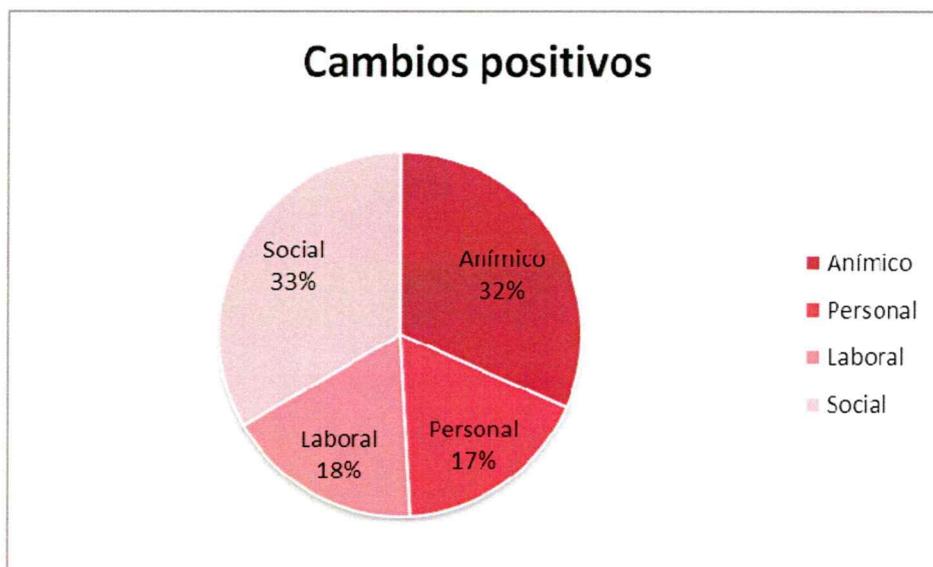
Como podemos observar el mayor porcentaje de la muestra estudiada decide realizar la capacitación por motivos económicos (32%), lo sigue el motivo laboral con un 25%, luego el motivo relacionado con lo Social, en menor porcentaje se encuentra lo Recreativo (19%) y con un 2% la categoría de Otros Motivos.

CAMBIOS POSITIVOS A LO LARGO DE LA CAPACITACION

Tabla N° 10. Cambios positivos que evidenciaron los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

CAMBIOS POSITIVOS	Nº	%
Anímico	18	32%
Personal	10	17%
Laboral	10	18%
Social	19	33%

Gráfico N° 10. Cambios positivos que evidenciaron los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Los cambios positivos que evidenciaron los participantes están repartidos en porcentajes más o menos uniformes. El cambio positivo que encabeza es el

vinculado con las Relaciones Sociales (33%), mostrando casi un empate con el cambio Anímico de los participantes (32%), lo sigue el cambio relacionado con lo Laboral (18%) y por último, pero no por eso menos importante, el cambio Personal de los participantes (17%).

MOTIVACION

Tabla N° 11. Motivación que tuvieron los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal a realizar otras actividades, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

MOTIVACIÓN A REALIZAR OTRAS ACTIVIDADES	Nº	%
Emprendimiento propio	21	38%
Salidas con amigos	15	27%
Deportes	9	16%
Recreación	8	14%
Otros	3	5%
Estudiar	2	4%

Gráfico N° 11. Motivación que tuvieron los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal a realizar otras actividades, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



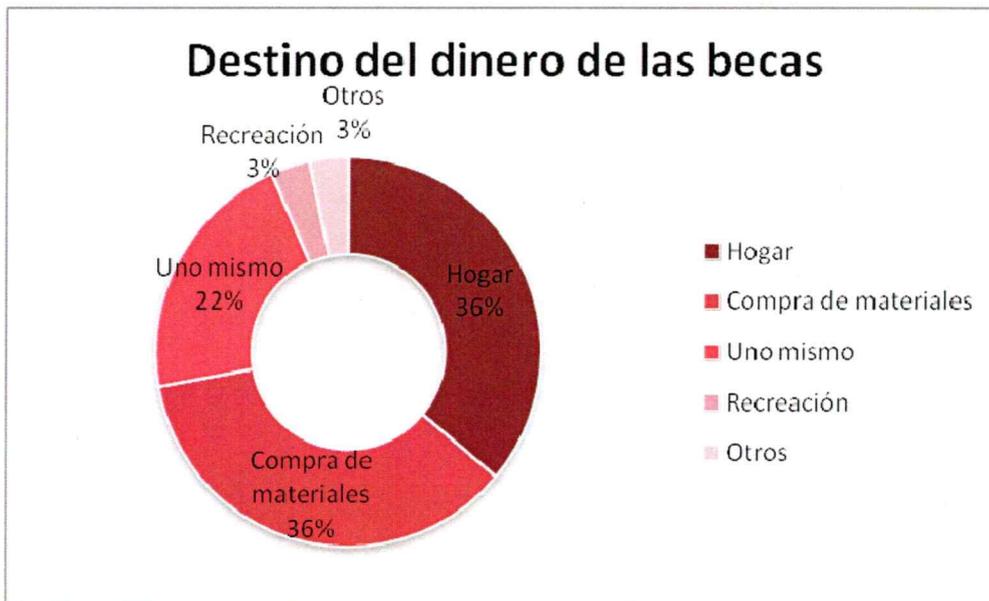
Observado la Tabla y Gráfico N° 11 visualizamos que el 38% de la muestra además de capacitarse se siente motivado a realizar Emprendimientos Propios, un 27% de los estudiados decide recurrir a las Salidas con Amigos, le sigue un 16% de los participantes que siente motivación a realizar Deportes, luego encontramos la parte recreativa con un 14%, y con menores porcentajes las categorías de Otros y Estudiar con un 5% y 4% respectivamente.

DESTINO DEL DINERO DE LAS BECAS RECIBIDAS POR CONCURRIR A LAS CAPACITACIONES

Tabla N° 12. Destino de las becas recibidas por los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

DESTINO DEL DINERO DE LAS BECAS	Nº	%
Hogar	22	36%
Compra de materiales	22	36%
Uno mismo	13	21%
Recreación	2	3%
Otros	2	3%

Gráfico Nº 12. Destino de las becas recibidas por los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Del total de los estudiados el 36% destina el dinero recibido por participar de las capacitaciones al Hogar, el mismo porcentaje ha seleccionado que el destino del

dinero está dirigido a la Compra de materiales de trabajo, mientras que un 22% ha demostrado que la beca recibida está administrada en Uno Mismo y por último, también con porcentajes iguales, se encuentra la recreación y Otros (3%).

EXPECTATIVAS FUTURAS

Tabla N° 13. Expectativas futuras de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal una vez finalizada dicha capacitación en mayo 2015.

EXPECTATIVAS FUTURAS	Nº	%
Otras capacitaciones	26	52%
Micro emprendimiento	14	28%
Buscar trabajo	8	16%
Otro	2	4%
Nada	1	2%

Gráfico N° 13. Expectativas futuras de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal una vez finalizada dicha capacitación en mayo 2015.



En la Tabla y Gráfico N° 13 se observa que del total de los sujetos encuestados el 52% de ellos una vez finalizada dicha capacitación desea realizar una nueva, el 28% de los participantes pretende emprenderse en Micro emprendimientos, un 16% refirió que luego de las capacitaciones buscará trabajo, un 4% y 2% seleccionó el ítem de Otros y Nada correspondientemente.

- Formación Profesional

Tabla N° 14. Capacitación previa de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

REALIZÓ CAPACITACIÓN PREVIA	Nº	%
Si	17	42%
No	23	58%
Total	40	100%

Gráfico N° 14. Capacitación previa de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



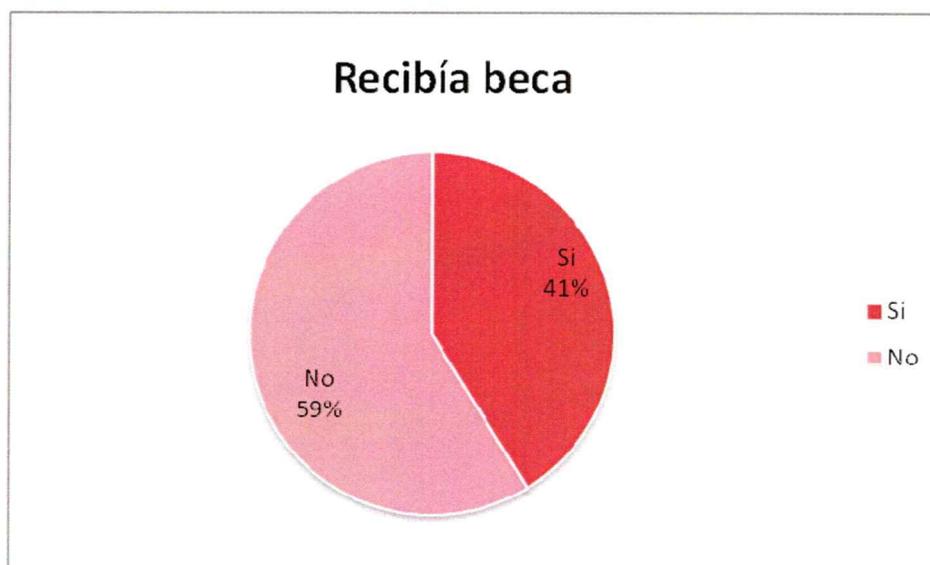
Analizando el total de los participantes estudiados más de la mitad de ellos (58%) era la primera vez que concurría a una capacitación, mientras que el porcentaje restante (42%) ha realizado alguna capacitación previa en ese mismo u otro ámbito.

Del total de los sujetos que han realizado capacitación previa (17/40) se desprende la siguiente tabla y gráfico.

Tabla N° 15. Porcentaje de participantes que recibían becas en su anterior capacitación.

¿Recibía beca?	Nº	%
Si	7	41%
No	10	59%
Total	17	100%

Gráfico N° 15. Porcentaje de participantes que recibían becas en su anterior capacitación.



Observado la Tabla y Gráfico N° 15 se evidencia que el 59 % de los participantes que han realizado algún tipo de capacitación previa No recibía beca por su concurrencia, en consecuencia el 41% restante si recibía beca por asistir a la capacitación elegida.

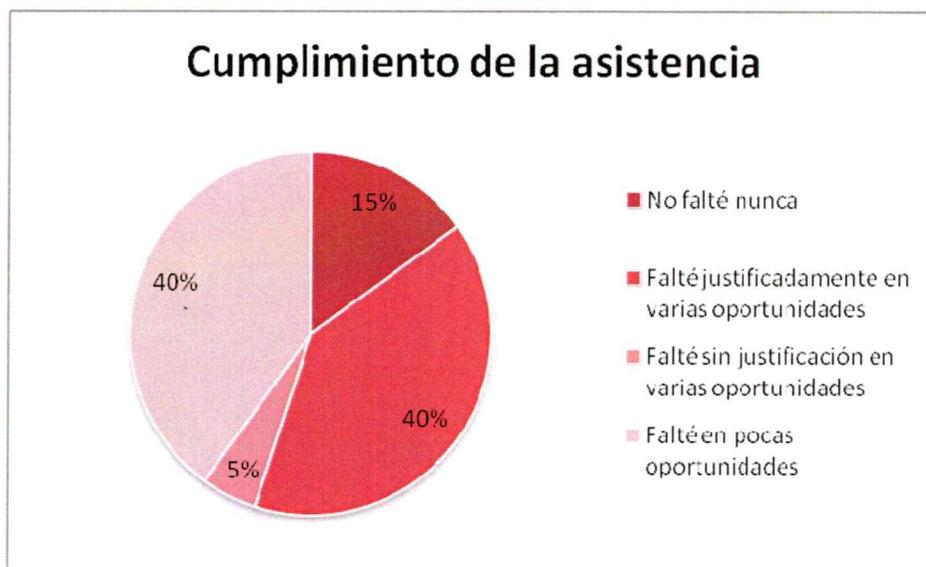
- Hábitos Laborales

CUMPLIMIENTO DE LA ASISTENCIA

Tabla N°16. Cumplimiento de la asistencia de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

¿Pudo cumplir con la asistencia correctamente?	Nº	%
No falté nunca	6	15%
Falté justificadamente en varias oportunidades	16	40%
Falté sin justificación en varias oportunidades	2	5%
Falté en pocas oportunidades	16	40%
Total	40	100%

Gráfico N°16. Cumplimiento de la asistencia de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Como se puede observar en el gráfico N°16 la mayoría de los participantes afirman no faltar nunca o hacerlo en forma justificada, si sumamos estas dos categorías obtenemos el 80% de la muestra que piensa de esta manera. Lo cual como veremos más adelante, teniendo en cuenta las opiniones de los profesionales a

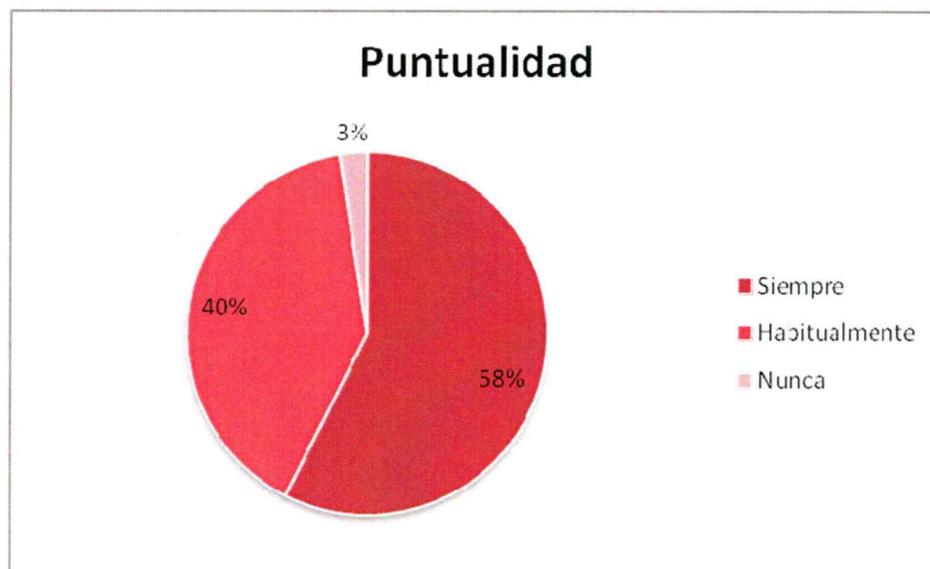
cargo, debemos consiererar que estas respuestas estan cargadas de subjetividad por parte de los participantes.

PUNTUALIDAD Y HORARIOS ESTABLECIDOS

Tabla N°17. Puntualidad y cumplimiento de horarios establecidos por parte de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

¿Cumplió con la puntualidad y horarios establecidos?	Nº	%
Siempre	23	58%
Habitualmente	16	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	1	3%
Total	40	100%

Gráfico N° 17. Puntualidad y cumplimiento de horarios establecidos por parte de los los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Como se puede observar en la tabla y gráfico N° 17 más de la mitad de la muestra (58%) sostiene haber cumplido siempre con la puntualidad y horarios establecidos de entrada y cierre del taller, el 40% afirma q habitualmente ha podido cumplir con estos requisitos y un 3% de ellos afirma no haber sido puntual.

Consideramos importante, mencionar aquí, que teniendo en cuenta las opiniones de los profesionales del Taller, la puntualidad es algo difícil de cumplir si solo de los participantes dependiera, este requisito, al igual que otros, se logran gracias a la guía y seguimiento de terceros que refuerzan estos hábitos a diario.

NIVEL DE RESPONSABILIDAD

Tabla N°18. Nivel de responsabilidad por parte de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

Nivel de responsabilidad	Nº	%
Muy responsable	27	68%
Habitualmente responsable	12	30%
En pocas ocasiones responsable	1	3%
No responsable	0	0%
Total	40	100%

Gráfico N° 18. Nivel de responsabilidad por parte de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Como se puede observar en el gráfico N°18 el 67% de los participantes se auto definen como muy responsables en cuanto a lo que a la capacitación respecta, en un porcentaje menor (30%) sostienen habitualmente haber sido responsables y un porcentaje mucho menor (3%), casi insignificante afirma haber sido en pocas ocasiones responsable.

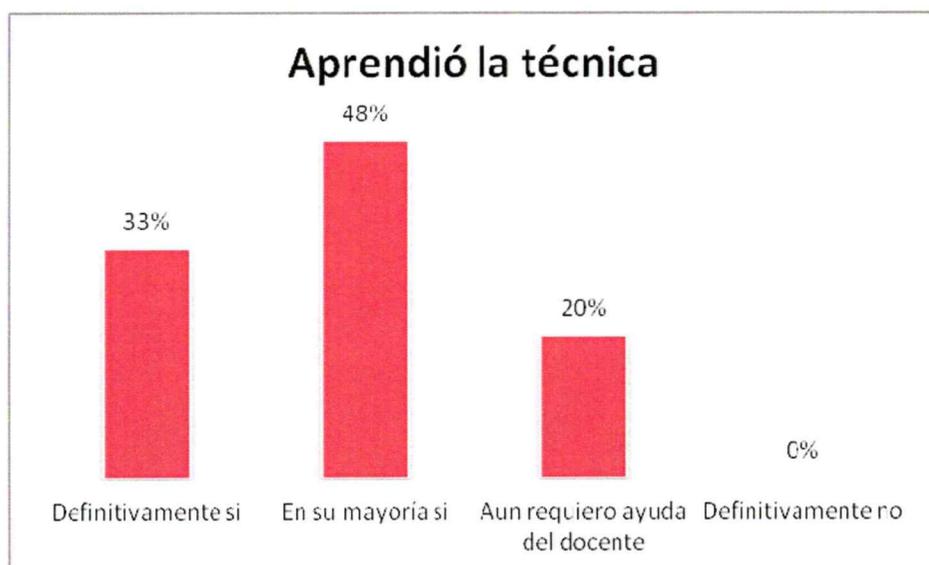
Volviendo a mencionar lo dicho anteriormente, debemos considerar que estas respuestas son muy subjetivas debido a que es el punto de vista de los mismos participantes. Los docentes y la Lic en TO sostienen que es muy difícil que estas personas puedan sostener un encuadre de trabajo, hay muchas cuestiones que se logran con la exigencia y reafirmación cotidiana, sin una guía difícilmente sean puntuales o responsables con las capacitaciones.

ADQUISICION DE LA TÉCNICA ENSEÑADA

Tabla N° 19. Adquisición de la técnica enseñada a los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

Aprendió la técnica enseñada	Nº	%
Definitivamente si	13	33%
En su mayoría si	19	48%
Aun requiero ayuda del docente	8	20%
Definitivamente no	0	0%
Total	40	100%

Gráfico N° 19. Adquisición de la técnica enseñada a los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Como podemos visualizar en la Tabla y Gráfico N° 19, del total de la muestra seleccionada el 48% afirma que ha aprendido la técnica enseñada en las capacitaciones, lo sigue un 33% que indica el ítem Definitivamente Si. Mientras que el 20% de los participantes sugieren que todavía requieren ayuda del docente para desarrollar la técnica enseñada en las distintas capacitaciones.

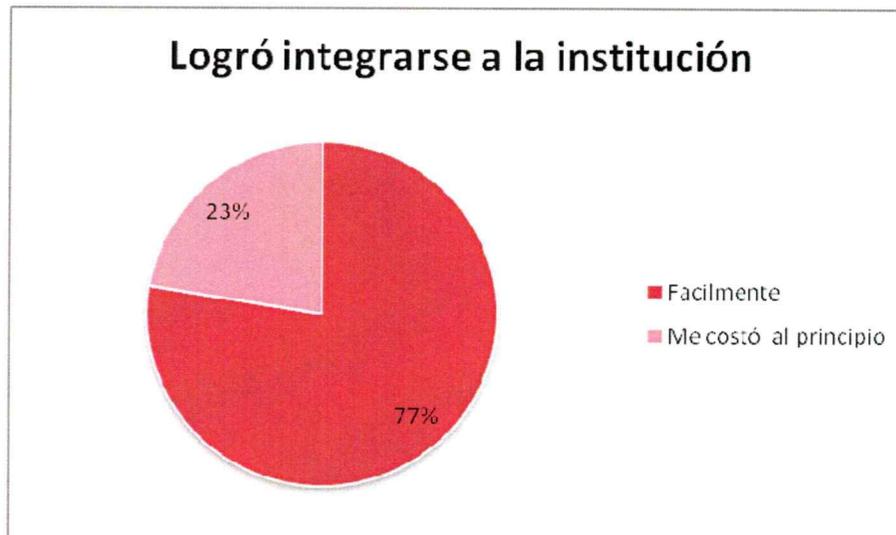
- Aspectos sociales

INTEGRACION A LA INSTITUCIÓN

Tabla N° 20. Integración a la institución por parte de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

¿Logró integrarse en la institución?	Nº	%
Facilmente	31	78%
Me costó al principio	9	23%
No me integré	0	0%
Total	40	100%

Gráfico N°20. Integración a la institución por parte de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Observando la tabla y el gráfico N°20 podemos observar que en cuanto a los Aspectos sociales el 77% de la muestra, mas de la mayoría, menciona haberse integrado facilmente a la institución, mientras que el 23% restante sostiene que le costo un poco al principio pero luego logró integrarse al grupo del Taller.

TRABAJO EN GRUPO

Tabla N°21. Experiencia trabajando en grupo de los participantes de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

¿Cómo se sintió trabajando en grupo?	Nº	%
Me sentí cómodo	29	73%
Me costó al principio	11	28%
Me sentí incomodo	0	0%
Total	40	100%

Gráfico N°21. Experiencia trabajando en grupo de los participantes de los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



Como bien se puede observar en el gráfico N°21 la gran mayoría de los participantes (72%) admite haberse sentido cómodo trabajando en grupo a lo largo de las capacitaciones, mientras que el porcentaje restante (28%) señala haberle costado al principio trabajar en grupo y luego adaptarse sin problema alguno.

REFLEXIÓN

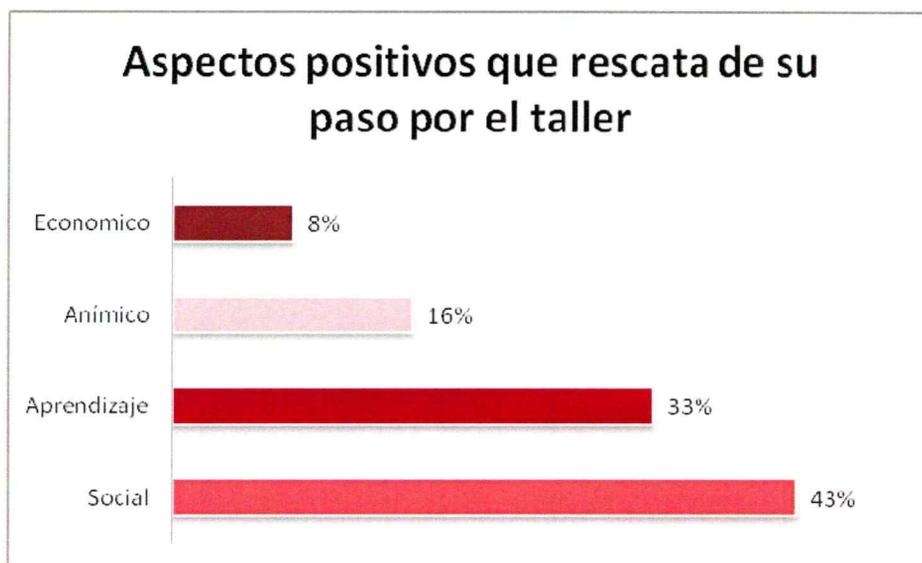
Para concluir este análisis estadístico nos encontramos con la anteúltima pregunta. La cual para analizarla estadísticamente hemos decidido crear categorías de respuesta una vez analizadas todas las entrevistas y viendo que la mayoría de los participantes redactaban las mismas palabras. La misma arroja los siguientes resultados.

ASPECTOS POSITIVOS DE SU PASO POR EL TALLER

Tabla N°22. Aspectos Positivos que rescatan los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.

Aspectos positivos que rescata de su participación en el taller	Nº	%
Social	26	43%
Aprendizaje	20	33%
Anímico	10	16%
Economico	5	8%

Gráfico N°22. Aspectos Positivos que rescatan los participantes que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet deco-hogar y Tallado en madera artesanal, durante el período septiembre 2014 y mayo 2015.



A modo de reflexión y conclusión este último gráfico nos muestra que el 43% de los participantes estudiados rescata como positivo de su paso por el Taller todo lo relacionado con el área Social, al 33% la concurrencia a las capacitaciones le ha dejado una huella nueva en el Aprendizaje, un 16% de los estudiados señala como positivo su cambio Anímico al asistir al Taller y solo un 8% de ellos rescatan lo Económico como algo positivo una vez finalizadas las capacitaciones.

Cabe destacar que en cuanto a los Aspectos Negativos respecto a su paso por la capacitación solo algunos participantes han redactado la distancia de su hogar al Taller (por lo alejado del lugar, ubicación), las largas esperas de colectivo y algunas cuestiones edilicias.

Análisis datos Cualitativos: Encuestas realizada a TO y docentes del taller

Analizando el cuestionario de preguntas abiertas realizada a la Lic. en TO y docentes de los Talleres podemos concluir y crear las siguientes categorías de respuestas.

En cuanto a la pregunta que refiere a los cambios que rescata en los participantes la Licenciada señala el área social como la más relevante, más comunicativos, mejor conducta, autoestima y comportamiento. Coincidiendo con las respuestas de los docentes que han notado cambios a nivel anímico, motivación y rescatan las ganas de aprender.

Considerando las principales dificultades que presentan los participantes señala la imposibilidad de sostener el encuadre de la capacitación (horario, asistencia, cumplimiento), necesitan un tercero que les esté reforzando estas cuestiones continuamente. A si mismo los docentes se suman a esta apreciación indicando que son participantes que en su mayoría requieren un ordenamiento, una guía y considerando las distintas patologías, algunos casos, demandan casi una atención individualizada, alterando de esta forma la dinámica grupal.

A la hora de responder sobre las características de los Programas de Entrenamiento Laboral todos coinciden con el deseo de continuidad de estos programas, valorando los cambios positivos que trae aparejado su implementación.

"Estos programas no son una ayuda social simplemente sino que las personas logran sentirse útiles y capacitadas", sugiere uno de los docentes.

La licenciada en TO a su vez sostiene como punto positivo de los Programas: la socialización, conducta grupal, habilidades sociales y laborales, mejoramiento de funciones cognitivas, ayuda a sostener encuadre. Y como negativo: pocos meses de capacitación (considera que deben ser 12 meses), poca continuidad en área laboral, falta de espacios donde pueda continuar la Inclusión socio laboral una vez finalizada la capacitación para seguir trabajando y mantener habilidades logradas.

"Todo proyecto de talleres para las personas con discapacidad deberían ser tenidos en cuenta, no solo leyes que los protejan sino que sirvan para ayudar a estas personas a sentirse útiles ante una sociedad que muchas veces los deja de lado". Concluye a modo de reflexión Carlos, docente de una de las capacitaciones.

"Puedo decirlo en mi propia persona, cuando llegue al taller después de un accidente fue todo para mí, mi contención y fuerza para sentirme útil. Estas capacitaciones deben seguir siempre. Se logra valorarse e integrarse por medio del trabajo y el amor, la igualdad". Agrega Raquel, ex alumna, actual docente de uno de los Talleres.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Buenas Tareas [Disponible en
<http://www.buenastareas.com/materias/antecedentes-laborales/0>] [Fecha de
consulta 17-5-15]
- ✓ Buscar empleo [Disponible en [http://www.buscarempleo.es/general/habitos-
y-conductas-deseables-en-las-organizaciones.html](http://www.buscarempleo.es/general/habitos-y-conductas-deseables-en-las-organizaciones.html)]
[Fecha de consulta 18-5-15]
- ✓ Definición ABC. [Disponible en
<http://www.definicionabc.com/derecho/estado-civil.php>] [Fecha de consulta
13-5-15]
- ✓ Foro de seguridad [Disponible en
<http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>] [Fecha de consulta 17-
5-15]
- ✓ Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. [Disponible en
www.trabajo.gob.ar] [fecha de consulta: 23-4-15]
- ✓ Sampieri Hernández Roberto. "Metodología de la Investigación, 5ta edición".
McGraw-Hill Education, 2014. [Disponible en <http://www.academia.edu>]
[Fecha de consulta 2-02-16]

CONCLUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general conocer el impacto de los Programas de Entrenamiento Laboral en el desarrollo de habilidades socio laborales de las personas con diversidad funcional durante la capacitación laboral en el Taller de Emprendimiento para la Integración Social y a su vez, indagar la experiencia personal de los participantes a través de su paso por dichas capacitaciones y de qué forma éstas influyen en algún sentido en la vida de dicha población.

Para comenzar a incursionar en la temática, realizamos un rastreo bibliográfico acerca de la existencia de trabajos previos, donde el resultado de esta búsqueda fue escaso, consideramos que ninguna de dichos trabajos abarcaba totalmente la idea de lo que queríamos demostrar y no cumplía con nuestras expectativas. Frente a esto fue que se decidió ir directamente a la fuente, a los protagonistas de esta investigación, consultar y basarnos su propia experiencia. Para ello empleamos una entrevista semi-estructurada de elaboración propia.

Como estudiantes, al aplicar este tipo de cuestionario, damos cuenta que a esta población nunca se le ha preguntado cuál es su opinión, cuáles son sus deseos, expectativas, hasta por momentos parecen avergonzados de exponer sus ideas en papel, por este sentido necesitan un hilo conductor, alguien que esté ahí para poder responder y guiarlos en sus respuestas, se sorprenden porque las preguntas

son dirigidas hacia ellos, preguntan cuál es el sentido y valor de sus respuestas. Esto sigue demostrando el rol pasivo que tienen dentro de nuestra sociedad y que hemos tratado de plasmar a lo largo de esta investigación.

Los datos relevados demuestran que, de un total de 40 participantes integrantes de la muestra de estudio (55% de sexo femenino y 45% de sexo masculino) el promedio de edad oscila entre los 50 y 59 años y, en su mayoría, con un nivel educativo bajo, solo un 25% posee primaria completa, 23 % primaria incompleta y solo un 5% tuvo acceso a un nivel terciario. Con respecto al área laboral a pesar de que la mayoría ha trabajado (82 %), no lo han hecho en relación de dependencia, ha sido un trabajo informal (61%) siendo en su mayoría empleos temporarios como peón de albañil, servicios domésticos, trabajos en temporada o negocios familiares. Estos resultados vislumbran la problemática de las personas con discapacidades, donde la discapacidad es concebida histórica y socialmente como un elemento restrictivo para el desempeño de actividades cognitivas, motoras, culturales y/o laborales. Distintos factores se conjugan fortaleciendo esta exclusión; la persona está asociada a imágenes estereotipadas, actos y conductas discriminatorias y procedimientos inadecuados. Los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otra razón expuesta aquí es que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional; la legislación y las políticas aun no facilitan su incorporación al empleo, sumado a que los edificios y los medios de transporte no son accesibles

para ellos, empeorando su situación y haciendo complicada su inserción socio laboral.

A pesar de la situación actual que atraviesan las PCD se ha avanzado en la problemática, en el camino de mejorar las políticas de inclusión pasando por los modelos asistenciales, biomecánico hasta llegar al más holístico: el de los derechos humanos, para comenzar a debatir aquí esquemas más inclusivos que ven la discapacidad como una característica más dentro de la diversidad que existe entre las personas y no como un limitante que define la vida de una persona condenándola a la discriminación y a la exclusión social.

Es aquí, en este contexto, donde valoramos el papel de la formación y capacitación laboral y de la existencia de los programas de entrenamiento laboral y/o similares para dicha población, consideramos un dato de suma relevancia que el 58% de los participantes es la primera vez que concurre a este tipo de talleres, sin olvidarnos que la edad oscila entre los 50 y 59 años. Consideramos que esta población tiene una escasa posibilidad de acceder a un empleo formal debido al rango de edad, por lo cual como profesionales debemos incentivar el desarrollo de micro emprendimientos. Mientras que en el rango que oscila entre 20 y 29 años (25%) se debe fomentar la adquisición de habilidades y competencias pre laborales, debido a que cuenta con mayor posibilidad de acceder al mercado laboral formal. Es la población de este rango de edad la que debemos atraer y trabajar con ellas en vísperas de un mejor futuro, que comiencen a formarse de jóvenes, si es posible ni bien egresan de las Escuelas Especiales; y no que lleguen al taller participantes

que ya no son económicamente activos y que por primera vez realizan una capacitación, para estos últimos debemos tener otros ámbitos de participación hacia donde orientarlos y derivarlos. Creemos firmemente que todos, sin importar la edad que tengan, tiene derecho a formarse y capacitarse en diversas técnicas porque todos cuentan con la necesidad económica de llevar dinero a sus hogares, pero no deben mezclarse prioridades y objetivos para cada edad.

Cuando a los participantes se les consulta por qué han decidido realizar estas capacitaciones aparece el plano económico en primer lugar (32%), concordando con lo dicho hasta el momento la necesidad económica surge como algo inevitable, debido a que esta población se encuentra a la espera de una pensión, que si bien es un derecho, los ubica en un lugar pasivo en cual como profesionales debemos evitar. La beca recibida por participar de las capacitaciones resulta fundamental en la vida de estos sujetos, debido a que la mayoría lo destina a su hogar y también a la compra de materiales de trabajo con el fin de realizar nuevos proyectos y venderlos; otro de los motivos para realizar las capacitación se inclinan hacia el plano laboral (25%), ello demuestra su intención de formarse laboralmente , de instruirse, de empezar a respetar lo que sería un encuadre de trabajo, adquirir hábitos, y esto se relaciona con el desarrollo de las habilidades laborales que hemos mencionado a lo largo de la investigación ; otros de los motivo es el plano social (23%) búsqueda de amistades, relacionarse con gente, salir de sus casas con algún motivo, el cual no puede dejar de mencionarse, porque tiene que ver con las ya mencionadas habilidades sociales.

Si hablamos de futuro y posibilidades económicas, aquí debemos mencionar los resultados que se han demostrado cuando se consulta acerca de sus motivaciones futuras, y aparece algo fundamental para nosotras, como futuras terapistas ocupacionales, que es la posibilidad que tenemos a partir de lo que han aprendido de favorecer y apoyar el desarrollo de emprendimientos propios (el 28% de la muestra lo ha señalado), esto les permitirá una vez finalizados los talleres, continuar realizando la actividad, tal vez desde otro lugar pero, pudiendo sustentarse económicamente a través de la venta de lo realizado, teniendo un trabajo digno y remunerado, objetivo fundamental de la implementación de estos talleres. El sentirse retribuido por algo realizado por sus propias manos es altamente significativo, más allá de lo económico, hablamos del plano anímico y de su autonomía. El trabajo dignifica dice una muy antigua pero cierta frase, el trabajo es un medio que tiene el hombre para alcanzar su desarrollo personal, el de su familia y el del conjunto social en el que vive, es un derecho básico del ser humano, que le permite crecer con dignidad.

Si uno observa los cambios positivos que señalaron los participantes como importantes, desde que inician hasta que finalizan las capacitaciones, predominan en primer lugar lo referido a su estado de ánimo, a su vida personal y social. Esta población muestra y demuestra a diario los grandes beneficios que trae aparejado participar de estos talleres, cuestiones que van desde compartir experiencias en grupo y con los docentes, ser parte de un encuadre, sumado al aprendizaje y múltiples factores que permiten que cada día se sientan mejor, expresen sus

deseos, sentimientos y sobre todo que proyecten hacia un futuro. Día a día hemos vivenciado estos cambios en ellos, como cambian su forma de hablar, su tono de voz, sus miradas, su forma de vincularse con los demás.

A su vez, y relacionado con lo anterior, el 52 % de los participantes demuestran interés en la realización de otras capacitaciones una vez finalizado el taller donde se encuentran, esto permite avanzar casilleros en cuanto a una formación escasa con la que cuentan las PCD y demuestra el entusiasmo, las ganas y expectativas que tiene esta población, para que el resultado final sea una inserción laboral y social lo más efectiva posible.

Dichas capacitaciones las consideramos de gran importancia para las PcD debido a que ayuda a mejorar sus competencias técnicas, generando una serie de aspectos positivos, siendo una excelente oportunidad para mejorar su calidad de vida, brindándole así la posibilidad de desarrollarse y realizarse tanto personal como laboralmente.

Pero ahora bien, haciendo énfasis en nuestro objetivo sobre el impacto que tiene en la población elegida la implementación de talleres laborales en el desarrollo de habilidades sociales y laborales hemos concluido que, en cuanto a las habilidades laborales definidas como “aquellas destrezas que nos permiten desenvolvemos en las diversas situaciones laborales, son necesarias para poder sostener un puesto de trabajo, de manera que nuestro desempeño puede ser desarrollado con eficacia “⁴⁶, no podemos decir que hayan sido adquiridas totalmente por los participantes,

⁴⁶ Definición Competencias Laborales. Disponible en <http://www.competenciaslaborales.cl>

debido a que es difícil que dichas habilidades sean sostenidas en el tiempo sin un apoyo externo, esto se debe a que la mayoría no ha pasado por instancias previas donde han tendido que cumplir con un encuadre de trabajo; creemos que dicha situación se da a su vez como consecuencia de vínculos primarios de sobreprotección y a un Estado que aplica políticas públicas basadas en el asistencialismo, quitándole a estas personas autonomía y generando mayor dependencia. Sumado a lo anterior aparece la escasa posibilidad de conseguir un empleo para la población en general y dificultando sus posibilidades si la persona no posee un nivel de instrucción, ya que en cualquier empleo formal como mínimo se solicita estudios secundarios completos. Sin embargo participar de este tipo de talleres exige que se cumplan conductas laborales, con respecto a esto, la muestra señala en las entrevistas que han aprendido mayoritariamente la técnica enseñada, cuestión que consideramos importante para que una vez concluida la capacitación ellos puedan seguir produciendo en sus hogares o crear microemprendimientos, y a su vez, teniendo en cuenta que, la mayoría de ellos enseñaría a otros compañeros la técnica, surge la posibilidad de crear nuevos espacios de capacitación y replicar esta experiencia positiva en otras personas con discapacidad. En este aspecto la mayoría se señala como personas responsables, cumplidoras tanto en horarios como en asistencia. Sin embargo la Lic en TO señala que estas cuestiones todavía deben ser trabajadas, ya que sin un acompañamiento no pueden ser logradas, se debe reforzar casi a diario la puntualidad, la asistencia y el cumplimiento del encuadre de trabajo.

El cuanto al desarrollo de habilidades sociales, ya se mencionó a lo largo del análisis de resultados. Es altamente significativo el porcentaje de participantes que ha marcado lo social como un cambio en sus vidas (43%). Recordemos que consideramos las “habilidades sociales como las conductas que nos permiten relacionarnos con las demás personas de forma adecuada. Nos ayudan a evitar y solucionar los problemas que se nos presentan”⁴⁷, mientras que el porcentaje siguiente (33%) señala el aprendizaje como aspecto relevante.

Ahora bien, de acuerdo a estos resultados damos cuenta que los Programas de Entrenamiento Laboral funcionan, son necesarios y traen beneficios positivos en las PcD, evidenciando cambios en el comportamiento, manera de desenvolverse y relacionarse con sus compañeros y docentes, cuestiones que forman parte de lo que nosotras creemos como habilidades sociales. No ocurre lo mismo con las habilidades Laborales, en este punto nos encontramos en un estadio anterior, donde hablamos de cuestiones “pre-laborales” no trabajadas, las cuales creemos fundamental reforzar para que puedan en un futuro adquirir de forma definitiva habilidades laborales y de esta forma incentivar su autonomía con el fin de que puedan llegar a desenvolverse en un futuro puesto de trabajo.

Por lo tanto, teniendo en cuenta lo mencionado hasta el momento pensamos que, el desarrollo de habilidades y competencias pre laborales son necesarias para la inserción laboral, y debe transcurrir paralela a la formación profesional, debido a que las principales dificultades en el mantenimiento de un puesto de trabajo no

⁴⁷ Iturbide Rodrigo, Serrano Mujika Paula. “Manual de orientación laboral para personas con discapacidad”. Editorial Zabalán, año 2004.

derivan de la ejecución de la tarea y las funciones asignadas, sino de la dificultad para desplegar un comportamiento maduro acorde a las exigencias del entorno laboral.

Haciendo una reflexión de lo plasmado en dicha investigación, sumado al análisis de los dichos por las PcD, más la recopilación bibliográfica, sin dejar de lado nuestra experiencia nos permite concluir que los obstáculos a los cuales deben enfrentarse esta población son el rango de edad elevado, nivel educativo bajo, escasa formación y desempleo, todo ello hace que incida negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social. De aquí la importancia que adquiere para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda a reinsertar laboralmente a las PcD. Es indiscutible que si se logra transfórmalos en personas económicamente activas, no solo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad sino que estarán contribuyendo a mejorar el nivel de vida a través de los bienes y productos que logren con su trabajo. Es aquí nuestro papel como profesionales, asesorarlos y orientarlos que existe otro camino más allá del área de confort en la que han estado y que aún continúan estando, donde todo se lo han dado, mostrarles que hay ámbitos en los cuales ellos pueden participar y desenvolverse como sujetos activos, sujetos de derecho, derechos que deben hacer cumplir. Debemos guiarlos y fomentar en cada uno de ellos la promoción de la terminalidad educativa, el entrenamiento para el empleo en actividades productivas, la formación y capacitación permanente acorde a la necesidad del mercado laboral local que, conjuntamente, con la adquisición de habilidades

laborales y sociales, envueltos en una comunidad inclusiva y la presencia del Estado en el cumplimiento de las leyes mencionadas nos permitirán pensar en una inclusión social y laboral exitosa de las PcD.

El gran aporte del dicho colectivo es el abrimos al debate de cómo nos construimos como sociedad. En efecto, si nos construimos desde la diversidad entonces se plasma el respeto, la inclusión y la aceptación porque el eje es la condición humana que nos une a todos; en cambio, si nos construimos desde la particularidad entonces se plasma la integración que implica, a su vez, una mirada que marca lo diferente porque el eje no es la condición humana, sino que es lo diferente del otro a quien se reconoce como persona con muchas dificultades en el ejercicio de sus derechos. Por ello el marco teórico que hemos utilizado a lo largo de esta investigación, basado principalmente en el Modelo Social de Discapacidad y el Marco Legal que rige actualmente en nuestro país, que nos abre la puerta hacia una nueva mirada desde la Terapia Ocupacional y nos habilita a un cambio en nuestro proceder y accionar, dejando atrás una mirada reduccionista, parcializada, con un enfoque asistencial de la Pcd, para transportarnos hacia una mirada global, integral y con un enfoque de derechos. Sin esta visión resulta imposible pensar espacios y oportunidades de inclusión socio laboral. La participación de estas personas en los talleres resulta un salto de calidad hacia este nuevo paradigma debido a que les brinda la posibilidad de realizar una actividad productiva con un encuadre similar al de un empleo.

Si nos enfocamos en nuestra carrera sabemos que la TO tiene múltiples áreas en las cuales podremos desempeñarnos, hay algunas en las que todavía hay mucho por hacer y mucho por crear, y una de ellas es la temática que hemos elegido en esta oportunidad. El área laboral es sumamente importante en la vida de cualquier ser humano, ¿por qué no debería serlo en la vida de las personas con discapacidad?, que debido a la vulnerabilidad social que presentan y los estigmas sociales esta área ha quedado prácticamente anulada, sin siquiera alguna oportunidad de ejercerla. Actualmente a dicha población se le brinda la oportunidad de capacitarse laboralmente en diferentes talleres, los cuales deberían centrarse en las capacidades y potencialidades del sujeto, favoreciendo el desarrollo del aprendizaje y de habilidades y destrezas socio laborales, para de esta forma mejorar su perfil de empleabilidad.

Finalizando y a modo de reflexión, queremos señalar de qué manera la elección de esta temática ha permitido que cambiemos la forma de pensar y hacer la Terapia Ocupacional, que si bien nuestra profesión está centrada en el sujeto, creemos que debe estar guiada en torno a la comunidad y a un hacer colectivo significativo. Como sociedad y como agentes de salud tenemos que dejar de medir, de estandarizar, de homogenizar a las PCD. No queremos más una Terapia Ocupacional medida por criterios de desviación o normalidad o equilibrio ocupacional, sino empezar a validar las diferencias y las destrezas que permitan el ejercicio ciudadano democrático de la diferencia. En TO nuestro objeto de estudio no es un objeto, es un sujeto que piensa, que actúa, que decide. Sustentar nuestra

práctica en los derechos humanos es fundamental, trabajamos con personas o con grupos que padecen algún sufrimiento, que no podemos dejar pasar.

Es importante reflexionar una Terapia Ocupacional situada en el escenario de políticas públicas, conocer que nuestro rol está directa o indirectamente atravesado por estructuras políticas y sociales y que las persona con la cual trabajaremos esta inverso en un determinado contexto. Es así como nuestra formación de carácter biomédico que orientaba el perfil profesional y definía la práctica de la TO centrada en la patología, fue cambiando gradualmente, ya que resulta insuficiente a la hora de hacer frente a las necesidades sociales y de salud presentadas por la población. Hoy se está frente, como hemos mencionado, al paradigma que trae la Convención Internacional que es la protección integral de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad siendo el eje determinante la autonomía e independencia de la persona con discapacidad en la toma de decisiones y en el desarrollo pleno de su vida , siempre apuntando al máximo potencial del sujeto .Este eje determinante da visibilidad social a las personas con discapacidad desde otro lugar , el del ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las mismas condiciones que los demás y con los ajustes necesarios para que esa igualdad sea real y operativa, no meramente declarativa , utópico e ideal.

Ahora sí, culminando o en realidad dando inicio a la apertura de nuevas experiencias a partir de esta investigación, cerramos esta etapa con una frase de

**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”**

UNMdP.
Mastronardi / Prienza Leiva

nuestro autor elegido el Lic Alejandro Guajardo “la TO no es la función o el equilibrio, es la dignidad y la libertad humana”

GRACIAS.....!!

INTERVENCIONES DESDE EL AREA DE TO

Como lo hemos señalado al comienzo de esta investigación, el Taller de Emprendimiento para la Integración Social , lugar donde realizamos nuestra práctica clínica y donde se llevan a cabo los Programas de Entrenamiento Laboral , surge por la necesidad de encontrar un espacio de formación y/o capacitación laboral para favorecer la empleabilidad de las personas con diversidad funcional, y/o tal vez facilitar, si el sistema lo permite, a un trabajo de tipo competitivo, micro emprendimiento individual o asociativo. Ahora bien, es aquí donde decimos elaborar posibles sugerencias de intervención para perfeccionar la implementación de dichos programas con el fin de brindar mejores oportunidades para las personas con discapacidad y espacios de formación e integración.

Desde el marco legal y rol del Estado en cuanto a la discapacidad:

- Crear programas con una visión global que aborden la inserción laboral con una orientación en políticas activas que no generen dependencia, en las cuales el objetivo no sea la capacitación temporal y específica para un determinado trabajo, sino que se asuma la inserción como un fin general desde que comienza el proceso de formación y de integración social.
- Continuar promoviendo políticas para la eliminación de barreras físicas, relacionadas con la accesibilidad y el transporte, que dificultan, y a veces

impiden la formación, la capacitación, la inserción laboral y la autonomía de las personas con discapacidad, concientizando a su vez a la sociedad para que colabore en el proceso.

- Mayor control por parte del Estado en el cumplimiento de leyes vigentes, por ejemplo cumplimiento de la Ley del 4%.

Hacia la comunidad:

- Sensibilizar y concienciar a la comunidad en general y especialmente a la empresarial, sobre las capacidades de las personas con discapacidad para aprender y desempeñar un oficio.
- Sumar la visión del modelo social a nuestra forma de concebir y pensar la discapacidad es un avance enorme como sociedad, lo cual nos ayudaría para que algunas de las cuestiones mencionadas como los prejuicios, estereotipos comiencen poco a poco a desaparecer.

Hacia la Institución:

- Formación laboral en iguales condiciones que el resto de la población.
- Los mismos principios que se aplican a los trabajadores "estándar" se deben aplicar a las personas con discapacidad, dentro de que sus condiciones lo permitan.

- La formación laboral es un medio que debe adecuarse a la oferta – demanda del mercado laboral enseñando profesiones que converjan con la demanda, ofreciendo contenidos adecuados para un mejor aprendizaje.
- Contar con equipo interdisciplinario (TO, trabajadora social, psicóloga, fisiatra)

Hacia los Programas de entrenamiento laboral:

- Los programas llevados a cabo deben estar centrados en la demanda del mercado laboral real, donde se permita crear nuevos espacios, donde las capacitaciones que se realicen tenga una pronta salida laboral.
- Duración de 12 meses
- Contar con espacios que le permitan seguir trabajando las habilidades aprendidas en dicha capacitación.
- Entrega de certificados donde conste que la técnica enseñada ha sido aprendida correctamente.

Hacia TO y otros profesionales de la salud:

- Tener conocimiento acerca de las leyes que tratan la temática de la discapacidad en el país.
- Salir de la mirada reduccionista basada en el modelo biomecánico, si solo nos enfocamos en lo agudo difícilmente podamos tener las herramientas necesarias para derivar y asesorar hacia otros espacios de formación.

- Informarnos con material actualizado y continuar formándonos para realizar correctas derivaciones
- Realizar evaluaciones y seguimientos eficaces, teniendo en cuenta en futuro de ese paciente
- Fomentar trabajo en equipo para contar con una visión más amplia, de acuerdo a las necesidades y posibilidades de la persona con la cual nos toque trabajar.

De TO hacia los participantes:

- Impulsarlos hacia un cambio de rol, que dejen de ser pasivos, permitirle salir de ese área de confort y dependencia para pasar a ser miembros activos de la sociedad.
- Fomentar la terminalidad educativa para una mayor calificación a la hora de buscar un trabajo.
- Incentivar y desarrollar hábitos pre laborales no trabajados.
- Reforzar habilidades sociales y laborales.
- Fomentar el desarrollo de asociaciones o micro emprendimientos con otros compañeros una vez finalizada la capacitación.
- Incitarlos a formar parte de ferias y exposiciones para vender los productos realizados

ANEXO 1

FECHA:

N° DE ENTREVISTA:

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Dirigida a indagar la experiencia personal de los participantes a través de su paso por las capacitaciones laborales en los talleres seleccionados, que se llevara a cabo en el Taller de Emprendimiento para la Integración Social de la ciudad de MDP.

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

(Marque con una X la opción que corresponda)

- Edad:
- Sexo:
- Estado civil:
- Recibe pensión :

SI	
NO	

- Antecedentes educacionales

Primaria incompleta	
Primaria completa	
Secundario incompleto	
Secundario completo	
Terciario incompleto	
Terciario completo	
Otro : cursando Plan Fines	

- Antecedentes laborales

Trabajé	
Actualmente tengo un trabajo informal(en negro)	
Nunca trabajé	

- En caso que haya trabajado, dónde fue?

- Durante cuánto tiempo trabajó?

- Estuvo en relación de dependencia? (en blanco)

- Como te enteraste de la existencia del taller?

Amigos / conocidos	
Me deriva un profesional	
Me deriva una institución	
Oficina de empleo	
Otro	

ASPECTOS PERSONALES

- 1) Por qué motivo decide realizar estas capacitaciones?

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"

UNMdP.
Mastronardi / Prieza Leiva

Económico	
Laboral	
Social	
Recreativo	
Otro	

2) Como se sintió en el trascurso de los meses? Noto algún cambio positivo a nivel...

Anímico	
Personal	
Laboral	
Social	

3) Además de capacitarte, te sentiste motivado a hacer otras cosas...

Emprendimientos propios	
Deportes	
Recreación	
Salidas con amigos	
Estudiar	
Otros	

4) A que destina el dinero de la beca?

Hogar	
Compra de materiales de trabajo	
Recreación	
Uno mismo	
Otro	

5) Una vez finalizadas estas capacitaciones, que piensa hacer?

Buscar trabajo	
Micro emprendimiento	
Realizar otras capacitaciones	
Nada	
Otros	

FORMACION LABORAL:

6) Realizo alguna otra capacitación?

SI	
NO	

- En caso de que la respuesta fuera un SI , donde la hizo?

- ¿Por cuánto tiempo?

- ¿Recibía beca?

SI	
NO	

HABITOS LABORALES

7) Pudo cumplir con la asistencia correctamente?

No falte nunca	
Falte justificadamente en varias oportunidades	
Falte sin justificación en varias oportunidades	
Falte en pocas oportunidades	

8) Cumplió con la puntualidad y horarios establecidos?

Siempre	
Habitualmente	
Casi nunca	
Nunca	

9) Cuál fue tu nivel de responsabilidad con respecto a las capacitaciones?

Fui muy responsable	
Habitualmente fui responsable	
En pocas ocasiones fui responsable	
No fui responsable	

10) Te sentiste capaz de realizar la tarea solo?

Requerí ayuda en un comienzo	
Aun requiero ayuda	
La mayoría de las veces la realizo solo	
La realizo solo	

11) Cómo reaccionas cuando se te presenta una dificultad durante la actividad?

Vuelvo a empezar	
Me enojo y no continuo	
Pido ayuda	
Lo resuelvo solo y continuo	
No lo resuelvo	

12) Ahora que estas finalizando la capacitación, consideras que aprendiste la técnica de trabajo enseñada?

Definitivamente si	
En su mayoría si	
Aun requiero ayuda del docente	
Definitivamente no	

13) Serias capaz de enseñar la técnica aprendida a otros compañeros o participantes del taller?

Si enseñaría	
Necesitaría ayuda pero lo haría	
No lo pensé	
No enseñaría	

14) Puede reconocer los materiales y herramientas de trabajo?

Sí , todos	
Solo algunos	
Requiero ayuda	
No los reconozco	

ASPECTOS SOCIALES

15) Como se sintió en la institución, logro integrarse?

Me integre fácilmente	
Me costó al principio	
No me integre	

16) Como se sintió trabajando en grupo?

Me sentí cómodo	
-----------------	--

**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”**

UNMdP.
Mastronardi / Prieza Leiva

Me costó , pero me sentí cómodo	
Me sentí incomodo	

17) Como fue tu relación con...

- Docentes

Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

- Terapista ocupacional

Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

- Co – coordinadoras (practicantes)

Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

- Compañeros de taller

Muy buena	
Buena	
Regular	
Mala	

- Con los trabajadores de la institución

Muy buena	
Buena	
Regular	

Mala

REFLEXION

18) ¿Qué aspectos positivos rescata de su participación en el taller? Y que aspectos negativos

19) ¿Cuál es su opinión acerca de las posibilidades de empleo para las personas con discapacidad hoy en día?

Agradecemos su tiempo y colaboración!

ANEXO 2

Fecha de realización:

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS ABIERTAS

Dirigidos a docentes a cargo de los talleres seleccionados para indagar cambios a nivel anímico, social y laboral de los participantes que concurren al Taller de emprendimiento para la integración social.

Iniciales de nombre y apellido:

Taller que tiene a cargo:

Antigüedad en el puesto:

Cantidad de alumnos:

- 1- ¿Ha notado cambios significativos a nivel anímico en los participantes de su taller?
- 2- ¿Cómo fue la integración de los participantes al taller? ¿y la comunicación con usted? Tuvo dificultades?
- 3- ¿Noto cambios a nivel grupal desde que se iniciaron estas capacitaciones ¿de qué tipo?
- 4- ¿A nivel social se han advertido cambios en los participantes?

- 5- ¿Cuáles son las principales dificultades que noto en los participantes al inicio de las capacitaciones? ¿En qué medida se pudieron revertir? Y a través de qué?
- 6- Usted desearía agregar algo que no se ha contemplado en este cuestionario.

Muchas Gracias por tu tiempo y su respuesta!

ANEXO 3

Fecha de realización:

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS ABIERTAS

Dirigido a Lic. en T.O para indagar cambios a nivel anímico, social y laboral de los participantes que concurren al Taller de emprendimiento para la integración social.

Nombre y apellido:

Antigüedad en el puesto:

Función actual:

- 1) ¿Qué cambios significativos rescata en los participantes desde el comienzo de las capacitaciones hasta su finalización?
- 2) ¿Cuáles son las principales dificultades que presentan los participantes a lo largo de las capacitaciones?
- 3) ¿Considera que la implementación de estos programas impactan a nivel social en los participantes? ¿Y en cuanto a lo laboral? ¿y de qué manera?
- 4) ¿Qué aspectos positivos destaca de la implementación de estos programas? ¿y los negativos?

- 5) ¿Qué sugerencia/modificación haría usted sobre los programas de
entrenamiento laboral?
- 6) ¿Cree que los participantes culminan las capacitaciones con herramientas
necesarias para insertarse en el mercado laboral?
- 7) Usted desearía agregar algo que no se ha contemplado en este cuestionario.

Muchas Gracias por tu tiempo y su respuesta!