

2002

Situación laboral actual de los alumnos aprendices egresados del servicio de formación laboral

Delgiorgio, Sonia Andrea

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/412>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y SERVICIO SOCIAL
LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

SITUACION LABORAL ACTUAL DE LOS
ALUMNOS APRENDICES
EGRESADOS
DEL SERVICIO DE FORMACION LABORAL

DELGIORGIO, SONIA ANDREA
SALVO, LAURA ANALIA

AÑO 2002

TESISTAS



Delgiorgio, Sonia Andrea



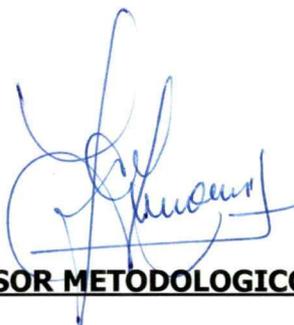
Salvo, Laura Analía



DIRECTORA DE TESIS

Di Clemente, Laura Liliana

Licenciada en Terapia Ocupacional



ASESOR METODOLOGICO

Imeroni, Julio César

Médico Veterinario

Tutor externo de la Facultad de Ciencias Veterinarias

Universidad Nacional del Centro de la Pcia de Bs. As.

Biblioteca C.E.C.S. y S.S.	
Inventario	Signatura top
1962	615.8 D378
Vol	Ejemplar:
Universidad Nacional de Mar del Plata	

Agradecimientos

Queremos destacar la colaboración de todas aquellas personas que hicieron posible la finalización de nuestra tesis.

En primer lugar agradecer a nuestras familias, a los que ya no están y nunca dejaron de alentarnos, a nuestra Directora de Tesis y Asesor Metodológico, amigos, personal y directivos de entidades oficiales que brindaron material informativo, profesores y personas que desinteresadamente colaboraron en nuestro trabajo de tesis, brindándonos asesoramiento e incentivándonos para no abandonar la lucha; y por último a las autoras de este trabajo, a nosotras, que muchas veces quisimos bajar los brazos, desalentadas en el tramo final por inconvenientes que se nos presentaban, pero nunca faltaron las palabras de una para animar a la otra, superando la distancia, el cansancio, el desaliento, las idas y vueltas y hoy nos agradecemos por ello, por haber cumplido con nuestro objetivo.

INDICE

I. Introducción	3
II. Problema	4
III. Objetivo general y específicos	4
IV. Caracterización de la problemática	5
V. Estado actual de la cuestión	9
VI. Fundamentación del marco teórico	16
1. Retraso Mental	16
1.1. Tipos de Retraso Mental	18
1.2. Características del Retraso Mental Leve	18
1.2.1. Características motoras	18
1.2.1. Características cognitivas	18
1.2.2. Características socio - afectivas	20
1.3. Características del Retraso Mental Moderado	21
1.3.1. Características psicomotoras	21
1.3.2. Características cognitivas	22
1.3.3. Características socio - afectivas	23
2. Formación Laboral	25
2.1. Definición	25
2.2. Fines	25
2.3. Funciones de las Escuelas Laborales	25
2.4. Rol del TO en Formación Laboral	27
3. Principio de Normalización – Integración	28
4. Aspectos Legales: Discapacidad y Trabajo	30
5. Situación Laboral	34
5.1. Situación Laboral de las personas discapacitadas	41

6. Taller Protegido de Producción	45
6.1. Talleres Protegidos de Producción de Necochea	47
V. Aspectos Metodológicos	50
VI. Presentación, Análisis e Interpretación de los datos	60
VII. Conclusiones	69
VIII. Glosario	76
IX. Bibliografía	78
Anexo I: Gráficos	82
Anexo II: Encuesta al alumno aprendiz egresado	93

I. INTRODUCCION

A partir de la investigación realizada, se detecta que en la ciudad de Necochea existe un único Servicio de Formación Laboral, el cual funciona como Servicio Agregado de la Escuela Especial N° 501 de Discapacidad Mental. Este servicio atiende aquellos alumnos que están en condiciones de recibir la capacitación laboral en los diferentes oficios, absorbiendo alumnos egresados de las escuelas especiales del distrito de Necochea.

Se observó que los alumnos egresan sin poder completar el proceso de Rehabilitación Laboral, por carecer en esta ciudad de un servicio de colocación selectiva con personal idóneo en la problemática, y que acompañe este proceso.

No siendo ajenos los discapacitados a la situación real del país, es que nos interesa investigar cual es la situación real y actual de los alumnos aprendices egresados, si se encuentran o no realizando algún trabajo y bajo que condiciones. También pudimos obtener en esta primera aproximación al tema que el Servicio de Formación Laboral al cual nos referimos no cuenta en su equipo profesional con el cargo de Terapista Ocupacional, esto acrecienta nuestro interés en dicha problemática.

Creemos que es un campo laboral a defender por el Terapista Ocupacional teniendo las herramientas y técnicas necesarias como (profesiograma, análisis ocupacional, cursograma analítico, muestras de trabajo, adaptaciones de herramientas, curva de aprendizaje) para poder evaluar al alumno aprendiz y futuro operario, como también los diferentes puestos de trabajo, interviniendo en el proceso de búsqueda, selección y evaluación del puesto de trabajo y la ubicación y seguimiento del alumno aprendiz.

II. PROBLEMA

Cómo es la Situación Laboral en la actualidad de los alumnos aprendices (AA) con Retraso Mental Leve y Moderado (RMLyM) egresados del Servicio Agregado de Formación Laboral de la Escuela Especial N° 501, de la ciudad de Necochea durante el periodo 1992-2000?

III. OBJETIVO GENERAL

Explorar la situación laboral actual de los AA con RMLyM egresados de Formación Laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Determinar si los AA con RMLyM egresados del Servicio de Formación Laboral se encuentran realizando un trabajo.
2. Identificar el lugar y la modalidad de trabajo que desempeñan los AA con RMLyM egresados del Servicio de Formación Laboral.
3. Especificar que persona vinculó a los alumnos aprendices con RMLyM a dicho trabajo.
4. Analizar si el trabajo que realizan los AA con RMLyM está en relación con la Formación Laboral que recibieron.
5. Considerar los obstáculos que se presentaron en los AA para obtener y mantener un trabajo.

IV. CARACTERIZACION DE LA PROBLEMATICA

El partido de Necochea, un extenso partido de la Provincia de Buenos Aires, se caracteriza por la existencia de suelos y un clima propicio para el desarrollo agropecuario, la disponibilidad de un puerto que permite la rápida salida de los saldos exportables propios y de una amplia zona de influencia, con un amplio litoral marítimo que se traduce en un incentivo al desarrollo pesquero, una localización industrial en crecimiento orientada a la elaboración de los productos del agro y de la pesca y una importante y floreciente actividad turística.

Necochea cuenta con el equipamiento y los recursos humanos que todo desarrollo industrial requiere. En su gran mayoría se trata de industrias de la alimentación que desarrollan su actividad en establecimientos de pequeña y mediana dimensión (PYME) con poco personal ocupado.

El sector terciario es el de mayor incidencia y corresponde a almacenamiento y comunicaciones; comercio, restauran y hoteles, servicios sociales personales, finanzas y seguros.

Las actividades ligadas al comercio y prestaciones de servicios personales se incrementan durante la época estival por su relación directa con las actividades ligadas al turismo.

El aspecto de mayor relevancia, en la producción terciaria lo constituye las actividades complementarias a las desarrolladas en el puerto Quequén, quien no solo apuntala el crecimiento del distrito y la región, sino de la provincia y del país mismo. Hoy ya no quedan dudas que su ubicación y condiciones naturales garantizan una operatividad dentro de los cuatro millones de toneladas/año, convirtiéndose en el puerto más rentable del país¹.

¹ Municipalidad de Necochea. Plan de Desarrollo Social.

En la ciudad de Necochea funciona, en el edificio de la Escuela Nº 501 el Servicio Agregado de Formación Laboral que depende de la Dirección de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.

Este servicio tiene la característica de tener talleres agregados a la escuela especial para alumnos con retardo mental leve (RML), retardo mental moderado (RMM), irregulares motores (IM) e irregulares sociales (IS).

Absorben matrícula que provienen de todas las escuelas especiales del distrito y de la zona; tiene como finalidad la formación laboral de alumnos con necesidades educativas especiales de edad comprendida entre los 14 y 21 años.

El Servicio Agregado de Formación Laboral consta de diferentes talleres como: Huerta y granja, confecciones, proceso de armado y la formación laboral en puestos reales de trabajo, que contempla el Programa de Integración Laboral (PIL). Los aprendizajes están estructurados en ciclos no equivalentes a años lectivos, que poseen objetivos específicos en cada uno de ellos y que serán transitados por los alumnos de acuerdo a sus ritmos individuales de aprendizaje y posibilidades laborales. La permanencia no debe prolongarse más allá de los 5 años lectivos.

El equipo profesional está integrado por un maestro integrador laboral una asistente educacional, una asistente social y un maestro por cada taller.

El éxito de la formación laboral radica en que cada alumno adquiera las competencias para desempeñarse en un puesto de trabajo o para realizar tareas en relación con la demanda del mercado.

Se desarrolla en la escuela el Programa de Integración Laboral (PIL). Este contempla la capacitación integral siempre que sea posible, de dichos jóvenes en centros o servicios de la comunidad y en puestos reales de trabajo.

El PIL² apunta a la capacitación ocupacional de la persona con retraso mental leve y moderado en la comunidad de pertenencia, pero el proceso de integración laboral no termina con la capacitación ocupacional sino que se continúa con la intervención de los organismos pertinentes en la selección, ubicación y seguimiento laboral. Así mismo se determinó la necesidad de actualizar e incorporar cursos de capacitación que respondan a las reales demandas del mercado laboral regionalizado.

El PIL constituye una respuesta a dicha demanda ya que las personas con retraso mental podrán capacitarse con el apoyo necesario en los centros de formación que existen en la comunidad y en puestos reales de trabajo. Esta modalidad amplía en gran medida el espectro de posibilidades de capacitación laboral y a la vez le permite la permanencia en un puesto de trabajo.

Dicho programa va destinado a personas con retraso mental leve y moderado egresados del sistema educativo ordinario o especial y con posibilidades de integración laboral. Se instrumenta teniendo en cuenta las siguientes etapas:³

1.- Orientación laboral: Previo a la incorporación al PIL el alumno aprendiz realiza un proceso de orientación laboral a fin de captar intereses, habilidades, etc.

2.- Estudio de mercado: Exhaustivo estudio de mercado laboral en la localidad donde se lleva a cabo el proyecto.

3.- Detección de centros de capacitación profesional en la comunidad, puestos reales de trabajo: Determinando cuales son los más adecuados para el alumno aprendiz.

4.- Capacitación en servicios de la comunidad - puestos reales de trabajo.

Se realiza para cada caso en particular, un proyecto individual de integración laboral que cuenta, con los datos personales del alumno aprendiz, instituciones que

² Dirección de Escuelas y Cultura; Gobierno Pcia. Bs. As. Dirección Educación Especial. Integración de jóvenes con necesidades especiales en el ámbito socio-laboral. Año 1991.

³ *Ibíd.*

intervienen, inicio y finalización, diagnóstico de situación, modalidad (curso/puesto real de trabajo) condiciones personales y laborales, objetivos generales con respecto al alumno aprendiz o proyecto, responsables, y evaluación.

Finalizada la formación laboral del alumno aprendiz se da conocimiento al Consejo de trabajo local de dichos egresos y de las capacitaciones recibidas, quien propiciará una futura ubicación laboral.

El consejo de trabajo local es otro de los recursos con los que cuenta este programa que está conformado por representantes de educación especial, Municipalidad, centros de capacitación, asociaciones intermedias, cuya función es participar en el estudio de la problemática laboral de la zona, participar de la difusión de PIL en la zona, apoyar al maestro integrador laboral en la integración laboral y participar en el diseño del proyecto de integraciones locales.

V. ESTADO ACTUAL DE LA CUESTION

En la actualidad no existen datos actualizados sobre el porcentaje de discapacitados en la Argentina. Las encuestas del INDEC⁴ indican que el porcentaje de desocupación del país correspondería a un 18% de la población económicamente activa.

Dependiendo de las regiones, varían los porcentajes de la población con necesidades básicas insatisfechas, una gran cantidad de argentinos carecen de las necesidades mínimas para vivir, esta situación influye en la programación de los planes de asistencia del Estado; pobreza y desempleo son dos factores que limitan las posibilidades de desarrollo en el plano de la equiparación de posibilidades para otros grupos necesitados, entre ellos las personas con retraso mental.

A nivel local, la población económicamente activa del partido de Necochea es de 35.322 personas que representan el 56.5% de sus habitantes de 14 años y más.⁵

La población potencialmente activa son los que están en condiciones de trabajar y la población económicamente activa son los que realmente trabajan.

La problemática del desempleo afecta de un modo más riguroso a las mujeres que a los hombres.

El desempleo en los momentos actuales sólo ha podido ser evaluado por estadísticas aproximadas, los distintos agrupamientos gremiales manejan información acerca de la situación de sus afiliados y reconocen la preocupante realidad que afecta a nuestras ciudades y la zona rural.

Se manejan diversas informaciones, pero es claro que la recesión es un hecho palpable que debe medirse, particularizando y definiendo los distintos aspectos que hacen al fenómeno y sus comportamientos, como el crecimiento vegetativo de la

⁴ Instituto Nacional de Estadística y Censos. Encuesta Permanente de Hogares. Octubre 2001.

⁵ Municipalidad de Necochea. Dirección de Medio Ambiente y Producción.

población, el movimiento migratorio, los datos de población económicamente activa y potencialmente activa, oferta de empleo, oferta de mano de obra, creación de puestos de trabajo entre otros.

La falta de fuentes de trabajo y su correspondiente efecto en la expansión del empleo precario o subempleo toca muy de cerca a nuestro partido, producto de la reducción sistemática de los planteles laborales como consecuencia del nivel inferior de la actividad económica global, del accionar de los sectores característicos del mercado laboral local, sea la pesca costera y de altura, la construcción la actividad bancaria y financiera, el puerto, el acopio de cereales, los servicios eléctricos, el agro y fundamentalmente el comercio que en la actualidad debe soportar una importante caída en las ventas.

Enmarcado en el programa de emergencia ocupacional, el servicio municipal de empleo realizó un Registro de Empleo (último cuatrimestre de 1993), cuyo informe permitió conocer más de cerca la problemática de empleo-desempleo, si bien no en toda su magnitud, sus características mas salientes y el panorama tendencial.

Refiriéndonos a los sectores de la población que se encuadran en las edades productivas por excelencia, la información indica que la oferta de trabajo no aumentó. Inclusive disminuyó en relación a los aumentos de la población y de la oferta de mano de obra.

Es importante el número de encuestados que constituyen familias unipersonales (45,6%) pero el restante 54,4% corresponde a jefes de hogares que requieren del ingreso para el mantenimiento del grupo familiar⁶.

Otra situación observada es que el 59,5% posee solo educación primaria, de los cuáles el 27,7% no completó el nivel, disminuyendo por tanto la calidad de la oferta laboral y la posibilidad de recurrir a empleos de baja o nula productividad y

⁶ Municipalidad de Necochea. Dirección de Medio Ambiente y Producción. Registro de Empleo. Año 1993.

generalmente mal remunerados.⁷ Hoy en día la formación básica, la versatilidad para adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos que se avecinan es la condición que garantiza las mejores chances individuales en el contexto de la fuerte desocupación que caracteriza los momentos actuales. La educación continua y el reentrenamiento apuntan y se convierten en las únicas armas para luchar en un contexto signado por el aceleramiento del cambio y la escasez de trabajo. La demanda de trabajo no calificado tiende a disminuir, por tanto lo fundamental debe pasar por la capacitación y la especialización.

En lo que respecta al sector económico que ha expulsado a los trabajadores de referencia, el 56,9% corresponde al sector terciario (comercio, transporte, establecimientos financieros, servicios comunales, etc.,).

La industria y la construcción, sector secundario, participa en esta situación de deterioro del mercado laboral en un 28,8%. Industrias que en una época generaron trabajo para distintos sectores de la población, industria de la pesca, construcción, hoy han cerrado o apenas pueden sostenerse en el mercado.

El sector primario (pesca y agro) participa con un 8,7%.

En cuanto a los causales de desempleo, la falta de oportunidades de trabajo ante el cierre de los establecimientos en los que trabajan o desvinculación de la actividad o cuentapropistas que no han podido subsistir en ésta situación tan crítica, se constituye en el eje del problema de la desocupación.

A manera de síntesis podemos decir que más del 50% de los desocupados son jefes de hogar que aportan el principal ingreso en sus familias, afecta por excelencia a grupos sociales en edades productivas; la formación, especialización y capacitación es mínima en relación a los requerimientos actuales y el futuro del mercado laboral.

⁷ Municipalidad de Necochea. Dirección de Medio Ambiente y Producción. Registro de Empleo.

Uno de los hechos observados en los últimos años en la evolución en el mercado de trabajo ha sido el incremento del cuentapropismo, especialmente en el comercio y los servicios.

La proporción de trabajadores en relación de dependencia ha aumentado en pequeña escala en la década intercensal, pero debemos sumar a esta situación los aumentos de patrones y familiares sin remuneración fija para explicar el comienzo del fenómeno.

En relación a la población de nuestro estudio investigamos que funcionan en la ciudad de Necochea, dos talleres de producción: uno municipal y el otro es una asociación de padres de discapacitados que subsisten a través de la producción del taller y la subvención del gobierno de la provincia de Bs. As.; ambos absorben alrededor de 35 operarios cada uno.

Otro dato investigado es que la Municipalidad ha otorgado varios planes trabajar de Provincia de Buenos Aires a diversas personas entre ellos a los discapacitados.

El poner el acento en el reconocimiento de las posibilidades laborales de la persona con discapacidad resulta fundamental para una verdadera inserción social.

El trabajo además de proporcionar el sustento otorga identidad, es uno de los mayores factores de integración para cualquier persona y por lo tanto también para las personas con discapacidad. La situación actual del mercado laboral indica que el empleo no es un bien para toda la población y las personas con discapacidad sufren aún mayores dificultades que la población general para encontrar trabajo.

El mercado laboral actual con su grado de competencia, movilidad y permanentes transformaciones hace que cada vez las personas con o sin discapacidad necesiten ayuda para conseguir ubicarse en un puesto de trabajo.

Actualmente el contexto socioeconómico en el que se engloban todos aquellos factores que de forma individual o colectiva dificultan la integración laboral, como barreras arquitectónicas, falta de adaptación de maquinarias o herramientas, la actitud sobre-proteccionista del entorno, la difícil situación que están atravesando las empresas, la insuficiencia de ayuda económica y el desempleo, son causas que influyen en la obtención de un puesto de trabajo para las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen serias dificultades de acceder a puestos de trabajo, por un lado generalmente acusan menos preparación por la educación recibida y por el otro, los que tienen capacitación adecuada se enfrentan a prejuicios que les dificulta desempeñarse en tareas lucrativas.

Ante una persona con discapacidad generalmente focaliza la atención en lo que carece o no puede, cuando el resto de la población, que tampoco lo puede todo, centra la observación en las cualidades y su relación con el puesto de trabajo.

La formación laboral es un requisito primordial para acceder a puestos de trabajo y ocupaciones que generen ingresos y es importante conocer muy bien la demanda del mercado laboral para que esta tarea no sea en vano.

A través del rastreo bibliográfico pudimos observar que existen asociaciones y fundaciones a nivel internacional que trabajan para la integración de discapacitados en el área laboral, como:

- La **Fundación para la promoción del Minusválido (PROMI)**.
- El programa de la **Confederación para el Empleo y la Formación de personas con Discapacidad (CEEH)**.
- El **Departamento de Formación e Integración Laboral (SIMPROMI)**.
- La **Confederación Española de Organizaciones a favor de las personas con retraso mental (FEAPS)**.

A nivel nacional, se creó la Comisión Nacional Asesora para la Integración de las personas con discapacidad en la Argentina que depende del Ministerio de Trabajo y funciona como ente descentralizado. El trabajo de dicha comisión consiste en lograr una verdadera integración en la sociedad y todas sus acciones se dirigen a insertar laboralmente al discapacitado.

También pudimos recabar información del trabajo que se realiza en algunos lugares de nuestro país, como la **Fundación DISCAR** que desarrolla el programa de integración de jóvenes con discapacidad mental en la Empresa Mc Donald's de Argentina, "Empleo competitivo con apoyo".

Se detallan algunas investigaciones realizadas en relación al tema en estudio: "Integración de Adolescentes con Retardo Mental Leve a Centros del Sistema Ordinario de Formación Profesional"⁸ en la cual se determinan los factores personales que posibilitan y dificultan el proceso de Integración de alumnos con retardo mental leve en condiciones de egresar del área pre-laboral de escuelas especiales a centros del sistema ordinario de Formación Laboral en la ciudad de Mar del Plata.

"Evaluación del desempeño en el proceso de Formación Profesional de Oficios"⁹ cuyo propósito fue explorar acerca del nivel de competencia alcanzado por los alumnos aprendices en Formación Profesional en relación a las exigencias impuestas por el Mercado de Trabajo.

"El papel del trabajo en la consolidación de la identidad en jóvenes con síndrome de Down"¹⁰ cuyo objetivo fue indagar acerca de la relación existente entre el trabajo de éstos jóvenes y la consolidación de su identidad.

⁸Aparicio, Codutti, López. Tesis: Integración de Adolescentes con Retardo Mental Leve a Centros del Sistema Ordinario de Formación Profesional. Facultad de Cs. del Comportamiento y Trabajo Social. Mar del Plata - 1995-1996.

⁹ Di Clemente, Laura. Tesis: Evaluación del desempeño en el proceso de Formación Profesional de Oficios. Facultad de Cs. de la Salud y Servicio Social. Mar del Plata. Año 1999.

¹⁰ Astorga, Carranza, Romero. El papel del trabajo en la consolidación de la identidad en jóvenes con Síndrome de Down. Facultad de Filosofía y Humanidades. Escuela de Psicología. Córdoba - 1998.

“Integración Laboral de sujetos con Retraso Mental Moderado”¹¹, su intención fue establecer en que medida se integran los egresados de un centro de formación laboral al mercado laboral.

Teniendo en cuenta el estado actual en relación a la persona con discapacidad con al área laboral, nosotros realizamos un estudio descriptivo sobre la situación real de los alumnos aprendices con Retraso Mental Leve y Moderado egresados del Servicio Agregado de Formación Laboral de la Escuela Especial N° 501 en cuanto a la obtención de un trabajo en la ciudad de Necochea.

¹¹ Álvarez, Laborato. Tesis: Integración Laboral de sujetos con RMM. Facultad Cs. Salud y S. Social. Mar del Plata. Junio 2001.

VI. FUNDAMENTACION DEL MARCO TEORICO

1. RETRASO MENTAL

La primera definición propuesta por la American Association of Mental Retardation (AAMR) tomaba como soporte básico el coeficiente intelectual (CI), se hablaba de retardo mental cuando había dos desviaciones típicas por debajo de las consideradas como norma para la sociedad. (Aproximadamente CI 70).¹²

Más adelante se introduce el concepto de conducta adaptativa teniéndose en cuenta la capacidad de la persona para adaptarse a las condiciones del medio en que vive y posteriormente se añade el término "significativamente" previo a la frase funcionamiento intelectual general inferior a la media y se amplía el límite de edad hasta los 18 años para la manifestación de la enfermedad.

En 1992 la AAMR propone un nuevo concepto de retraso mental vigente hasta el momento: "...se refiere a una limitación sustancial en el funcionamiento presente que se caracteriza por un funcionamiento intelectual subnormal significativo que coexiste con limitaciones relacionadas con una o más de las siguientes áreas sociales – adaptativas: comunicación, cuidado personal, hábitos de vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, seguridad personal, funcionamiento académico e independencia laboral".¹³

El DCM III establece los siguientes criterios para el diagnóstico de retardo mental: capacidad intelectual significativamente más baja que el promedio general, cociente intelectual entre 70 y 75 cuando se administran test individuales; déficit o deterioros concurrentes con la conducta adaptativa, de acuerdo con la edad de la persona; inicio antes de los 18 años de edad.¹⁴

¹² Álvarez, Laborato Tesis: Integración Laboral de sujetos con Retraso Mental Moderado. Año 2001.

¹³ Pediatría Meneghello, 5ta Edición. Tomo 2, Pág. 2149. Año 1992.

¹⁴ González Castañón Diego. Alcmeon 30. Revista Arg. De Clínica Neuropsiquiátrica. Vol. 8, N° 2. Octubre 1999.

De acuerdo al cociente intelectual, el retraso mental se clasifica en leve, moderado, severo y profundo, clasificación que se corresponde con los índices de la Organización Mundial de la Salud.

Los niños y los adultos con Retraso Mental necesitan los mismos servicios básicos que todas las personas necesitan para su desarrollo normal, esto incluye la educación, preparación vocacional, servicios de salud, oportunidades para recreación; además muchas personas con Retardo Mental necesitan servicios especiales de acuerdo a sus necesidades. Estos servicios pueden incluir los centros de diagnóstico o evaluación, oportunidades especiales para la educación, comenzando con programas de estimulación infantil hasta la etapa preescolar, programas educacionales que incluyen actividades apropiadas a la edad del niño, la enseñanza de las académicas básicas para ser parte de la sociedad y entrenamiento transicional, y oportunidades para vivir en forma independiente y hasta obtener un empleo competitivo dentro de las máximas posibilidades.

Esto lleva al concepto de alumnos con necesidades educativas especiales (anee) equivalente a "el término necesidades educativas especiales" se refiere a los niños y jóvenes cuyas necesidades se derivan de su capacidad o sus dificultades de aprendizaje. Muchos niños experimentan dificultades de aprendizaje y tienen por lo tanto necesidades educativas especiales en algún momento de su escolarización.¹⁵

¹⁵ Declaración de Salamanca. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Ministerio de Educación y Ciencia. España. 7-10 junio de 1994.

1.1. TIPOS DE RETRASO MENTAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) utiliza el coeficiente intelectual (CI) que de acuerdo a su alcance distingue: retraso mental leve, moderado, intenso y profundo. La AAMR a partir de 1992 clasifica el retardo mental en leve o discreto e intenso.

En nuestra investigación tendremos en cuenta la clasificación de la OMS, que es la utilizada actualmente por la Dirección de Educación Especial.

1.2. CARACTERÍSTICAS DEL RETRASO MENTAL LEVE

1.2.1. CARACTERÍSTICAS MOTORAS

Las personas con retardo mental leve describen grados variables de "torpeza motora".

Esta "torpeza motora" se pone de manifiesto cuando se juzga la conducta motora desde el punto de vista de su adecuación social y cuando se la analiza en función de su grado de ajuste a señales, instrucciones y otros estímulos cognitivos a los que debe responder con actos motores de variada complejidad. En el primer caso puede ser un indicador del limitado autocontrol o inhibición y también por el desconocimiento o la falta de ejercicio de las pautas culturales. En el segundo caso, se manifiesta en la dificultad para interpretar o para responder a los elementos cognitivos de la situación que constituyen el marco de referencia para orientar o regular la conducta motora.

1.2.2. CARACTERÍSTICAS COGNITIVAS

El desempeño cognitivo de las personas con Retraso Mental Leve puede realizarse desde el punto de vista psicométrico, comparando su nivel de rendimiento

intelectual con el nivel de la población general de la cual forma parte y desde el punto de vista estructural y psicofuncional describiendo las características de su pensamiento y su modo de acordar las tareas de naturaleza intelectual.

El criterio psicométrico se lo utiliza con fines diagnósticos y pronósticos, en cambio las descripciones cualitativas resultan importantes para la conducción del proceso de enseñanza – aprendizaje.

En el marco de la teoría psicogenética el niño con Retraso Mental atraviesa las mismas etapas evolutivas que el niño normal. Las diferencias residen en la velocidad con que se suceden las distintas etapas y en los niveles o estructuras finales que alcanzan. Esta velocidad disminuye progresivamente hasta llegar a un estado de estancamiento que conlleva a no acceder a las operaciones formales que caracterizan el razonamiento hipotético – deductivo. Su evolución se detiene en el nivel de las operaciones concretas, es decir en un razonamiento que necesita apoyarse en las manipulaciones de objetos reales. En general logran las nociones de conservación de la sustancia, el número y el peso, difícilmente alcanzan la de conservación del volumen.¹⁶

Otra característica típica es la "**viscosidad genética**", el niño con retraso mental parece alcanzar un falso equilibrio que lo lleva muchas veces a regresar a formas más primitivas de pensamiento, aparentemente ya superadas.

El niño con Retraso Mental muestra un pensamiento menos móvil, una reducción significativa en su curiosidad, dirigida a objetivos de orden práctico, en su razonamiento predomina lo perceptivo sobre lo intelectual, lo subjetivo sobre lo objetivo, caracterizado por la dificultad para considerar las cosas desde otro punto de vista que no sea el propio.

En el marco de la teoría jerárquica bifactorial de las habilidades mentales, la persona con RML muestra una disminución importante en las habilidades de nivel II:

¹⁶ Dirección General de Escuelas y Cultura. Circular Conjunta N°2. Año 1993.

razonamiento, abstracción y pensamiento conceptual, en aquellas tareas intelectuales que exigen una transformación mental del estímulo a fin de producir la respuesta correcta. En cuanto a las habilidades del nivel I: aprendizaje asociativo y memoria, pueden o no hallarse afectadas en estos sujetos.

Otra característica cognitiva, reconocida como típica, es su menor nivel de curiosidad comparado con el que exhiben los niños normales de la misma edad cronológica. Es probable que esta reducción en la curiosidad manifestada por los deficientes mentales se deba por una organización menos sólida o consistente de la realidad, que hace que sus elementos novedosos pasen desapercibidos perdiendo una importante fuente de enriquecimiento intelectual.

1.2.3. CARACTERÍSTICAS SOCIO - AFECTIVAS

Las dos características que se consideran más importantes en relación con el logro de la competencia social son la estabilidad emocional y la persistencia, éstas son condiciones fundamentales para una efectiva integración.

La estabilidad emocional en la medida que afecta el ajuste personal a la situación y las relaciones con los demás, constituye un rasgo de significativa importancia social. La condición opuesta evidente a través de falta de control o autodominio, perturbación de la conducta ante cambios poco significativos operados en el ambiente, variabilidad en el modo y la intensidad de dirigirse a los otros y de responderles constituye un factor de aislamiento social en la medida en que el desajuste de la conducta genera reacciones de rechazo, evitación o agresión.

La persistencia y dedicación en la ejecución de una tarea hasta realizarla en forma exitosa tiene un valor fundamental desde el punto de vista de la integración ocupacional.

Las personas con Retraso Mental Leve muestran en general grados variados de inestabilidad y de falta de persistencia en la actividad iniciada.

La caracterización presentada es general y conceptual, pudiendo no ajustarse estrictamente a cada caso particular.

1.3. CARACTERÍSTICAS DEL RETRASO MENTAL MODERADO

1.3.1. CARACTERÍSTICAS PSICOMOTORAS

Se caracteriza por poseer un retraso generalizado y por la heterocronía dando como resultado la coexistencia de conductas psicomotrices primitivas con otras más avanzadas.

Su desarrollo motor se caracteriza por poseer un retraso generalizado, se observa una persistencia de la actividad refleja, más allá de los periodos normales.

En lo referente a las conductas perceptivo – motrices, son considerables las alteraciones e insuficiencias en la orientación y organización espacio – temporal, en la percepción y control del propio cuerpo (esquema corporal).¹⁷

El equilibrio estático como dinámico es generalmente insuficiente, produciendo alteraciones en la coordinación dinámica general, que lo llevan a una marcha defectuosa, sin elasticidad, con pies separados para lograr mayor base de sustentación y a presentar torpeza motora.

Puede lograr el gesto motor y aplicarlo a actividades cotidianas, su manipulación es primitiva, con dificultad en los movimientos simultáneos y disociados.

El acto motor es deficitario, careciendo de ajuste a las características perceptivas y témporo – espaciales de las señales del medio, conduciendo a la realización de movimientos simples y de dificultosa precisión motriz.

¹⁷ Lineamientos Curriculares Educación Especial. Psicopatología infanto-juvenil.

1.3.2. CARACTERÍSTICAS COGNITIVAS

El aspecto cognitivo puede enfocarse desde dos perspectivas:

- a) **Psicométrico:** compara el nivel de rendimiento intelectual del sujeto con el de la población general de la cual forma parte. Es una perspectiva de gran valor para los fines del diagnóstico y pronóstico.
- b) **Estructural y psicofuncional:** describiendo las características de su razonamiento y de su forma de abordaje de las tareas de naturaleza intelectual. Esta perspectiva es valiosa a los fines pedagógicos o de selección de objetivos, técnicas y estrategias didácticas.

Según la teoría psicogenética, el retraso mental moderado, se caracteriza por la fijación del razonamiento a nivel del primer estadio. Su pensamiento está dominado por el egocentrismo, en un nivel intermedio entre el socializado y el autístico, en el cual sus intereses apuntan a una adaptación intelectual. Es un pensamiento irreversible en el que cada idea es afirmada bajo la forma de una creencia, caracterizándose por la incapacidad de formular hipótesis. El razonamiento es transductivo, no alcanza para la inducción deducción, razona por función sincrética de juicios sin uniones lógicas.¹⁸

Los índices característicos del nivel preoperatorio de su pensamiento son:

- Idea de que la cantidad de sustancia, peso y volumen cambia con las transformaciones perceptibles realizadas en una materia estable.
- Dificultad para encontrar la razón de sus propios juicios o para justificar por sí mismos sus creencias.
- Primacía de la percepción inmediata y subjetiva sobre las operaciones intelectuales.

¹⁸ Lineamientos Curriculares Educación Especial. Psicopatología infanto-juvenil.

- Impermeabilidad a la experiencia que implica la incapacidad de modificar su creencia o posición en función de la experiencia.
- Estructura de razonamiento inferior a la que correspondía a su edad real o edad cronológica.

Según la teoría bifactorial poseen una importante disminución de las habilidades de nivel II, razonamiento, abstracción, pensamiento conceptual, tareas intelectuales que exigen transformación o manipulación mental del estímulo para producir una respuesta correcta, y una marcada disminución de nivel I, caracterizadas por los procesos de la memoria y el aprendizaje asociativo.

1.3.3. CARACTERÍSTICAS SOCIO - AFECTIVAS

Se caracteriza por la inestabilidad emocional evidenciada por la falta de control o autodominio, por las alteraciones en el comportamiento ante cambios relativamente poco significativos producidos en el ambiente y el desajuste de la conducta debido a que sus reacciones son muy variables en forma e intensidad; falta de inhibición en la expresión emocional, estados sucesivos de risa y llanto aparecen y desaparecen con rapidez; falta de persistencia para la terminación de una tarea ya iniciada y la falta de eficiente conducta adaptativa.¹⁹

Las reiteradas experiencias de fracaso determinan el sentimiento de inseguridad, falta de confianza en sí mismo provocando reacciones de agresión, ansiedad y aislamiento.

Puede desenvolverse con cierta autonomía en un grupo estructurado y con bastante habilidad en situaciones y lugares familiares y habituales. En condiciones

¹⁹ *Ibid.*

favorables y con un entrenamiento previo, bajo supervisión, puede conseguir el automantenimiento en trabajos semicalificados o no calificados.

Logra la adquisición de hábitos de autovalimiento (alimentación, higiene, vestido) en la mayoría de los casos con cierto grado de dependencia en cuanto a la iniciativa.

Puede realizar trayectos habituales, aún en transportes de corta distancia. Se desempeña con cierta independencia en la realización de tareas hogareñas sencillas y de rutina.

Puede lograr conductas que respeten las normas de convivencia social, integrándose dentro del grupo familiar y de pequeños grupos.

2. FORMACION LABORAL

2.1. DEFINICION

La Formación Laboral es un proceso dinámico y sistemático cuya acción está dirigida a descubrir y desarrollar en las personas, aptitudes y capacidades que le permitan, juntamente con las diferentes formas de educación, prepararse para el desempeño eficiente de una actividad profesional o laboral que convenga a sus intereses y a los de la comunidad. Es el medio para desarrollar aptitudes profesionales.²⁰

Puede formar parte del programa de educación especial o dictarse en una institución especializada.

2.2. FINES

- Posibilitar la inserción laboral del individuo
- Permitirle la obtención de un nivel de vida acorde a sus posibilidades
- Contribuir al desarrollo económico social del país.

2.3. FUNCIONES DE LAS ESCUELAS LABORALES

Tienen por función desarrollar y conducir el proceso de Formación Laboral de los alumnos discapacitados mentales, físicos y sociales.

Los objetivos generales de esta formación laboral son:

- ✓ Orientar, desarrollar y adaptar intereses, aptitudes y capacidades para posibilitar el aprendizaje de una ocupación u oficio.

²⁰ Dirección General de Escuelas. Educación Especial. Circular Técnica General N° 11. Octubre 1984.

- ✓ Capacitar a los alumnos aprendices para la adquisición de aprendizajes de puestos de trabajo u ocupaciones que respondan a las necesidades del medio y a los requerimientos del mercado.
- ✓ Desarrollar comportamientos sociales y éticos requeridos para la integración socio-laboral.
- ✓ Lograr la inserción laboral, competitiva o protegida de los alumnos aprendices.²¹

Niveles del proceso aprendizaje

- **Formación Profesional Básica:** aprendizaje de operaciones extraídas de los oficios. Su integración laboral se realiza en el campo del trabajo protegido.²²
- **Formación Profesional de Oficio:** aprendizaje de puestos de trabajo o módulos de oficios, cuando las condiciones de los alumnos lo permitan. Después de su egreso se incorporan al mundo de trabajo competitivo.

Estructura curricular

El proceso de enseñanza aprendizaje se cumple en tres ciclos:

- **Primer ciclo básico:** aprendizaje de adiestramientos básicos, de ocupaciones u oficio como así también conductas adaptativas laborales.
- **Segundo ciclo:** aprendizaje de adiestramientos específicos de cada modulo o puesto de trabajo.
- **Tercer ciclo:** perfeccionamiento e integración paulatina por sistema mixto escuela – empresa.

²¹ Dirección General de Escuelas y Cultura. Educación Especial. Circular Técnica General N° 6. Año 1981.

²² Dirección General de Escuelas y Cultura. Educación Especial. Circular Técnica Parcial N° 23. Año 1987.

La planta funcional cuenta con un director, asistente social, asistente educacional, maestro de taller, terapeuta ocupacional, maestro de apoyo y maestro de educación física.

2.4. ROL DEL TERAPEUTA OCUPACIONAL EN FORMACION LABORAL

Tendrá la función de realizar la orientación laboral en lo que se refiere a aptitudes funcionales y emitir la recomendación laboral, desde el punto de vista de Terapia Ocupacional.

Realizará el análisis ocupacional, planificará y administrará las muestras de trabajo, también diseñará las adaptaciones y entrenará en su utilización, en los casos necesarios en elementos de la vida diaria para el aprendizaje laboral o escolar.

Deberá completar o mantener el entrenamiento en hábitos de independencia personal en aquellos alumnos que no hayan logrado la independencia total.

Planificará en forma conjunta con el maestro de taller, el proceso de aprendizaje-trabajo de cada taller, con las respectivas pruebas controles.

Informará al Maestro de Taller, sobre las dificultades funcionales que los alumnos puedan presentar en la ejecución de las tareas correspondientes al aprendizaje del oficio y sus respectivas soluciones²³.

²³ Dirección General de Escuelas y Cultura. Educación Especial. Circular Técnica General N° 6. Año 1981.

3. PRINCIPIO DE NORMALIZACION – INTEGRACION SEGUN LA DIRECCION DE EDUCACION ESPECIAL

La dirección de Educación Especial de la Provincia de Buenos Aires pone énfasis en el concepto de normalización e integración de la persona discapacitada.

Se entiende por normalización la posibilidad de que el discapacitado desarrolle un tipo de vida tan normal como sea posible, tratando que tanto él como la sociedad, asuman sus características singulares, que se le reconozcan los mismos derechos y obligaciones que al resto de los ciudadanos.

Entre los derechos básicos del hombre se señala a la salud, a la educación y al trabajo. Este último es una necesidad, un deber y un derecho, y se debe dar la oportunidad de desarrollar un trabajo para permitirle al hombre y a su familia una vida digna en lo material, social, cultural y espiritual que le permita asimismo desarrollar las capacidades individuales y la propia personalidad. La persona discapacitada debe ser preparada para que se integre a una comunidad de trabajo, logrando un rol productivo y así ser aceptado tal cual es, con sus limitaciones y posibilidades.

La Integración se concibe como el principio por el cual toda persona, cualquiera sea su condición, ha de ser aceptada por los demás y por la sociedad entera para que pueda disfrutar de los recursos sociales de su entorno. Estar integrado significa compartir las normas de un grupo, disponer de marcos de referencia, interactuar respecto de los otros miembros del grupo, de otros grupos y de las propias instituciones, desempeñar un rol, ocupar un espacio social, entablar vínculos basados en la satisfacción de las necesidades en un proceso de socialización que implica situaciones de aprendizaje mutuos.²⁴

El proceso de Integración tiende a lograr la inserción de la persona con discapacidad en el medio social al cual pertenece, para alcanzar tales metas deben

²⁴ Dirección de Educación Especial de la Pcia de Bs. As. Circular Conjunta N° 1. La Plata, septiembre 1989.

tenerse en cuenta todos los factores que intervienen en él y los encuadres en los que puede inscribirse este proceso, entendiendo que la Normalización e Integración son el único medio válido para poder afirmar que se ha cumplido con la rehabilitación de la persona discapacitada.²⁵

La integración laboral es el fin último de la Educación Especial, y se debe conseguir no sólo que maestros y padres se comprometan sino también la comunidad juega un papel importante para lograr la dignificación de las personas con necesidades educativas especiales.

²⁵ Dirección General de Escuelas y Cultura. Educación Especial. Circular Técnica General N° 7. La Plata, oct. 1987.

4. ASPECTOS LEGALES: DISCAPACIDAD Y TRABAJO

Se realizó una revisión de normas y leyes de organismos internacionales y leyes que rigen a nivel nacional y provincial, con respecto al tema en estudio.

Durante la década del 70 los profesionales y los representantes de organizaciones de personas con discapacidad se opusieron a la terminología que se estaba utilizando con respecto a los términos de "discapacidad y minusvalía", se usaban a menudo de manera poco clara lo que era perjudicial para las medidas normativas y la acción política. La terminología reflejaba un enfoque médico y de diagnóstico.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1980, aprobó la clasificación internacional que diferencia los conceptos de deficiencia, discapacidad, y minusvalía que se utilizan en esferas tales como la rehabilitación, la educación, la política, la legislación, entre otras. Define el término deficiencia como: la pérdida o anomalía de la estructura corporal o de una función psicológica o fisiológica; la discapacidad: refleja la consecuencia de la deficiencia desde el punto del rendimiento funcional y de la actividad del individuo y la minusvalía hace referencia a las desventajas que experimenta la persona como consecuencia de las deficiencias y discapacidades.²⁶

La Organización de las Naciones Unidas (ONU; 1994) afirma que *"con el tiempo, las políticas en materia de **discapacidad** pasaron de la prestación de cuidados elementales en instituciones, a la educación de los niños con discapacidad y a la rehabilitación. Gracias a la educación y a la rehabilitación, más personas se han vuelto cada vez más activas y se han convertido en una fuerza motriz en la promoción constante de políticas en materia de discapacidad"*.

²⁶ OMS-Ginebra. Clasificación Internacional de deficiencias, actividades y participación. Pág. 12. Año 1998

La ONU (1994) en sus **"Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad"** en el artículo 7, contempla que los diferentes Estados deben reconocer que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar. Tanto en zonas rurales como urbanas debe existir igualdad de oportunidades para acceder a un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

Otro de los puntos a tener en cuenta los Estados, es apoyar la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante diversas medidas, entre otras: capacitación profesional, cuotas de incentivos, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas.

La ONU propone que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto, pero en el caso de personas cuya discapacidad adquirida le provoque una desventaja para este contexto, la opción es crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados.

Otra propuesta de la ONU es que *"Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores, deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad"*.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Recomendación 168 (1983) y el Convenio 159 (1983) sobre la readaptación profesional y el empleo, define en el Art. 1º a la persona discapacitada "... a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida". Establece que la finalidad de la readaptación es la de

permitir que una persona discapacitada obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona a la sociedad.

En el Art. 7 apunta "que las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesional, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas discapacitadas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo, siempre que sea posible y adecuado se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias".

A nivel nacional la Ley 22.431 (Sistema de protección integral de los discapacitados 1983) considera "discapacidad" a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

En el capítulo II, Art. 4 garantiza la formación laboral o profesional y los préstamos y subsidios destinados a facilitar su actividad laboral o intelectual.

En su Art. 8 enuncia que el Estado Nacional y las empresas del Estado, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal.

En el Art. 12, el Ministerio de Trabajo dispone el apoyo para la creación de Talleres Protegidos de Producción, definiéndolo como "entidad estatal o privada bajo dependencia de asociaciones con personería jurídica y reconocidas como de bien público que tengan por finalidad la producción de bienes y/u servicios, cuya planta esté integrada por trabajadores discapacitados físicos y/o mentales preparados y entrenados para el trabajo, en edad laboral, y afectados de una incapacidad que les

impida obtener y conservar un empleo competitivo. (Decreto 498/83 Reglamentario de la Ley N° 22.431)

A nivel provincial, la Ley 10.592 (Discapitados: Régimen jurídico integral) en su Art. 2 considera una "discapacidad" a toda restricción o ausencia -debida a una deficiencia- de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

En su Art. 4 establece que el Estado Provincial brindará a los discapitados formación educacional, laboral y/o profesional; sistemas de préstamos, subvenciones y becas destinados a facilitar la actividad laboral y el desenvolvimiento social; sistemas de seguros laborales por medio de organismos con que cuente la Provincia tendientes a facilitar la ubicación de las personas discapacitadas en empleos del área pública o privada.

5. SITUACION LABORAL

El mercado de trabajo presenta características propias en cada país, de acuerdo con factores como el crecimiento de su población, el marco legal, la contratación laboral, los procesos de negociación colectiva, la organización y actuación de sus sindicatos y organismos empresariales, el nivel de calificación de sus recursos humanos, y las condiciones de su crecimiento económico entre otras.

En la década de los ochenta y principalmente desde los inicios de los noventa, se vienen introduciendo mecanismos de flexibilización del mercado de trabajo, tal es el caso de los contratos temporales, el trabajo parcial, nuevas formas de relaciones de trabajo, la disminución de las cuotas de seguridad social asociadas a los salarios y la movilidad funcional, como la disposición del trabajador a desempeñarse en diferentes funciones productivas.²⁷

Según el enfoque tradicional del mercado de trabajo, las ocupaciones deben ser estables y contar con la debida protección social. En las economías latinoamericanas una proporción significativa de los empleos son precarios o pertenecen a actividades informales con reducida productividad y bajo nivel de ingresos (OIT; 1997).

La fuerza laboral ha tenido un crecimiento masivo en el mundo pero casi un 30% de ella está afectada por el subempleo o el desempleo. Según la OIT del 25% al 30% de ésta fuerza mundial de trabajo está en una situación de subempleo y 140 millones están pura y simplemente desempleada.²⁸

Estar empleado implica participar en la producción, y desempeñar tareas que resultan en una mayor, mejor y más variada oferta de bienes y servicios. Implica también obtener un ingreso, cuyo nivel y continuidad permite la subsistencia y deseablemente, la superación de quien lo percibe. Ese ingreso es el fundamento de su

²⁷ OIT. Cinterfor. Tendencias sobre el mercado laboral y el empleo. Montevideo 1999.

²⁸ Silveira Sara. Trabajadoras del 2000: Empleos para nuevos tiempos, para nuevas identidades. España 2000.

libertad en una sociedad que hace de ésta uno de sus valores esenciales. Estar empleado debería implicar reconocimiento social y satisfacción personal en la medida que se está ocupado en algo útil o valorado por la sociedad.²⁹

Si la persona está ocupada o existe un puesto de trabajo es necesario examinar lo que éste demanda a la persona como esfuerzo y como calificaciones, el tipo de relaciones laborales que se establecen, las modalidades y niveles de remuneración real, y las posibilidades de permanencia y desarrollo personal en una estructura productiva en evolución.

La preocupación por el acceso al empleo es permanente y cada vez más difícil en el mundo actual, donde los nuevos empleos son pocos y las reducciones de personal en las empresas muchas, debido a las nuevas técnicas y el imperativo de la competitividad.

Los puestos de trabajo de buena calidad deberían tener atributos tales como la existencia de un contrato de trabajo, que garantice la estabilidad tanto del empleo como de las remuneraciones, y la provisión de beneficios adicionales en materia de seguridad social (salud y pensiones). Igualmente deberían incluir la regulación de las horas de trabajo, la minimización del factor riesgo (pérdida del trabajo por causas económicas o de enfermedad) y condiciones de trabajo aceptables.

Las perspectivas de algunas empresas es el aumento de la competitividad que se logra en el corto plazo, sin cambios importantes en la productividad, pero reduciendo el costo laboral, que es lo que está ocurriendo en el actual período de adaptación de las empresas a la globalización.

²⁹ OIT. Ricardo Infante. La calidad del empleo. Año 1999.

Esta disminución del costo laboral se ha logrado mediante la flexibilización de las relaciones laborales y de una nueva división del trabajo, que supone el desarrollo de cadenas de subcontratación estableciendo nuevas formas de articulación entre grandes, medianas y pequeñas empresas (Abramo, 1997). Estos fenómenos han producido un deterioro de las condiciones contractuales y de protección de los trabajadores (introducción de contratos atípicos, trabajadores sin contratos, asalariados encubiertos, modificación de las horas de trabajo) en definitiva la creación de empleo en condiciones precarias.³⁰

La creación rápida de puestos de trabajos de buena calidad contribuiría a la reducción del "riesgo laboral", generado por los procesos de informatización, precarización y desempleo de los trabajadores, característicos del actual funcionamiento del mercado laboral.

Un rasgo determinante en América Latina es el sector informal, éste absorbe la mitad de la fuerza de trabajo y consecuentemente informalidad en la región es sinónimo de empleo desprotegido, precarización y aumento de la pobreza.

Según un estudio realizado por la OIT sobre calidad de empleo, lo define a éste como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar de los trabajadores, el cual está adquiriendo creciente atención en todo el mundo, debido a que una importante proporción de los empleos creados en la última década presentan problemas en ese sentido, tales como de inestabilidad, falta de protección social y bajos ingresos.

La investigación sobre la calidad del empleo en América Latina generó la importancia de definir las dimensiones del concepto, señalando una serie de

³⁰ OIT. Ricardo Infante. La calidad del empleo. Año 1999.

indicadores necesarios para determinar un empleo como de buena calidad. A continuación se detallan algunos de estos indicadores:³¹

a) Ingresos del trabajo: se requiere recoger información tanto sobre el nivel de remuneración (ingresos por hora) como el monto mensual.

b) Beneficios no salariales: constituyen ingresos no monetarios, que pueden ser otorgados voluntariamente por el empleador, ser parte de un convenio colectivo u obligatorio por ley.

c) Regularidad y confiabilidad del trabajo y de los ingresos: cada vez son más habituales las situaciones de trabajo inestable, ocasional y temporal que no son escogidos por los trabajadores. En algunas actividades se trabaja con sistemas de pago por rendimiento donde el salario base garantizado es solo un pequeño porcentaje del salario promedio, lo que aumenta el nivel de incertidumbre.

d) Status contractual: Largo o corto plazo, escrito o verbal.

e) Protección social: son derechos de los trabajadores la protección contra despido arbitrario, sueldo mínimo, descanso semanal, licencia por enfermedad y por maternidad, accidentes, seguro de desempleo.

f) Acceso a la seguridad social: incluyendo derecho de jubilación, cobertura de salud y de licencia en caso de enfermedad.

g) Jornada de trabajo: los cambios en la organización del trabajo han provocado una flexibilización de la jornada de trabajo. Incluye la duración y distribución de la jornada semanal de trabajo.

h) Riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales: las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y la salud laboral han experimentado cambios,

³¹ OIT / Cinterfor. Mujer, Formación y Trabajo. Equidad de Género en el mundo del trabajo en América Latina. Cáp. I Febrero 2000.

producto de las transformaciones productivas y la introducción de innovaciones tecnológicas.

i) Ambiente físico de trabajo: se refiere al lugar de trabajo y a la presencia de requisitos mínimos para que éste se realice de manera segura y digna.

j) Ambiente social de trabajo: son las posibilidades del trabajador de desarrollar sus habilidades y necesidades sociales, en un ambiente de respeto a su dignidad y libre de violencia y de malos tratos.

Según un Informe sobre el Empleo en el Mundo³² la cifra de trabajadores desempleados y subempleados ha sido muy alta en todo el mundo, y que aumentará en varios millones como consecuencia de la crisis financiera en Asia y en otras partes del mundo. Dicho informe expresa que... "la formación profesional, proporciona un medio efectivo para resolver este problema entre las mujeres desempleadas, los jóvenes, los trabajadores atrapados en el sector no estructurado y otros *grupos vulnerables*"³³.

"La situación mundial del empleo es mala, y está empeorando", afirma Michel Hansenne, Director General de la OIT. Paralelamente a la "persistencia de un fuerte desempleo y subempleo, está la preocupación por la exclusión social de los jóvenes y los trabajadores de edad, los menos cualificados, los discapacitados y las minorías étnicas, y especialmente las mujeres en todas esas categorías".

Algunos de los datos que destaca el informe:

- Unos 1.000 millones de trabajadores -aproximadamente un tercio de la población activa del mundo- están desempleados o subempleados,
- De esos 1.000 millones de trabajadores, unos 150 millones se encuentran de hecho desempleados, buscan trabajo o están en disposición de trabajar.

³²OIT. Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999. Empleabilidad y mundialización: papel fundamental de la formación. Ginebra, 1998.

³³Ibid.

- Además, del 25 al 30 % de los trabajadores del mundo -o, lo que es igual, entre 750 y 900 millones de personas- están subempleados, es decir, su jornada de trabajo es sustancialmente menor que la jornada completa que desearían realizar o su salario es inferior al que necesitarían para vivir;
- La OIT estima en unos 60 millones el número de jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años que buscan trabajo y no lo encuentran;

El señor Hansenne observa que, muchos países llevan padeciendo persistentes problemas de desempleo que sólo pueden solventarse con la acción combinada de los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores. Al respecto indica: "Entre las medidas para fomentar la competitividad, el crecimiento y el empleo en una economía mundial tendiente a la globalización, debe adquirir especial relieve el papel crucial de una mano de obra de alta calidad, educada y cualificada." **FACTA CITA**

La OIT afirma que en la formación profesional se tiene el mejor medio para resolver este problema entre las mujeres desempleadas, los jóvenes, los trabajadores atrapados en el sector no estructurado y entre otros "grupos vulnerables", como los desempleados de larga duración, los de mayor edad y los trabajadores discapacitados.

Con la rápida mundialización y la presión de la competitividad, los países han de invertir en el desarrollo de destrezas y en la formación de su población activa.

Según el informe... "El desempleo de larga duración en el mercado de trabajo es uno de los problemas sociales más graves y persistentes". Cuanto más tiempo lleva desempleado un trabajador, menores son sus posibilidades de encontrar trabajo.

Su nivel de calificación corre el peligro de deteriorarse, y los empleadores se muestran cada vez más reacios a darle empleo.

La colocación y la formación en puestos de trabajo reales, permite que los trabajadores superen las reticencias de los empleadores a contratar a desempleados de larga duración. En este terreno han demostrado ser sumamente eficaces las

pequeñas empresas de reinserción de base comunitaria, que ofrecen a los desocupados de larga duración experiencia y formación laboral, a la vez que producen bienes y servicios útiles para satisfacer las necesidades regionales.

5.1. SITUACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La problemática de las personas discapacitadas ha llevado a considerar no solamente los aspectos instrumentales, sino también aquellos que hacen a su formación, entrenamiento e inserción laboral en el mundo de la producción.

Como miembros integrantes de la sociedad deben recibir el mismo tratamiento preparándolos para que se integren a una comunidad de trabajo, que se desempeñen en el ámbito productivo y sean aceptados con sus limitaciones y posibilidades.

El conocimiento del Mercado de Trabajo permite planificar la preparación de la mano de obra necesaria, con la calificación adecuada para que el recurso humano requerido responda con eficacia en los puestos de trabajo y encuentre una salida laboral acorde a sus posibilidades.

Uno de los criterios por los cuales se mide el éxito o el fracaso de las personas, está relacionado con el desempeño de una ocupación acorde con su edad, sexo y cultura. La sociedad actual valora y reconoce como un derecho humano fundamental de todos los ciudadanos en su vida adulta, el desempeño de una actividad productiva y la retribución con un ingreso económico digno, por el trabajo que realice.

Para las personas con discapacidad, el desempeño en una actividad productiva, además de representar el ejercicio de un derecho, es la mejor forma de demostrar su capacidad para contribuir al desarrollo de su comunidad y así alcanzar el reconocimiento de su condición de ciudadano.

La OMS concibe la "discapacidad" como un problema complejo que desborda los aspectos de la salud y las consecuencias de los problemas crónicos de ella; interrelaciona factores personales, ambientales, sociales y culturales según las situaciones a las que se ve enfrentada la persona. Como consecuencia de tal

definición, se hace evidente que las acciones de equiparación de oportunidades³⁴, son decisivas para que este sector de la población alcance niveles de calidad de vida aceptables y así tenga las posibilidades de disfrutar de los bienes y servicios de su comunidad y de participar del desarrollo social.³⁵

Con relación a la integración laboral, las personas con discapacidad son todas aquellas que tropiezan con dificultades para insertarse en el mercado laboral debido a alteraciones del funcionamiento por causa de una deficiencia de sus funciones o estructuras corporales, y de las restricciones que enfrenta para realizar las actividades que le son vitales para desempeñarse en un puesto de trabajo, debido a las barreras que le interpone la sociedad por la forma como está organizada.

Según el Grupo Latinoamericano para la Participación, Integración y la Inclusión de las personas con discapacidad (GLARP-IIPD) en su marco conceptual actualizado³⁶ define la "integración laboral" como el objetivo inmediato de la rehabilitación profesional y como el fin último de la rehabilitación integral de las personas con discapacidad. Como proceso, la define como el continuo de acciones complementarias que comienza con la valoración diagnóstica orientada a establecer un perfil sobre las capacidades reales de la persona, la educación recibida y las necesidades de capacitación o apoyos para acceder a posibilidades de empleo existentes, así como a identificar las motivaciones y preferencias profesionales; y finaliza con la obtención y mantenimiento de un empleo en un entorno lo más normalizado o menos restrictivo posible.

³⁴ Definida por el Plan de Acción Mundial como: "las medidas mediante las cuales el sistema general de la sociedad –tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y de trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreación- se hacen accesible para todos".

³⁵ GLARP IIPD: Acceso a los Mercados de Trabajo de las Personas con Discapacidad en América Latina y el Caribe. Bogotá - Febrero 2001.

³⁶ Publicación Institucional "Marco Conceptual Actualizado de la Rehabilitación Profesional en el GLARP" Bogotá, Colombia –Junio 1996.

El continuo de acciones complementarias, de acuerdo con las características y necesidades individuales, se sitúan la orientación, capacitación/formación o entrenamiento para el desempeño de una determinada actividad laboral, y la colocación en una actividad económicamente productiva.³⁷

Para las personas con discapacidad, como para la población en general, la incorporación al mercado laboral implica una sucesión de actos, decisiones y gestiones relacionadas con la localización de vacantes cuya direccionalidad está en relación con la información disponible, y cuyos resultados están determinados por la ley de oferta y de demanda; las que a su vez, dependen de condicionantes tales como la educación, la formación profesional y la experiencia previa; todo ello enmarcado en un contexto sociocultural y económico que rige como determinante a su vez de la oferta y la demanda de mano de obra y producción.

En relación con la educación/formación y entrenamiento, las tendencias internacionales actuales apuntan hacia la integración de las personas con discapacidad en el sistema educativo y laboral ordinario, o en su defecto, a su incorporación en Centros Especiales organizados de tal forma que sean lo menos restrictivos posible.

Los programas de "entrenamiento/capacitación vocacional", hasta la principios de la década del 90 se desarrollaban básicamente en talleres institucionales, organizados generalmente bajo el esquema de "Taller Protegido" en los cuales los alumnos hacían su aprendizaje a través de la producción por "proyectos" de productos que o bien se desechaban o se comercializaban internamente; progresivamente se fue ingresando a la modalidad de subcontratación de ensambles y empaques, estrategias que son hoy las predominantes; aunque algunas instituciones persistieron en la modalidad de talleres de producción, logrando incluso su transformación en organización de tipo

³⁷ GLARP IIPD: Acceso a los Mercados de Trabajo de las Personas con Discapacidad en América Latina y el Caribe. Febrero 2001.

empresarial con línea de producción reconocida en el ramo de la pequeña industria o la artesanía que sirven como área de capacitación.

En Argentina³⁸, de acuerdo con información consignada en un documento de trabajo de 1996, de la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, se estima que el total de población con discapacidad del país, sería del 6.8%. Aunque no se cuenta con cifras oficiales sobre la situación laboral de esta población, la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas con Discapacidad, en un documento interno, estimó que el 93.7% de personas con discapacidad mental se encuentran desocupados.

Una posible explicación para las bajas tasas de empleo en el mercado abierto del sector formal de la economía entre la población con discapacidad, además de la recesión económica, estaría relacionada con el hecho de que la oferta no se corresponde con la demanda del mercado laboral. Frente a la globalización de la economía y el auge de la tecnología de la información, la falta de educación y formación laboral, es equivalente a quedar marginado de las oportunidades de empleo actuales.

El nivel general de calificación de los trabajadores con discapacidad necesita ser mejorado; el acceso a la formación y capacitación desarrollando al máximo sus capacidades hará la diferencia para hacer posible que aprovechen las oportunidades de acceso a los empleos existentes en el mercado ordinario, y a los nuevos empleos que se están creando, especialmente alrededor de la utilización de la tecnología de la información.

³⁸ GLARP IIPD: Acceso a los Mercados de Trabajo de las Personas con Discapacidad en América Latina y el Caribe Febrero 2001.

6. TALLER PROTEGIDO DE PRODUCCION

Los talleres protegidos como modalidades de capacitación y empleo tienen su mayor representación en Argentina³⁹, cuentan con respaldo legal y apoyo desde el Estado, funcionan desde la década del 50 como entidades de bien público para la atención de población con todo tipo de discapacidad. Entre los años 1.997 y 1.998 se realizó la reconversión a Talleres Productivos con el objetivo de fortalecer su estructura organizativa con un enfoque empresarial, alcanzar niveles óptimos de producción con control de calidad y enlazarse entre sí como una red informatizada para la comercialización de sus productos en el Mercosur. A fin del año 1.998 se reportaron cerca de 180 talleres protegidos integrados a la red.⁴⁰

La OIT lo define como: "... un establecimiento subvencionado (aunque no necesariamente debería ser así), donde se ofrece trabajo a las personas que debido a una incapacidad grave o a las condiciones de mercado de empleo, no pueden lograr un empleo competitivo".⁴¹

Según el Decreto N° 498/83 Art. 12 reglamentario de la Ley N° 22.431 lo define como: "... entidad estatal o privada bajo dependencia de asociaciones con personería jurídica y reconocidas como de bien público que tengan por finalidad la producción de bienes y/u servicios, cuya planta esté integrada por trabajadores discapacitados físicos y/o mentales preparados y entrenados para el trabajo, en edad laboral, y afectados de una incapacidad que les impida obtener y conservar un empleo competitivo".

³⁹ Según informe del GLARP: Acceso de las personas con discapacidad a los Mercados de Trabajo en América Latina y el Caribe. Bogotá, febrero-2001.

⁴⁰ GLARP IIPD: Acceso a los Mercados de Trabajo de las Personas con Discapacidad en América Latina y el Caribe. Bogotá - Febrero 2001.

⁴¹ OIT. Glosario sobre la Rehabilitación Profesional y Empleo de los Discapacitados. Ginebra 1981.

En el mismo año el GLARP se refiere a "... una institución de tipo empresarial cuyo objetivo principal es facilitar el trabajo en condiciones especiales a personas que necesiten esas condiciones".⁴²

Algunas de las ventajas son:⁴³

- Permite crear una fuente de trabajo con condiciones especiales para personas que no pueden acceder al mercado competitivo y necesitan de esas condiciones.
- Sirve de lugar de entrenamiento, de adaptación al trabajo y permite adquirir hábitos para los casos de personas que no pueden asistir a cursos de formación profesional y que aún cuando no adquieran un oficio, mediante la repetición de gestos profesionales, alcanzan un entrenamiento que les permita pasar al mercado de empleo común (casos de Retraso Mental).
- Permite estabilidad laboral e interacción social
- Favorece la seguridad en sí mismo y proporciona autoestima.

⁴² Definición dada por GLARP (Grupo Latinoamericano de Rehabilitación) Local - 1983.

⁴³ GLARP. Introducción a la temática de la discapacidad. Unidad IV.

6.1. TALLERES PROTEGIDOS DE PRODUCCION DE LA CIUDAD DE NECOCHEA

Existen en la ciudad dos talleres protegidos de producción (TPP), uno municipal y otro privado que pertenece a una asociación de padres. En este último se encuentra un importante número de alumnos egresados que corresponden a nuestra población en estudio.

Dicho taller se encuentra funcionando desde 1989, iniciándose con 12 operarios y concurriendo 35 en la actualidad, con discapacidad mental, física y sensorial.

Los operarios llegan al TPP por derivación de las escuelas especiales, por iniciativa familiar/personal o por derivación médica.

Los alumnos pueden ingresar a partir de los 16 años cumplidos, existiendo requisitos de permanencia, como el cumplimiento del reglamento interno del taller protegido, que establece: respetar el horario de trabajo, asistencia y conducta favorable con el fin de no perturbar el normal funcionamiento en la planta, adaptación al medio socio-laboral, entre otros.

El taller responde a una comisión directiva de padres, la cual se reúne una vez por mes por temas como rendición de cuentas, nuevos proyectos, organización y funcionamiento de la institución, etc.

El taller permanece abierto de lunes a viernes de 8hs a 18hs. Se encuentra subvencionado por el Gobierno de la Provincia de Bs. As. percibiendo bimestralmente becas y peculios, a su vez los operarios cobran mensualmente un plus de peculio que varía según los ingresos producidos por las ventas de los distintos productos, teniéndose en cuenta el presentismo, conducta y cumplimiento de la tarea.

El taller se encuentra dentro del Programa Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad (PRONILAD).

Su planta orgánica funcional consta de una directora o coordinadora, cuatro supervisores que controlan a los operarios en sus puestos de trabajo y un equipo profesional (Terapista Ocupacional, Asistente Social, Psicólogo).

El taller posee diferentes líneas de producción dentro de la planta funcional y algunas actividades laborales realizadas en el exterior de la planta.

Las líneas de producción que se realizan en el taller son: serigrafía, dulces artesanales, bolsas de polietileno, bolsas de papel y artesanías.

La producción de bolsas de polietileno se comercializa en los negocios de la ciudad y/o venta directa y la confección de bolsas de papel se realiza por encargo.

Con respecto a las actividades laborales externas se encuentran: la atención y mantenimiento de dos carruseles (uno propio y el otro cedido para ser explotado por el taller), la atención del museo de ciencias naturales, y de un stand de ventas de dulces en la zona comercial que funciona en la temporada de verano (los dulces también se comercializa en tres comercios del micro-centro ya que dichos negocios le compran al TPP un stock considerable de la producción). Todas estas actividades son desempeñadas por los operarios que poseen mayor nivel de independencia.

Los operarios también tienen actividades extra-laborales como teatro, educación física y encuentros recreativos.

El taller protegido municipal fue creado en el año 1988, cuenta en la actualidad con una población de 44 operarios. Está solventado por los ingresos generados a través del Convenio de Cooperación Financiera del Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano, la Municipalidad de Necochea, la asociación de padres y por la comunidad.

Su planta orgánica funcional cuenta con un director, dos supervisores del grupo de trabajo, y un personal de cocina y limpieza.

Un reglamento interno regula las condiciones de permanencia en el taller. La Municipalidad de Necochea aporta el personal especializado y el Consejo Provincial remite una subvención para los gastos de funcionamiento y el pago de peculios de los operarios. La asociación de padres cubre los aspectos relativos a la comercialización, transporte, internet, ART, etc.

Las líneas de producción en este taller son: bolsas de polietileno, bolsas de papel, sobres fantasías, sobres comerciales y otros artículos como anotadores, banderas y plastificados. Realizan también pañales geriátricos y poseen un taller de serigrafía.

Los operarios se desvinculan del taller por decisión familiar, por no cumplir con los requisitos de permanencia o por ingresar al mercado competitivo.

V. ASPECTOS METODOLOGICOS

DEFINICION DE LOS TERMINOS DE LA VARIABLE

Definición científica: Situación Laboral

Es la condición de actividad de la población económicamente activa, en edad de trabajar que se dedica o busca dedicarse a la producción de los bienes y servicios comprendidos dentro de las actividades consideradas como económicas. La población económicamente activa constituye la fuerza de trabajo disponible para el trabajo económicamente productivo y, por lo tanto, comprende a ocupados y desocupados (Naciones Unidas, 1993).⁴⁴

Población Ocupada: se consideran a todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante un breve período de referencia, estuvieran en las siguientes categorías: con empleo asalariado o con empleo independiente.⁴⁵

Población Desocupada: son todas aquellas personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia se hallen sin empleo, disponibles para trabajar en empleo asalariado o en empleo independiente o en busca de empleo.⁴⁶

Definición operacional: Situación Laboral

Es el estado ocupacional en el que se encuentran las personas con respecto a su participación o no en la actividad económica. Comprende a la población ocupada y población desocupada.⁴⁷

Población Ocupada: incluye a todas las personas que trabajaron en la semana inmediata anterior al relevamiento, en las diferentes modalidades de trabajo como:

⁴⁴ OIT. Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo, adoptada por la decimotercera conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo. Octubre 1982.

⁴⁵ Ibid.

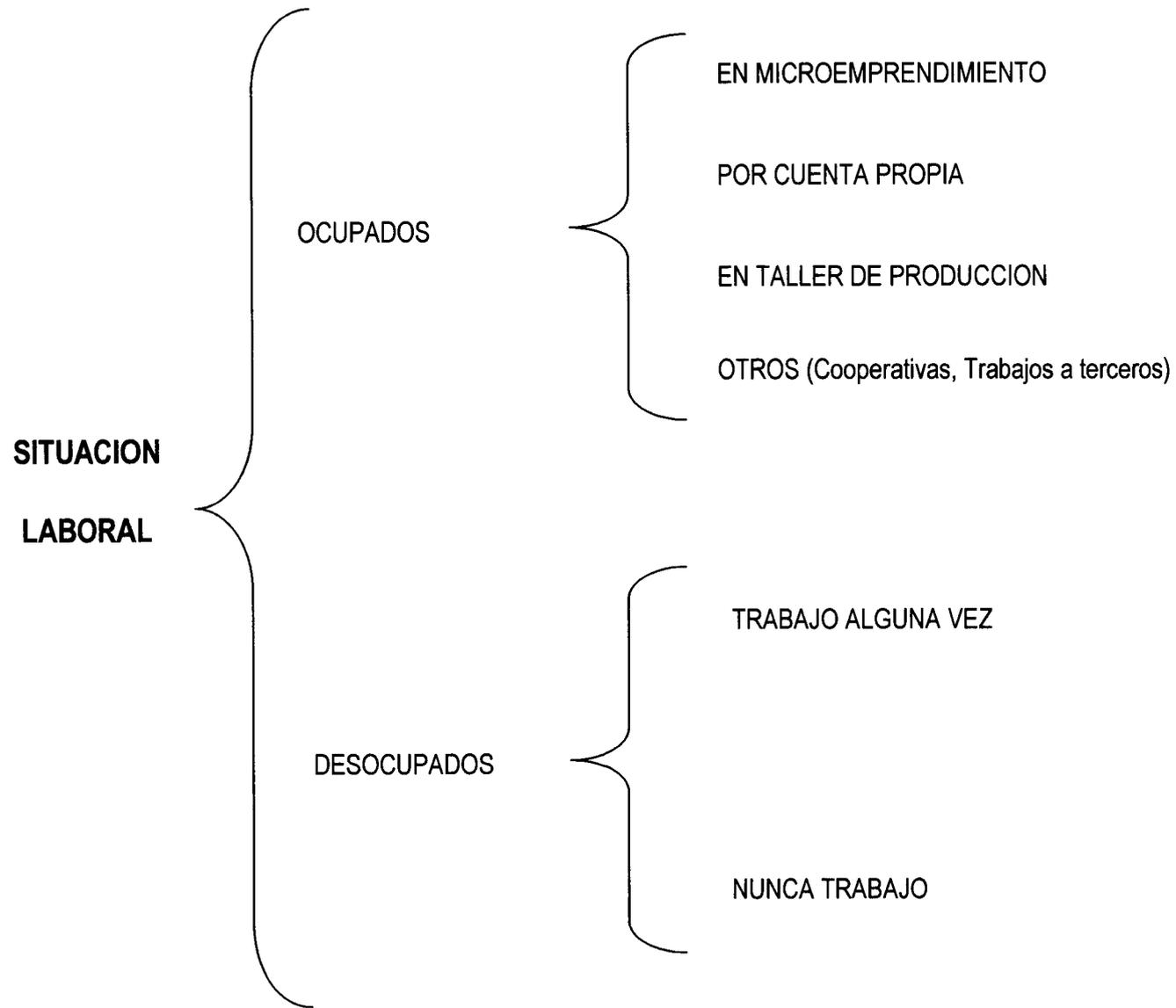
⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ INDEC. Encuesta Permanente de Hogares. República Argentina. Octubre 2001.

microemprendimiento, trabajo por cuenta propia, taller protegido de producción, u otros (cooperativas, trabajos a terceros).

Población Desocupada: se refiere a las personas que no teniendo trabajo, desean trabajar, señalando las razones o causas de su condición actual, si obtuvo o no empleos anteriores, indicando modalidad de trabajo anterior, tipo de tarea realizada y motivo de su desvinculación laboral.

DIMENSIONAMIENTO DE LA VARIABLE



**OCUPADOS EN
MICROEMPREDIMIENTOS**

PERIODO DE PERMANENCIA
EN EL TRABAJO

MENOS DE 6 MESES

ENTRE 6 Y 12 MESES

ENTRE 12 Y 24 MESES

MAS DE 24 MESES

TAREA QUE REALIZA

HORAS TRABAJADAS POR SEMANA

MENOS DE 20 HORAS

ENTRE 20 Y 30 HORAS

ENTRE 30 Y 40 HORAS

MAS DE 40 HORAS

TIPO DE TRABAJO

PERMANENTE

TEMPORARIO

INGRESO SEMANAL

MENOS DE \$ 60

ENTRE \$ 60 Y \$ 120

MAS DE \$ 120

**OCUPADOS POR
CUENTA PROPIA**

PERIODO DE PERMANENCIA
EN EL TRABAJO

MENOS DE 6 MESES

ENTRE 6 Y 12 MESES

ENTRE 12 Y 24 MESES

MAS DE 24 MESES

TAREA QUE REALIZA

HORAS TRABAJADAS POR SEMANA

MENOS DE 20 HORAS

ENTRE 20 Y 30 HORAS

ENTRE 30 Y 40 HORAS

MAS DE 40 HORAS

TIPO DE TRABAJO

PERMANENTE

TEMPORARIO

INGRESO SEMANAL

MENOS DE \$ 60

ENTRE \$ 60 Y \$ 120

MAS DE \$ 120

**OCUPADOS EN
TALLER DE PRODUCCION**

PERIODO DE PERMANENCIA
EN EL TRABAJO

MENOS DE 6 MESES

ENTRE 6 Y 12 MESES

ENTRE 12 Y 24 MESES

MAS DE 24 MESES

TAREA QUE REALIZA

HORAS TRABAJADAS POR SEMANA

MENOS DE 20 HORAS

ENTRE 20 Y 30 HORAS

ENTRE 30 Y 40 HORAS

MAS DE 40 HORAS

TIPO DE TRABAJO

PERMANENTE

TEMPORARIO

INGRESO SEMANAL

MENOS DE \$ 60

ENTRE \$ 60 Y \$ 120

MAS DE \$ 120

PERSONA QUE VINCULO AL EGRESADO CON EL MERCADO LABORAL

OTROS
(Cooperativas, Trabajos a terceros)

PERIODO DE PERMANENCIA
EN EL TRABAJO

MENOS DE 6 MESES

ENTRE 6 Y 12 MESES

ENTRE 12 Y 24 MESES

MAS DE 24 MESES

TAREA QUE REALIZA

HORAS TRABAJADAS POR SEMANA

MENOS DE 20 HORAS

ENTRE 20 Y 30 HORAS

ENTRE 30 Y 40 HORAS

MAS DE 40 HORAS

TIPO DE TRABAJO

PERMANENTE

TEMPORARIO

INGRESO SEMANAL

MENOS DE \$ 60

ENTRE \$ 60 Y \$ 120

MAS DE \$ 120

PERSONA QUE VINCULO AL EGRESADO CON EL MERCADO LABORAL

DESOCUPADOS

TRABAJO ALGUNA VEZ

PERIODO DE PERMANENCIA
EN EL TRABAJO

TAREA QUE REALIZABA

HORAS TRABAJADAS POR SEMANA

TIPO DE TRABAJO

INGRESO SEMANAL

PERSONA QUE VINCULO AL EGRESADO CON EL MERCADO LABORAL

MOTIVO DE DESVINCULACION LABORAL

MENOS DE 6 MESES
ENTRE 6 Y 12 MESES
ENTRE 12 Y 24 MESES
MAS DE 24 MESES

MENOS DE 20 HORAS
ENTRE 20 Y 30 HORAS
ENTRE 30 Y 40 HORAS
MAS DE 40 HORAS

PERMANENTE
TEMPORARIO

MENOS DE \$ 60
ENTRE \$ 60 Y \$ 120
MAS DE \$ 120

NUNCA TRABAJO

RAZONES

RESISTENCIA DE EMPLEADORES
PROBLEMÁTICA FAMILIAR
ACCESIBILIDAD GEOGRAFICA
NO CONSIGUE
NO NECESITA
OTROS

TIPO DE ESTUDIO

Elegimos para nuestra investigación un tipo de estudio metodológico descriptivo. Intentamos describir como es la situación laboral actual de los alumnos aprendices con Retraso Mental Leve y Moderado egresados del Servicio Agregado de Formación Laboral de la Escuela N° 501 de la ciudad de Necochea durante el período 1992-2000.

UNIVERSO DE ESTUDIO

Todos los alumnos aprendices con Retraso Mental Leve y Moderado egresados del Servicio Agregado de Formación Laboral de la Escuela N° 501 de la ciudad de Necochea desde 1.992 al 2.000.

La muestra queda conformada por 22 egresados que cumplieron con los objetivos del nivel de Formación Laboral y que responden a los criterios de inclusión.

TECNICA DE SELECCION DE LA MUESTRA

El procedimiento utilizado para la elección de la muestra fue No Probabilístico, Intencional. La unidad de la muestra se seleccionó en forma no aleatoria, incluyéndose en el estudio a todos los alumnos egresados considerados de acuerdo a los criterios de inclusión.

CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION

Se incluyeron aquellos alumnos aprendices con Retraso Mental Leve y Moderado que egresaron cumpliendo con los objetivos de Formación Laboral durante el período comprendido entre los años 1992 y 2000 inclusive.

Se excluyeron de la muestra:

- Todos los alumnos aprendices egresados durante el periodo 1992-2000 con diagnóstico de Parálisis Cerebral, Hipoacusia, Disminuidos Visuales.

- Aquellos que no cumplieron con los objetivos de Formación Laboral o alcanzado el límite de edad por su permanencia se procedió a su egreso.

METODOS DE RECOLECCION DE DATOS

Fuentes secundarias de datos:

- En primera instancia se utilizaron los registros de planillas de evaluación de alumnos, la finalidad fue recabar información acerca del número de AA egresados de Formación Laboral y de los talleres que se encontraban funcionando durante el período 1992-2000.
- Se utilizaron los legajos de los alumnos aprendices para obtener información respecto al tipo de discapacidad.
- Se realizó una entrevista no estructurada con personal de la Escuela y las personas que integran el equipo de Formación Laboral, para obtener información acerca del funcionamiento del servicio.

Fuentes primarias de datos:

- Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron para el trabajo final fueron encuestas semi-abiertas a los alumnos aprendices egresados acompañados por su familia.
- Se realizó una entrevista no estructurada con personal de los Talleres Protegidos, para obtener información acerca del funcionamiento del mismo.

**PRESENTACION
ANALISIS E
INTERPRETACION
DE LOS DATOS**

VI. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

A través de los registros de las planillas de egreso del Servicio de Formación Laboral, y teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, la población en estudio quedó conformada por 22 alumnos aprendices que egresaron del Servicio de Formación Laboral en el período 1992-2000.

Características de la población

Se registró que según el tipo de discapacidad el 63.6% corresponde a alumnos con retraso mental leve y el 36.4% a alumnos con retraso mental moderado. (Anexo I, Gráfico N° 1).

Tabla N° 1: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, según Tipo de Discapacidad.

Tipo de Discapacidad	Cantidad	%
Retraso Mental Leve	14	63.6%
Retraso Mental Moderado	8	36.4%
Total	22	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos relevados de los legajos del Servicio de Formación Laboral. Período 1992-2000.

Según el sexo se comprobó que corresponde el 50.0% al sexo femenino y masculino respectivamente.

Con respecto a la formación laboral recibida y de acuerdo a su egreso, se registró que el 72.7% egresó capacitada para desempeñarse en un puesto real de trabajo. El 22.7% egresó del taller de proceso de armado y el 4.5% del taller de huerta. (Anexo I, Gráfico N° 2).

Tabla N° 3: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación, según Formación Laboral Recibida.

Formación Laboral Recibida	Cantidad	%
Proceso de Armado	5	22.7%
Taller de Huerta	1	4.5%
Puesto Real de Trabajo	16	72.7%
Total	22	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos relevados de las planillas de egreso del Servicio de Formación. Período 1992-2000.

Durante el mes de Junio de 2002 se administraron las encuestas siendo respondidas por los egresados acompañados por sus familiares.

De acuerdo a los datos registrados por la totalidad de las encuestas se evidencia que el 68.2% están ocupados, mientras que el 31.8% están desocupados. (Anexo I, Gráfico N° 3).

Tabla N° 4: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación según Situación Laboral

Situación Laboral	Cantidad	%
Ocupados	15	68.2%
Desocupados	7	31.8%
Total	22	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Con respecto a los egresados que se encuentran ocupados, los mayores porcentajes corresponden a la modalidad de trabajo taller protegido de producción con el 46.7% y en otras modalidades (cooperativas, trabajos a terceros, etc) el 53,3%. (Anexo I, Gráfico N° 4).

Tabla N° 5: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Ocupados, según Modalidad de Trabajo

Modalidad de Trabajo	Cantidad	%
Microemprendimiento	0	0.0%
Por Cuenta Propia	0	0.0%
Taller Protegido de Producción	7	46.7%
Otros	8	53.3%
Total	15	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Dentro de la modalidad taller protegido de producción, se registró que un grupo se dedica a trabajos externos al mismo como: la atención al público en carrusel, la atención del museo, venta de dulces, actividades realizadas por los operarios con un mayor nivel de independencia social y laboral (uso de transporte, manejo de dinero, conocimiento del horario, aceptación de responsabilidades, entre otras.)

Los que trabajan en el Museo de Ciencias Naturales realizan tareas que corresponden a: atender al público brindando información requerida por los visitantes, completar las planillas de ingreso y realizar la limpieza y mantenimiento; los que trabajan en el Carrusel realizan tareas de: cortar y cobrar los boletos, dar la sortija y efectuar la limpieza y el mantenimiento.

En cuanto al grupo que se dedica a la venta de dulces artesanales, de bolsas de polietileno y de bolsas de papel (esta última se realiza por encargo), los operarios obtienen un porcentaje del total de las ventas que se convierten en un ingreso importante, que generalmente supera el plus de peculio cobrado mensualmente por el taller. Estos se dedican a vender los productos luego de cumplir con la jornada laboral en la planta del taller.

Dentro del taller se realizan diferentes líneas de producción:

- Confección de Bolsas de Papel: se realizan tareas como, marcar el molde, cortar, marcar el dobléz, colocar refuerzos, marcar ojajillos, ojajillar, armar la bolsa, colocar las manijas y acondicionar la misma. Todos los operarios no realizan la totalidad de las tareas.
- Fabricación de Dulces Artesanales: las tareas consisten en lavar y pelar la fruta, seleccionar, procesar, cocer, envasar, controlar la calidad y el stock. Aquí los operarios tampoco realizan todas las tareas, sí lo hacen los operarios más capacitados.
- Serigrafía: las tareas consisten en limpiar y reciclar las pantallas, preparar la tinta, confeccionar la pantalla y los marcos, tensar la tela, confeccionar los originales en computadora (motivo de pantalla), e imprimir.
- Fabricación de Bolsas de Polietileno: las tareas consisten en confeccionar las bolsas en máquinas de polietileno (residuo, consorcio y camiseta), controlar calidad, confeccionar paquetes de bolsas y cerrar el paquete.

En la planta del taller protegido y en los trabajos externos al mismo, existe un supervisor o persona que ejerce la función de control de dichos operarios y responsable de la producción.

Algunos de estos egresados, independientemente del taller ejercen otros trabajos o changas, como por ejemplo el arreglo de los jardines en casas de familias. Otro caso es el de un joven que es réferi en la liga de fútbol infantil, en el cual también recibe un pequeño rédito económico.

Varios alumnos de la Escuela Especial finalizaron su formación en puestos de trabajo dentro del taller donde terminada su capacitación continuaron como operarios del mismo.

Con respecto a Otras Modalidades de trabajo con un porcentaje del 53,3% se encontró egresados en diferentes puestos de trabajo: en la Usina Popular Cooperativa

funciona un taller de reciclado de ropa para personas de bajos recursos, en los cuales los egresados realizan costuras de prendas; en jardines maternas ejercen tareas como: atender e higienizar a los niños; en comercio de electricidad tareas de atender al público y realizar labor de cadete y en la Municipalidad tareas como barrer y limpiar.

Estas tareas son ofrecidas por diversos planes sociales (Bonus, Plan trabajar, etc.) que se obtienen a través de la bolsa de trabajo que funciona en la Municipalidad de Necochea.

Estos planes sociales revisten la característica de ser puestos temporarios, donde muchas veces los contratos laborales pueden o no ser renovables.

En algunos casos la familia se acerca a informarse sobre estos planes sociales y en otros casos el nexo entre el alumno egresado y el puesto de trabajo vacante lo establece la Escuela Especial (Equipo de Formación Laboral), es decir, ésta solamente facilita o propicia dicho acercamiento, siempre considerando que el alumno egresado ofrezca características idóneas para el puesto según la formación recibida.

Además encontramos egresados ubicados laboralmente en una empresa recolectora de basura siendo este puesto un trabajo permanente.

En relación con el período de permanencia en su trabajo, se obtuvo que el 66.7% se desempeña en ese lugar más de 24 meses y la mayoría corresponde a los que están en el taller protegido de producción; el 20.0% permanece en su trabajo entre 12 y 24 meses, y el 13.3% hace menos de 6 meses que se desempeña en su trabajo. (Anexo I, Gráfico N° 5).

Tabla N° 6: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Ocupados, según Período de Permanencia en el Trabajo

Período de Permanencia en el Trabajo	Cantidad	%
Menos de 6 meses	2	13.3%
Entre 6 y 12 meses	0	0.0%
Entre 12 y 24 Meses	3	20.0%
Más de 24 Meses	10	66.7%
Total	15	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Acerca de las horas trabajadas por semana, el 86.7% el mayor porcentaje se encuentra en los que trabajan entre 20 y 30 horas. (Anexo I, Gráfico N° 6).

Entre los operarios que asisten al taller protegido de producción algunos de ellos, sólo concurren media jornada laboral porque se tiene en cuenta el grado de tolerancia o fatiga y el tipo de discapacidad, otros en cambio, una vez finalizado el horario en el taller se dedican a la venta de los productos.

En cuanto al tipo de trabajo el 66.7% corresponde a trabajo permanente que se condice con los que están en el taller de producción y el resto corresponde a trabajo temporario (33.3%). (Anexo I, Gráfico N° 7).

Tabla N° 7: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Ocupados, según Tipo de Trabajo.

Tipo de Trabajo	Cantidad	%
Permanente	10	66.7%
Temporario	5	33.3%
Total	15	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Con referencia a los ingresos semanales de los egresados ocupados, se registró que solamente uno de ellos cobra entre \$60 y \$120 por semana, y los demás están por debajo de los \$60. (Anexo I, Gráfico N° 8).

Tabla N° 8: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Ocupados, según Ingresos Semanales

Ingresos Semanales	Cantidad	%
Menos de \$ 60	14	93.3%
Entre \$ 60 y \$ 120	1	6.7%
Más de \$ 120	0	0.0%
Total	15	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Con respecto a las tareas que están realizando se registró que el 73.3% desempeñan tareas semejantes con su formación laboral, mientras que el 26.7% están haciendo tareas que no coinciden con su formación. (Anexo I, Gráfico N° 9)

Tabla N° 9: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación, Ocupados, según la relación de su Actividad Laboral y la Formación recibida.

Relación de Actividad Laboral con su Formación	Cantidad	%
Desempeña actividades acordes a su Formación	11	73.3%
No desempeña actividades acordes a su Formación	4	26.7%
Total	15	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio 2002 y los datos relevados de las planillas de egreso del Servicio de Formación.

En cuanto a los egresados que se encuentran desocupados, 5 de ellos trabajaron alguna vez, y los otros 2 nunca trabajaron después de egresar del Servicio de Formación Laboral. (Anexo I, Gráfico N° 10).

Tabla N° 10: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Desocupados.

Desocupados	Cantidad	%
Trabajó alguna vez	5	71.4%
Nunca trabajó	2	28.6%
Total	7	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

En el grupo de los alumnos que trabajaron alguna vez, se obtuvo que algunos estuvieron ocupados en taller protegido de producción, otros en microemprendimiento (vivero y fábrica de dulces) y en fábrica de alfajores, los cuáles se desvincularon de su trabajo por diferentes causas: disconformidad familiar con el taller, despido, razones de salud, trabajo por temporada de verano, y cierre del establecimiento.

En cuanto a las causas por las que actualmente no tienen trabajo, los egresados y/o su familia manifestaron diferentes razones, por ejemplo: no consiguen, por problemas familiares, por enfermedad, o por acceso geográfico. (Anexo I, Gráfico N° 11).

Tabla N° 11: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Desocupados, según Causas.

Causas	Cantidad	%
Resistencia Empleadores	0	0.0%
Problemática Familiar	1	14.3%
Accesibilidad Geográfica	1	14.3%
No Consigue	2	28.6%
No Necesita	0	0.0%
Otros	3	42.9%
Total	7	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

VII. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta nuestro objetivo general: **Explorar la situación laboral actual de los Alumnos Aprendices con Retardo Mental Leve y Moderado egresados de Formación Laboral**, realizamos una encuesta semi-abierta a la totalidad de los egresados que respondían a los criterios de inclusión y exclusión con el propósito de conocer su situación ocupacional.

Con respecto al objetivo específico: **Determinar si los AA con RMLyM egresados del Servicio de Formación Laboral se encuentran realizando un trabajo**, y como resultado de la investigación realizada, surge que el mayor porcentaje un 68.2% corresponde a los egresados ocupados, de los cuales un gran número se encuentra realizando una actividad en la modalidad taller protegido de producción (46.7%) y también en otras modalidades (cooperativas, trabajos a terceros, etc) (53.3%).

Los talleres protegidos de producción, entidades estatales o privadas, tienen por finalidad la producción de bienes y/o servicios, permite emplear a trabajadores que por su discapacidad se les dificulte obtener y conservar un empleo competitivo. (Decreto N° 498/83)

Los operarios del taller deben cumplir con los requisitos mínimos del mismo para desempeñar un puesto de trabajo o realizar una tarea designada, tales como: cumplir horario, asistir regularmente, poseer un comportamiento adecuado al medio laboral en relación con la tarea, con otros operarios, con supervisores, etc. Si bien estos operarios se encuentran trabajando, estos puestos no brindan los requerimientos mínimos para el operario que lo desempeña.

Estos talleres de producción brindan posibilidades laborales en un contexto de trabajo para aquellos que no puedan acceder a un trabajo competitivo, perciben una remuneración, y les permite el incentivo necesario para verse como trabajadores,

ayudar con el presupuesto familiar, favorecer la responsabilidad y desarrollar la socialización e independencia. Esta modalidad no debe ser la meta exclusiva para todos, pero es la solución inmediata para un sector importante de la población que luego de su capacitación se le dificulta alcanzar otra alternativa.

Referente a otras modalidades obtuvimos un importante porcentaje de nuestra población en estudio. Varios de ellos han obtenido un puesto de trabajo a través de planes sociales que brinda el Gobierno de la Provincia de Bs. As, los cuales tampoco ofrecen los beneficios correspondientes al trabajador, siendo un fiel reflejo de la situación en la que vivimos actualmente.

De acuerdo a lo referido en nuestro marco conceptual, el proceso de globalización que se está produciendo y la flexibilización de las relaciones laborales, el desarrollo de cadenas de subcontratación que producen un deterioro de las condiciones contractuales y de protección de los trabajadores (contratos atípicos, asalariados encubiertos, baja remuneración), producen en definitiva la creación de empleos en condiciones precarias (Infante, R. OIT).

Con relación al sector de la economía en el cual las personas con discapacidad están encontrando algún nivel de ubicación para solucionar la carencia de empleo ordinario, la situación es igual a la que está ocurriendo con la población en general, la respuesta está en el sector informal. (GLARP).

Registramos que, de la totalidad de egresados ocupados, solo uno de ellos trabaja como operario calificado en el mercado laboral competitivo (empresa recolectora de basura). Esta ocupación la obtuvo por iniciativa propia, realizando la misma desde hace mas de dos años.

El objetivo: **Especificar que persona vinculó a los alumnos aprendices egresados con RMLyM a dicho trabajo**, registramos que el servicio de formación laboral lleva a cabo el programa de integración laboral (PIL) contando en su equipo

con un maestro integrador laboral, que da conocimiento de los egresos al Consejo de Trabajo Local que es otro de los recursos con los que cuenta el programa y que propiciaría una futura ubicación laboral, pero que en la actualidad no se encuentra funcionando en ésta ciudad.

En nuestra población, en la mayoría de los casos, es el maestro integrador laboral quien permite el vínculo entre el alumno egresado y sus respectivos puestos de trabajo, realizando sólo el nexo o contacto sin ofrecer ningún tipo de ubicación laboral y seguimiento de los mismos.

Respondiendo al objetivo: **Analizar si el trabajo que realizan los AA egresados con RMLyM está en relación con la Formación Laboral que recibieron**, de acuerdo a los datos obtenidos referentes a la actividad productiva económica de la ciudad, observamos que éstas no coinciden con las actividades que se desarrollan en los talleres que funcionan dentro del servicio de formación laboral; de todas maneras se destaca la labor que realiza dicho servicio donde un 73.3% de los egresados realizan tareas acordes a la formación recibida, esto se debe a que varios de ellos realizaron su capacitación en puestos reales de trabajo en los que hoy es su actividad laboral.

Consideramos muy valiosa la implementación de la capacitación en puestos reales de trabajo porque permite un conocimiento mutuo del empleador – alumno aprendiz, tanto en lo personal como en el trabajo específico (conocer el establecimiento, horarios, líneas de producción, adquirir hábitos y destrezas específicas ajustadas al puesto de trabajo), posibilitando que éste pueda quedar empleado, permitiendo la capacitación laboral del alumno aprendiz con una experiencia laboral real y una posible inserción futura y por el lado del empleador, el alumno aprendiz se capacita en lo que él necesita, lo conoce como futuro empleado otorgándole confianza en la persona que contrata.

Con relación al último objetivo: **Considerar los obstáculos que se presentaron en los AA egresados para obtener y mantener un trabajo**, se obtuvo a través de las encuestas que no hay una causa predominante por el cual no se encuentran realizando una actividad laboral. La falta de oportunidades de trabajo ante el cierre de establecimientos, o trabajos por cuenta propia y microemprendimientos que no han podido subsistir en esta situación crítica que se vive en el país de alguna manera son obstáculos para obtener y mantener un trabajo.

Este trabajo intenta mostrar la situación laboral que hoy viven los egresados del servicio de formación laboral de la ciudad de Necochea, habiendo obtenido los resultados y presentados los mismos, registramos que éstos solamente logran ubicarse en talleres protegidos de producción y en puestos de trabajo que no brindan estabilidad laboral, ya que son para atenuar la difícil situación que se vive, teniendo limitadas las posibilidades de acceder a otros puestos de trabajo en el mercado abierto, donde los egresados puedan desenvolver su máximo rendimiento y aprovechar las habilidades y destrezas que lograron alcanzar a lo largo de su capacitación.

Lo encontrado en esta investigación se corresponde con lo expresado en el estado actual de la cuestión, donde se describe que la falta de fuentes de trabajo, la expansión del empleo precario toca muy de cerca al partido de Necochea producto de la reducción sistemática de los planteles laborales como consecuencia del nivel inferior de la actividad económica global y del accionar de las características del mercado laboral. (Dirección medio ambiente y producción).

De acuerdo a lo referido en el marco conceptual, Ricardo Infante (OIT) hace hincapié que no se puede desconocer la situación laboral en general, donde hay una gran tasa de desocupación, producto de la globalización, un cambio producido en la reconversión económica, con requisitos cada vez más exigentes de capacitación y actualización, un aumento de la tecnología y condiciones laborales inestables, y un alto

grado de movilidad, competencia y permanentes transformaciones, que hace que resulte difícil conseguir un empleo para cualquier persona que no presenta ningún tipo de desventaja, y por lo tanto más aun para las personas con discapacidad.

También pudo detectarse en esta investigación, la ausencia de un terapeuta ocupacional como integrante en el equipo de formación laboral. En el marco conceptual destacamos el desempeño de éste profesional dentro del servicio, cumpliendo funciones de su incumbencia, como por ejemplo, entre otras, realización de la orientación laboral en lo referente a aptitudes, capacidades funcionales y desventajas profesionales, planificación, elaboración y administración de muestras de trabajo, el diseño de adaptaciones y entrenamiento en su utilización, planificación junto con el maestro de taller del proceso de enseñanza aprendizaje y de la confección de instrumentos para el control de aprendizajes.

Para concluir se afirma que formar para la empleabilidad significa, fortalecer las capacidades de las personas para mejorar sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias claves que permitan a las personas permanecer activas y productivas a lo largo de su vida, no necesariamente en un mismo puesto o actividad. (OIT: Formación para el trabajo decente)

PROPUESTA

Teniendo en cuenta la situación laboral de la persona con retraso mental, es importante la creación en esta ciudad de un Servicio de Colocación Selectiva que trabaje conjuntamente con el equipo de Formación Laboral y además que coordine y articule sus acciones con el sistema empresarial.

Estos egresados no completan el proceso de Rehabilitación Profesional porque el último eslabón del proceso, la etapa de ubicación laboral no se lleva a cabo.

La creación de este servicio compuesto por profesionales idóneos, entre ellos, el desempeño del Terapeuta Ocupacional, permitiría lograr un mejor aprovechamiento de las capacidades, aptitudes y destrezas adquiridas en la etapa de formación laboral y que los aprendizajes de los egresados no sean en vano; ya que el Terapeuta Ocupacional posee las herramientas necesarias para: realizar el análisis ocupacional (estudio de mercado), evaluar el perfil del egresado, analizar los puestos de trabajo, realizar adaptaciones, considerar desventajas del puesto, detectar obstáculos y realizar ajustes tendientes a mejorar la operatividad del mismo, realizar el seguimiento del egresado, y asesorar a los empleadores.

La finalidad de este servicio sería generar un nuevo espacio donde el egresado pueda ser guiado y apoyado en la búsqueda laboral, dando continuidad a las actividades que estaba desarrollando en su formación y trasladar sus acciones a un puesto de trabajo en el mercado laboral abierto, permitiendo que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades y compitan acreditando competencias para desempeñarse en un trabajo.

Por otra parte sería importante que se generen políticas de empleo desde el Estado proporcionando su apoyo y fomentando programas que tengan que ver con otras alternativas laborales y que éstos programas contengan leyes y disposiciones pro-integración de personas con discapacidad, otorgando exenciones impositivas a las

empresas que cumplan con esta función social, habilitando líneas de créditos especiales y toda otra medida que convoque y aliente al sector privado a emplear personas con discapacidad mental, generando así mayores oportunidades y posibilidades de puestos de trabajo.

Consideramos que esta investigación queda abierta a futuros estudios que contemplen otros aspectos referentes a la variable en estudio.

VIII. GLOSARIO

Cooperativa: asociación de personas que se agrupan voluntariamente para lograr un objetivo común mediante la formación de una empresa democráticamente controlada, que aportan una cuota equitativa del capital que se requiere y aceptan una justa parte en los riesgos y beneficios, y en cuyo funcionamiento los socios participan activamente.⁴⁸

Microemprendimiento: Unidad de producción de bienes y/o servicios de interés económico y social, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos benéficos con el fin de prestar un servicio a la comunidad, en el que está comprometido todo el equipo humano que lo integra el cual no debe superar las 10 personas.

Peculio: compensación económica percibida por el operario del taller protegido de producción por el trabajo realizado, otorgado por el Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano.

Taller protegido de producción: entidad estatal o privada bajo dependencia de asociaciones con personería jurídica y reconocidas como de bien público que tengan por finalidad la producción de bienes y/u servicios, cuya planta esté integrada por trabajadores discapacitados físicos y/o mentales preparados y entrenados para el trabajo, en edad laboral, y afectados de una incapacidad que les impida obtener y conservar un empleo competitivo.⁴⁹

⁴⁸ OIT. Normas Internacionales del Trabajo. Recomendación sobre cooperativas (R 127), artículo 12. Ginebra.

⁴⁹ Decreto 498/83 Art. 12 Reglamentario de la Ley 22.431

Trabajo por cuenta propia: persona que desarrolla su actividad utilizando para ello sólo su propio trabajo personal y sus propias instalaciones, instrumental y/o maquinaria.

Trabajos a terceros: proceso mediante el cual una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida a otra empresa; la actividad que se desarrollaba internamente pasa a desenvolverse en el exterior de la empresa (limpieza, vigilancia, portería, actividades de mantenimiento, y otros servicios).⁵⁰

Trabajo permanente: en el caso de los asalariados se refiere a las relaciones laborales que suponen un acuerdo de continuidad explícito, sin límite de tiempo. En el caso de los no asalariados, alude a las actividades laborales asociadas a la continuidad en el tiempo y que suponen regularidad y continuidad en las actividades.⁵¹

Trabajo temporario: se incluyen las ocupaciones que son por el cumplimiento de una tarea o por obra y las que son por un plazo fijo, se entiende por tal las que se desempeñan en el marco de un acuerdo laboral que supone una fecha de finalización explícita, establecida formalmente a través de un contrato o acordado de palabra siempre que se establezca un tiempo definido de duración de la relación.⁵²

⁵⁰ Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Luis Stolovich. Argentina, Buenos Aires.

⁵¹ Instituto Nacional de Estadística y Censo. Encuesta Permanente de Hogares. Manual de Instrucciones. Mayo 1995.

⁵² *Ibid.*

IX. BIBLIOGRAFIA

- ▣ Álvarez, Laborato. Tesis: Integración Laboral de sujetos con retraso mental moderado. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. Mar del Plata – 2001.
- ▣ Aparicio, Codutti, López. Tesis: Integración de Adolescentes con Retardo Mental Leve a Centros del Sistema Ordinario de Formación Profesional. Facultad de Ciencias del Comportamiento y Trabajo Social. Mar del Plata - 1995-1996.
- ▣ Astorga, Carranza, Romero. Tesis: El papel del trabajo en la consolidación de la identidad en jóvenes con síndrome de Down. Facultad de Filosofía y Humanidades. Escuela de Psicología. Córdoba – 1998.
- ▣ Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Luis Stolovich. Buenos Aires. Argentina.
- ▣ Di Clemente, Laura. Tesis: Evaluación del desempeño en el proceso de Formación Profesional de Oficios. Facultad de Ciencias del Comportamiento y Trabajo Social. Mar del Plata. Año 1999.
- ▣ Dirección General de Escuelas. Educación Especial. Circular Técnica General N° 11. Octubre 1984.
- ▣ Dirección de Educación Especial de la Pcia de Bs. As. Circular Conjunta N° 1. La Plata, septiembre 1989.
- ▣ Dirección General de Escuelas y Cultura. Educación Especial. Circular Técnica General N° 7. La Plata, octubre 1987.
- ▣ Dirección General de Educación y Cultura. Dirección de Educación Especial. Integración de jóvenes con necesidades especiales en el ámbito socio-laboral. Gobierno de la Provincia de Bs. As. Año 1991.
- ▣ Dirección General de Escuelas y Cultura. Dirección de Educación Especial. Circular Técnica General N° 6. Año 1981.

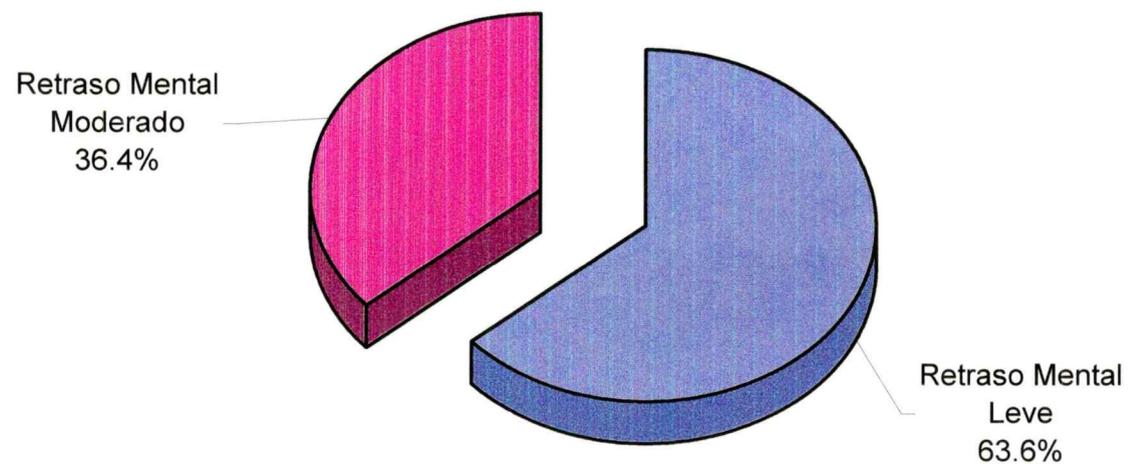
- Dirección General de Escuelas y Cultura. Dirección Educación Especial. Circular Conjunta N° 2. Año 1993.
- Dirección Educación Especial. Lineamientos Curriculares. Psicopatología infanto-juvenil. Año 1997.
- Dirección Educación Especial. Colocación Selectiva de los sujetos discapacitados. Documento de Apoyo N° 1.
- Dirección de Enseñanza Diferenciada. Ministerio de Educación. Instrucción Técnica N° 4. Asesoría de escuelas y servicios de capacitación laboral.
- Dirección General de Escuelas y Cultura. Circular Técnica Parcial N° 23. Año 1987.
- Dirección General de Escuelas y Cultura. Circular Técnica Parcial N° 24. Año 1987.
- Di Maio Graciela. Vocación, trabajo e integración. Trabajo presentado en el II Congreso Internacional de Educación Especial. Mendoza – Argentina. 6 al 9 de septiembre de 2000.
- Eco Humberto. Cómo se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura. Editorial Gedisa. España, Barcelona – 1994.
- GLARP. Acceso a los Mercados de Trabajo de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. Colombia, Bogotá. Febrero 2001.
- GLARP. Introducción a la temática de la Discapacidad. Unidad IV.
- González Castañón, Diego. Alcmeon 30. Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica. Vol. 8, N° 2. Octubre 1999.
- INAP.- Instituto Nacional de la Administración Pública. "Introducción a la temática de la discapacidad".
- INDEC.- Instituto Nacional de Estadística y Censo. Encuesta Permanente de Hogares. Manual de Instrucciones. República Argentina. Mayo 1995.
- INDEC.- Instituto Nacional de Estadística y Censo. Encuesta Permanente de Hogares. República Argentina. Octubre 2001.

- Material bibliográfico de la Cátedra de Terapia Ocupacional IV – Laboral. Año 1995.
- Municipalidad de Necochea. Dirección Medio Ambiente y Producción. Registro de Empleo. Año 1993.
- OIT. Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999. Empleabilidad y mundialización: papel fundamental de la formación. Ginebra, 1998.
- OIT. Ricardo Infante. La calidad del empleo. Año 1999.
- OIT. Normas Internacionales del Trabajo. Recomendación sobre el papel de las cooperativas en el progreso económico y social de los países en desarrollo (R127), artículo 12. Ginebra.
- OIT/Cinterfor. Mujer, Formación y Trabajo. Equidad de Género en el mundo del trabajo en América Latina. Capítulo I. Febrero 2000.
- OIT/Cinterfor. Tendencias sobre el mercado laboral y el empleo. Montevideo 1999.
- OIT. Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo, adoptada por la decimotercera conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo. Octubre 1982.
- OIT. Glosario sobre la Rehabilitación Profesional y Empleo de los discapacitados. Ginebra 1981.
- OMS. Clasificación Internacional de deficiencias, actividades y participación. Ginebra. Año 1998.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Declaración de Salamanca. España, Junio 1994.
- ONU. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Asamblea General - 1994.
- Pavón, María Alejandra. Inserción Laboral: "Una Meta Realizable". Trabajo presentado en el II Congreso Internacional de Educación Especial. Argentina - Mendoza. 6 al 9 de septiembre de 2000.

- Pediatría Meneghello, 5ta Edición. Tomo 2. Pág. 2149. Año 1992.
- Pineda, Alvarado, Canales. Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud. Organización Panamericana de la Salud. Segunda Edición - 1994.
- Polit Denise, Bernadette P, Hungler. Investigación Científica en Ciencias de la Salud. Editorial Interamericana. Segunda edición - 1989.
- Revista Materia Prima N° 10. Debilidad Mental: Panorama y perspectivas. Editorial Andrea Monzón. Argentina, Capital Federal. Febrero 1999.
- Silveira, Sara. Trabajadoras del 2000: Empleos para nuevos tiempos, para nuevas identidades. España 2000.
- Shocrón, V., de González, M. M., Mele, S. La Integración al trabajo. Fundación DISCAR. Agosto de 2001.
- Vivot, Alejandro. El trabajo y las personas con discapacidad. Capítulo I, III, VIII. Tierra del Fuego - Ushuaia. Abril 1997.

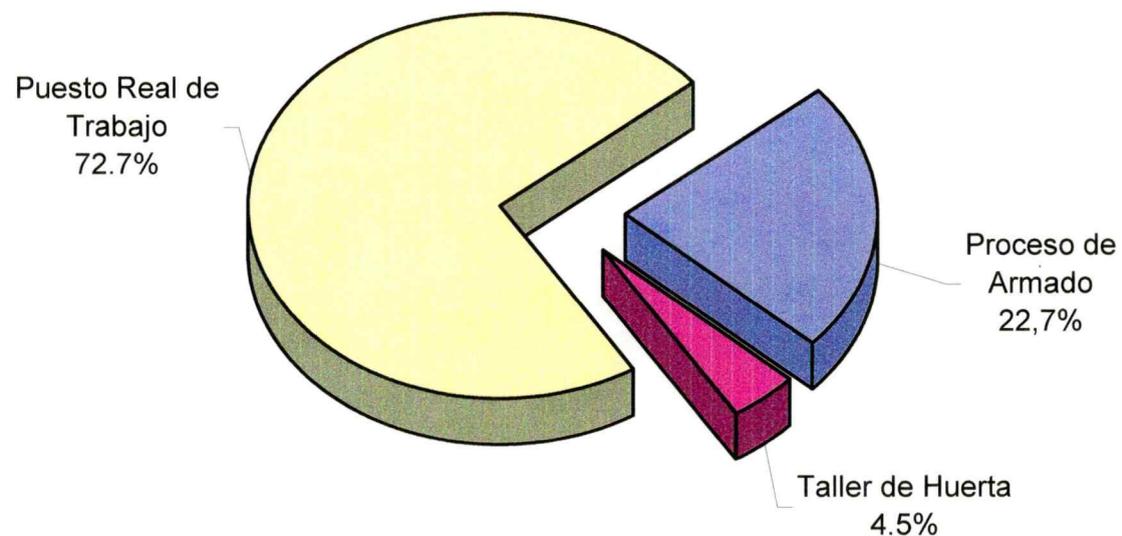
ANEXO I

Gráfico N° 1: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, según Tipo de Discapacidad



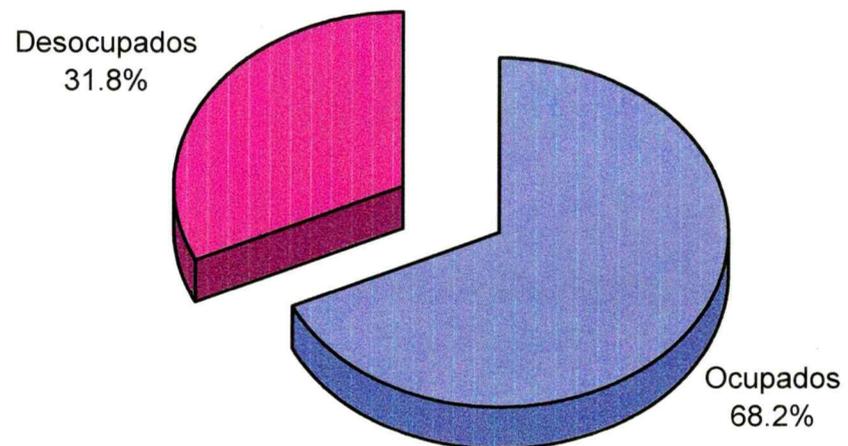
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos relevados de los legajos del Servicio de Formación Laboral. Período 1992-2000.

Gráfico N° 2: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación, según Formación Laboral Recibida



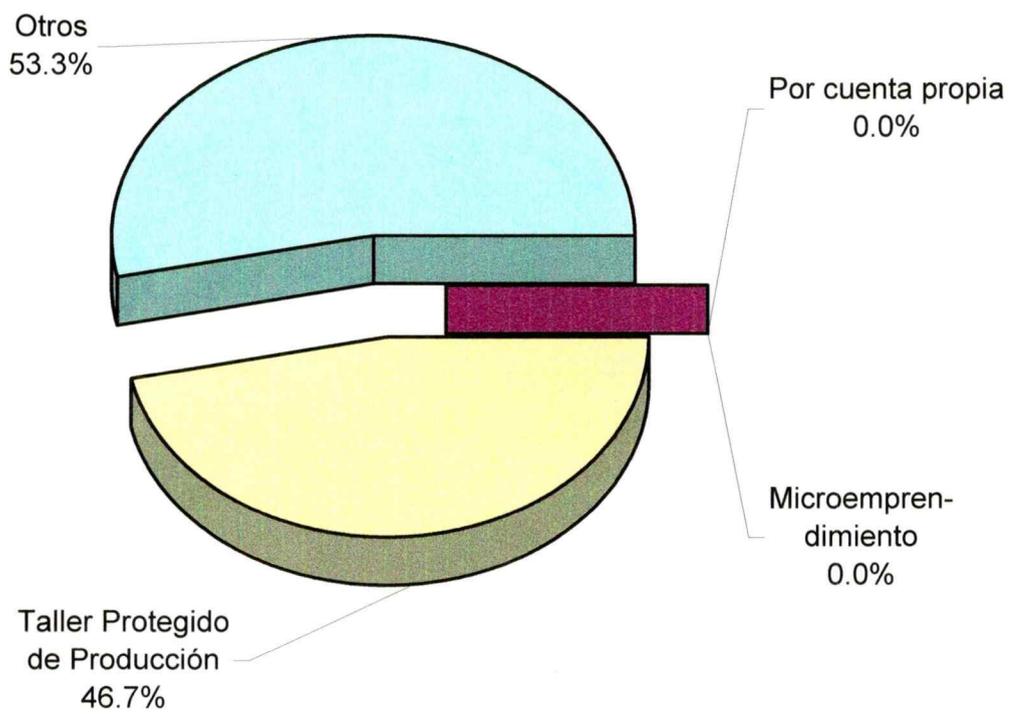
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos relevados de las planillas de egreso del Servicio de Formación. Período 1992-2000.

Gráfico N° 3: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación según Situación Laboral



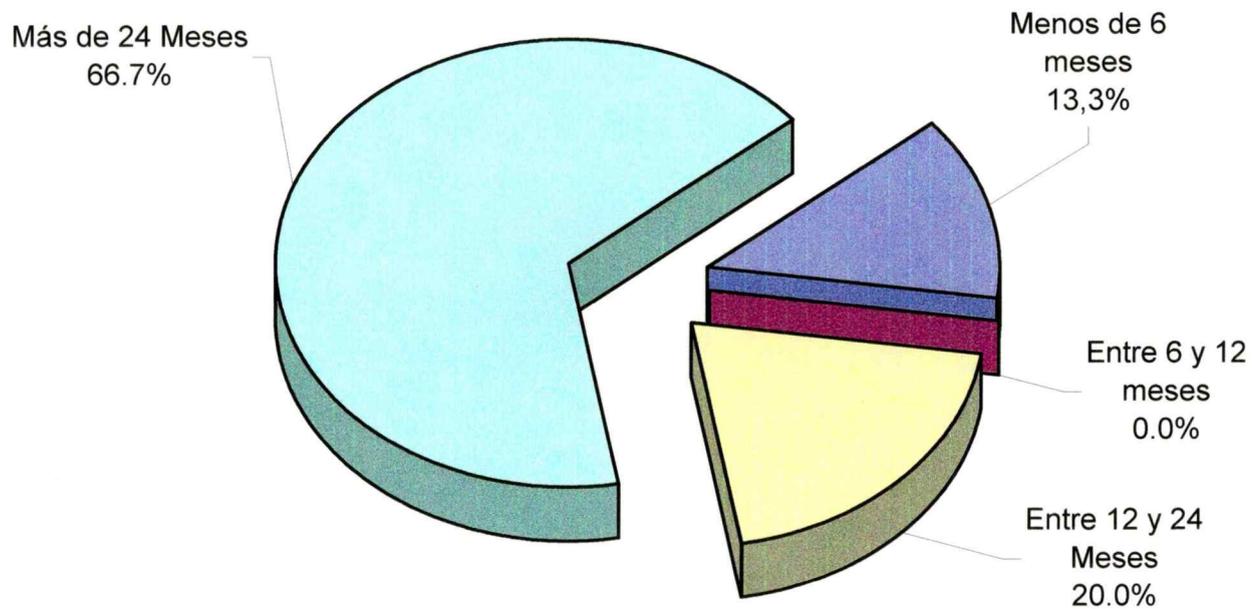
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Gráfico N° 4: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Ocupados, según Modalidad de Trabajo.



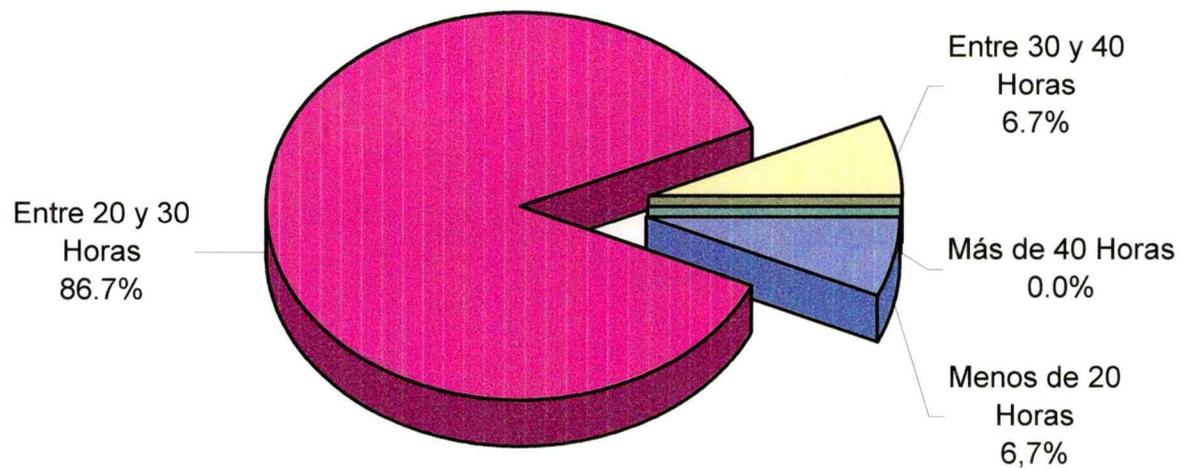
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Gráfico N° 5: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Ocupados, según Período de Permanencia en el Trabajo



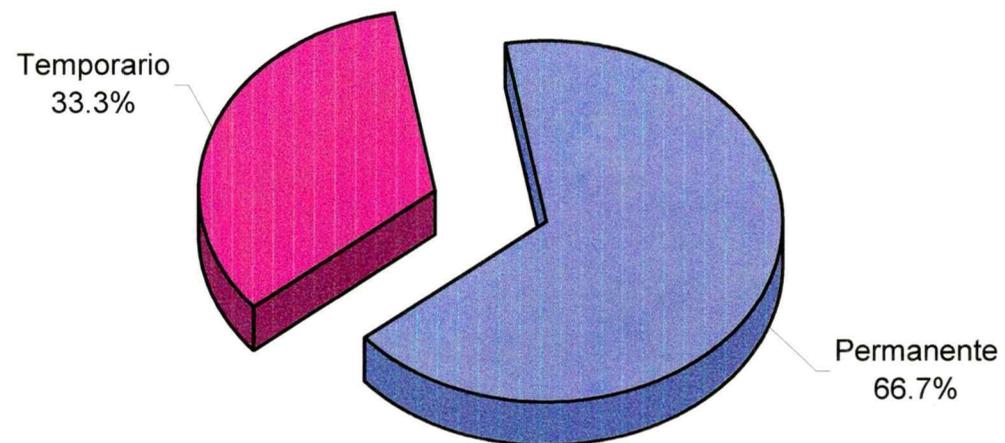
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Gráfico N° 6: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Ocupados, según Horas Trabajadas por Semana.



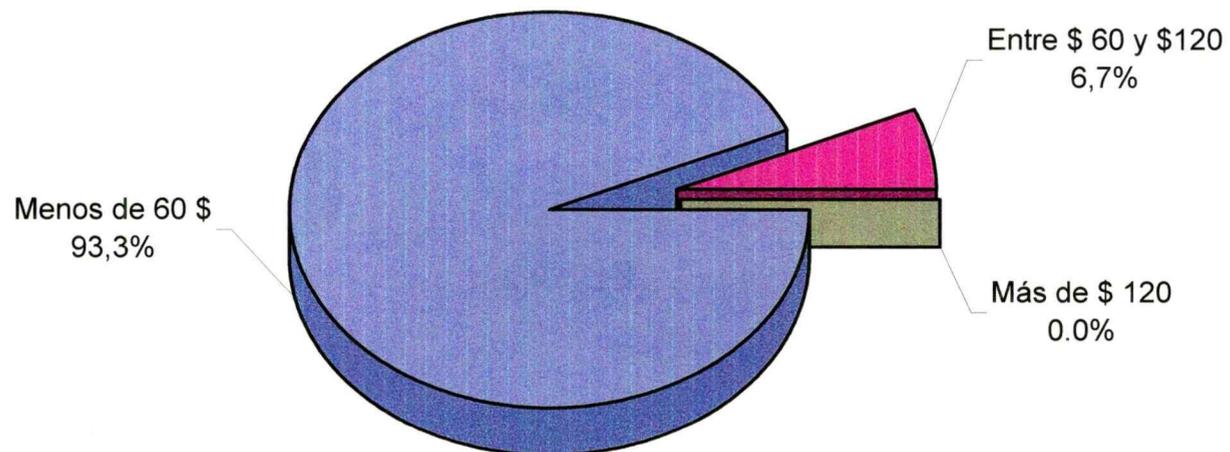
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Gráfico N° 7: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Ocupados, según Tipo de Trabajo.



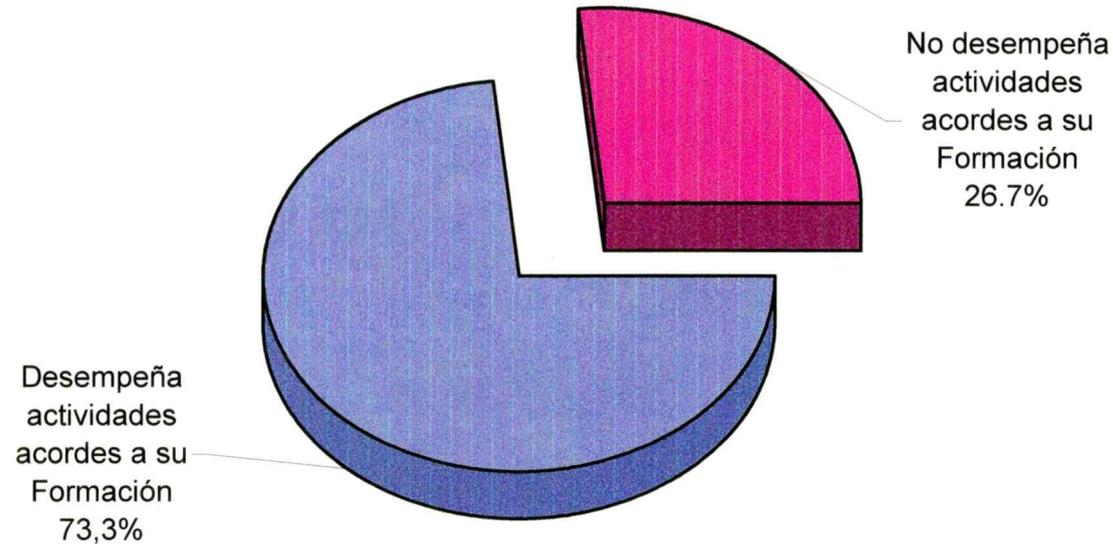
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Gráfico N° 8: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Ocupados, según Ingresos Semanales



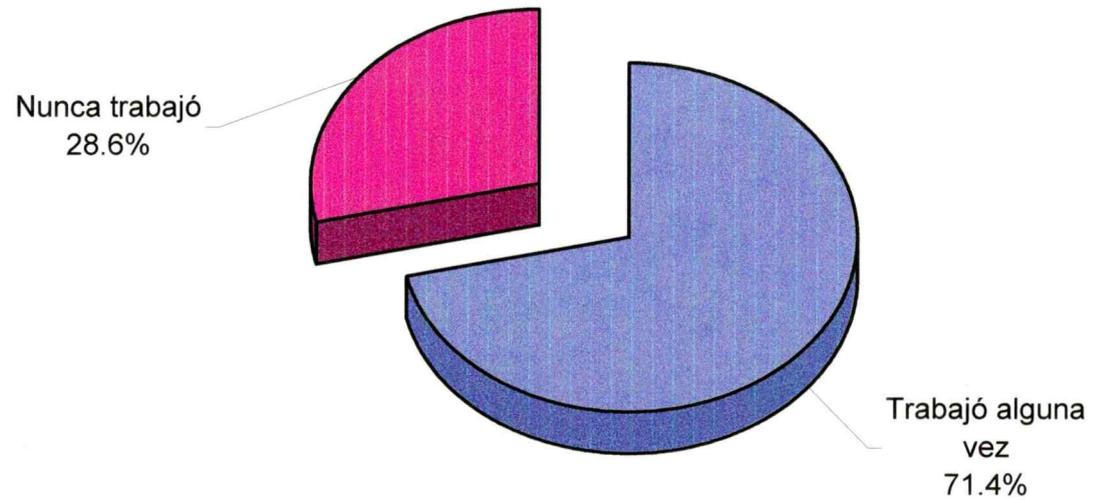
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Gráfico N° 9: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Ocupados, según la relación de su Actividad Laboral y la Formación recibida.



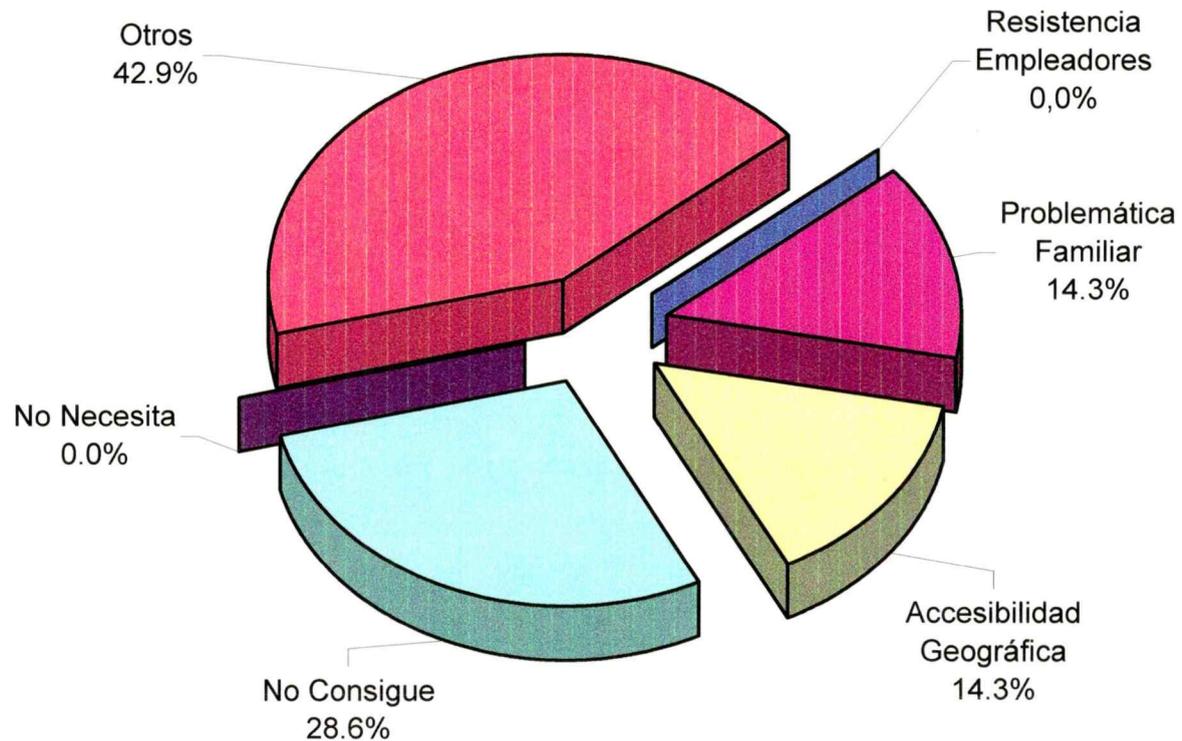
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio 2002 y los datos relevados de las planillas de egreso del Servicio de Formación.

Gráfico N° 10: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Desocupados.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

Gráfico N° 11: Alumnos Aprendices Egresados del Servicio de Formación Laboral, Desocupados, según Causas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la encuesta realizada en Junio de 2002.

ANEXO II

ANEXO II: Instrumento para el aprendiz egresado

ENCUESTA

Fecha:

Lugar:

Nº de egresado:

Sexo:

Tipo de discapacidad:

Año de egreso:

Actualmente se encuentra realizando un trabajo?

Sí (A)

No (B)

A). En caso de estar trabajando.

1. Cuál es su modalidad de trabajo?

Ocupado en Microemprendimiento

Ocupado por Cuenta Propia

Ocupado en Taller de Producción

Otros

2. Qué tareas realiza en su trabajo?

3. Cuánto tiempo hace que se desempeña en este trabajo?

- Menos de 6 meses
- Entre 6 y 12 meses
- Entre 12 y 24 meses
- Más de 24 meses

4. Cuántas horas trabaja por semana?

- Menos de 20 horas
- Entre 20 y 30 horas
- Entre 30 y 40 horas
- Más de 40 horas

5. Su trabajo actual es:

- Permanente
- Temporario

6. Cuáles son sus ingresos semanales?

- Menos \$ 60
- Entre \$ 60 y \$ 120
- Más de \$ 120

7. Qué persona lo vinculó con el mercado laboral?

B. Actualmente no está trabajando.

1. Tuvo algún trabajo después de haber egresado del Servicio de Formación Laboral?

- Sí (Pasar a la pregunta 2)
- No (Pasar a la pregunta 5)

En caso de haber trabajado alguna vez.

2. Cuál fue su modalidad de trabajo?

- Ocupado en Microemprendimiento
- Ocupado por Cuenta Propia
- Ocupado en Taller de Producción
- Otros

3. Qué tipo de tarea/as realizaba?

4. Cuál fue el motivo de su desvinculación laboral?

5. Cuál es la razón principal por la que actualmente no tiene trabajo?

- Resistencia de empleadores
- Problemática familiar
- Accesibilidad geográfica
- No consigue
- No necesita
- Otros