

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

Repositorio Kimelü

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

---

Licenciatura en Terapia Ocupacional

Tesis de Terapia Ocupacional

---

2001

# Integración laboral de sujetos con retraso mental moderado

Alvarez, María Alejandra

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

---

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/747>

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

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y SERVICIO SOCIAL

**INTEGRACIÓN LABORAL**  
**DE SUJETOS CON**  
**RETRASO MENTAL MODERADO.**

*ALVAREZ, MARIA ALEJANDRA*

*LABORATTO, ANA CLAUDIA*

JUNIO DE 2001

| Biblioteca C.E.C.S. y S.S.            |               |
|---------------------------------------|---------------|
| Inventario                            | Signatura top |
| 3263                                  |               |
| Vot                                   | Ejemplar:     |
| Universidad Nacional de Mar del Plata |               |

DIRECTORA DE TESIS

Licenciada en Terapia Ocupacional

Laura Liliana Di Clemente

ASESORA METODOLOGICA

Licenciada en Sociología

María Elba Penzín

  
Lic. en T.O Laura Di Clemente

  
Lic. en Sociología María Elba Penzín

# ÍNDICE

|      |  |    |
|------|--|----|
| I.   | Introducción   | 1  |
| II.  | Problema y Objetivos   | 4  |
| III. | Estado actual de la cuestión                                     | 6  |
| IV.  | Fundamentación del marco teórico                                 | 10 |
|      | Capítulo 1: Retraso mental                                       | 10 |
|      | 1.1 Historia   | 10 |
|      | 1.2 Evolución del término  | 11 |
|      | 1.3 La nueva definición  | 13 |
|      | 1.4 Evolución en la concepción del Retraso Mental                | 14 |
|      | 1.5 Criterios de clasificación                                   | 15 |
|      | 1.5.1 Clasificación etiológicas                                  | 16 |
|      | 1.6 Caracterización del sujeto con Retraso Mental Moderado       | 20 |
|      | 1.6.1 Características psicomotoras                               | 21 |
|      | 1.6.2 Características cognitivas                                 | 22 |
|      | 1.6.3 Características del nivel prelógico                        | 23 |
|      | 1.6.4 Características socio – afectivas                          | 24 |
|      | Capítulo 2 : Derechos Humanos de los discapacitados              | 26 |
|      | 2.1 El derecho al trabajo  | 27 |
|      | Capítulo 3 : Normalización y vida independiente                  | 29 |
|      | Capítulo 4: Educación Especial                                   | 33 |
|      | 4.1 Historia   | 33 |
|      | 4.2 Objetivos y fines de la educación especial                   | 34 |
|      | 4.3 Propuesta de inserción y articulación con el sist. educativo | 37 |

|  |     |
|--|-----|
| Capitulo 5 : La Formación Laboral en la Dirección de Educación Especia | 39  |
| 5.1 Orientación manual   | 39  |
| 5.2 Pretalleres  | 39  |
| 5.3 Centro de Formación Laboral  | 41  |
| 5.4 Niveles de Formación   | 41  |
| 5.5 Equipo técnico docente del C.F.L.                                  | 44  |
| 5.6 Rehabilitación profesional o laboral                               | 45  |
| 5.6.1 Etapas y acciones  | 47  |
| Capitulo 6 : Terapia Ocupacional en el área laboral                    | 49  |
| Capitulo 7: Hacia la integración en la sociedad                        | 54  |
| Capitulo 8: Taller protegido de producción                             | 57  |
| 8.1 Objetivos  | 58  |
| 8.2 Taller protegido Mar del Plata                                     | 60  |
| 8.2.1 Información general  | 60  |
| 8.2.2 Operatoria Comercial   | 63  |
| V. Aspectos metodológicos  | 65  |
| Operacionalización de la variable                                      | 69  |
| VI. Presentación, análisis e interpretación de los datos               | 74  |
| VII. Conclusiones y propuestas   | 91  |
| Posibles propuestas desde T.O.   | 98  |
| VIII. Bibliografía   | 101 |
| Anexo  | 107 |

**A nuestros padres.**

**A Fabián y Matías.**

**A Marcelo.**

## AGRADECIMIENTOS

Deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas aquellas personas e Instituciones que colaboraron desinteresadamente para que esta investigación sea posible:

- Al Centro de Formación Laboral N° 1 de la ciudad de Mar del Plata, especialmente a la señora Laura Di Clemente por su disposición al facilitarnos el acceso al mismo.
- Al Inspector de la rama de Educación Especial señor Juan Carlos Danzi.
- A la Directora del Taller Protegido Mar del Plata, señora Juliana Garra.
- A nuestra Directora Lic. en T.O Laura Di Clemente, quien guió nuestra investigación brindándonos desinteresadamente su tiempo, experiencia y consejos.
- A la Lic. en Sociología María Elba Penzín por el asesoramiento metodológico a lo largo de la realización de esta Tesis.
- A los padres de los alumnos egresados encuestados que nos recibieron y nos brindaron la información requerida.
- A Eduardo Colavitta y a Fabián Di Rocco, por su asesoramiento en el área informática.
- Y de modo especial deseamos agradecer a nuestros familiares y amigos que día a día desde el comienzo de la carrera nos alentaron a seguir adelante y nos brindaron su apoyo y su afecto.

# I. INTRODUCCIÓN

Al emprender la tarea de realización de la Tesis, en la última etapa de la carrera, nos hemos propuesto profundizar sobre la problemática de la Integración Laboral de los sujetos con Retraso Mental Moderado (R.M.M.), egresados del Centro de Formación Laboral N° 1 de la ciudad de Mar del Plata.

Como futuras Licenciadas en Terapia Ocupacional, el compromiso es el de investigar a fondo las posibilidades reales que existen en la mencionada ciudad con relación a la ubicación en un puesto de trabajo, para estos egresados.

Las transformaciones acontecidas en estos últimos años obligan a cambiar en una forma profunda y radical, la concepción de la persona con discapacidad en la sociedad, y de algún modo, adoptar una nueva postura en lo que concierne a la manera de actuar del Estado, la familia y la comunidad en general.

La integración social debe ser un proceso que conceda a todos los individuos, la participación de los beneficios del desarrollo a través del ejercicio de sus derechos y capacidades. La principal arma para lograr la integración social y productiva es trabajar a favor de la justicia y la igualdad, elevando los niveles de bienestar y desarrollo, impulsando a las personas discapacitadas cuando se le niegan oportunidades de que dispone la comunidad en general y que son necesarias para los aspectos fundamentales de la vida como educación, trabajo, vivienda, seguridad económica y personal, la participación en grupos sociales y políticas, así como a desarrollar un estilo y calidad de vida adecuados.

Numerosos estudios realizados demuestran el beneficio que se presenta tanto en el sujeto como en la sociedad, cuando el mismo se integra activamente al sistema productivo, por lo que consideramos de gran importancia tener en cuenta las potencialidades de cada sujeto como instrumentos de cambio.

La presente investigación, pretende describir como es la situación laboral de aquellos sujetos que han sido capacitados para desempeñar un empleo bajo condiciones especiales, como así también identificar los motivos que llevan a esta situación.

La forma de abordaje será una breve reseña de las etapas previas a la Formación Laboral Básica, para detenernos específicamente en la etapa posterior al egreso del Centro de Formación Laboral.

Uno de los principales elementos estratégicos es el enfoque de los derechos, que se basa por definición, en cuestiones de igualdad, “no discriminación” y justicia social; sin embargo no podemos permanecer ajenos a que esto es todo un desafío que supone movilizar recursos específicos para la plena aplicación de los derechos de la persona con discapacidad.

La O.I.T.<sup>1</sup> en el año 1919, respondiendo a la solicitud de los sindicatos de varios países, crea una Comisión, que adoptó un texto que pasó a ser, la parte XIII del Tratado de Versalles. Con algunas modificaciones este texto sigue siendo la Constitución de la O.I.T.

---

<sup>1</sup> O.I.T. Organización Internacional del Trabajo. Creada en el año 1919 para impulsar la Justicia Social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo del mundo entero.

El preámbulo de dicha Constitución declara la Paz Universal y permanente, que solo puede basarse en la Justicia Social. Proclama el derecho de todos los seres humanos a perseguir su “bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades”.

El papel del Estado en la toma de medidas, así como la elaboración de estrategias y programas, seguramente sería un ejemplo para los miembros de las familias y la comunidad, con lo que se ampliaría la base de recursos existentes para el logro de un objetivo tan ambicioso como es el de concretar una completa Integración Social.

No hay dudas de que las reformas económicas de ajuste han tenido terribles consecuencias para algunos grupos más vulnerables, como es el de los discapacitados.

El derecho a la “no discriminación” y a la igualdad, no siempre es debidamente considerado. En los programas de desarrollo, existe una preocupación creciente por pautas actuales, sostenidas por agentes financieros, acentuando las desigualdades, en detrimento de los que tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

La toma de conciencia nos llevaría a un reparto más justo y a la igualdad social en el mundo actual.

## II. PROBLEMA Y OBJETIVOS

PROBLEMA: ¿En qué medida se lleva a cabo la Integración Laboral de los alumnos-aprendices egresados del Centro de Formación Laboral N° 1 de la ciudad de Mar del Plata?

### OBJETIVO GENERAL

Establecer en qué medida se integran al Mercado Laboral los alumnos-aprendices con Retraso Mental Moderado, egresados del Centro de Formación Laboral N° 1 de la ciudad de Mar del Plata.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1- Evaluar si la población en estudio se encuentra integrada a un trabajo.
- 2- Determinar si las actividades que los egresados desarrollan en su actual trabajo se condicen con las aprendidas en el Centro de Formación Laboral N° 1.
- 3- Formular las distintas causas por las cuales los egresados del Centro de Formación Laboral N° 1, no se han integrado a un régimen laboral.
- 4- Establecer las distintas causas por las cuales los egresados del Centro de Formación Laboral N° 1, que en algún momento estuvieron integrados a un régimen laboral, en la actualidad ya no lo están.

5- Proponer desde Terapia Ocupacional, alternativas posibles para favorecer la Integración Laboral.

### III. ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

A lo largo de nuestra experiencia universitaria, la información que hemos recibido al respecto del tema que nos ocupa, fue la brindada en la cátedra de Teoría de Terapia Ocupacional IV.

Los lineamientos fueron dados en términos generales e ideales; nuestra tarea queda abocada a determinar en que grado estos conceptos se condicen con la realidad laboral de los discapacitados mentales. De allí la elección del Centro de Formación Laboral N° 1 de la ciudad de Mar del Plata como muestra representativa del estudio.

En la actualidad existe abundante bibliografía al respecto, como así también se están llevando a cabo numerosas investigaciones acerca de la importancia del empleo para mejorar Calidad de Vida en las personas con discapacidad, también están llegando a término las investigaciones realizadas por Verdugo, Canal y Gómez acerca de R.M. e Integración.

En la universidad de Salamanca, el servicio Universitario de Integración en la Comunidad, ideó un planeamiento generalizado que se está llevando a la práctica.

En nuestro país no contamos con respuestas acerca de investigaciones que se estén realizando en el tema.

Lamentablemente tampoco, contamos con un censo de empleo de personas con discapacidad en nuestro país. En una publicación del INSERSO (España, del año 1995),

“Empleo y discapacidad” pág. 28, se refleja el dato de las personas con discapacidad en situación de desempleo, 62% con relación a 26,3% de la población general.

Si bien en un primer momento la inquietud apuntaba a identificar cuales serían los caminos tomados por los egresados, las expectativas se fueron reduciendo a medida que se profundizaba en la investigación.

Durante los años 1998 y 1999 enviamos cartas a Centros de Formación de la provincia de Bs. As; con el objetivo de saber si se hace algún tipo de seguimiento de los egresados, pero no obtuvimos respuesta.

En un intento de hacer un relevamiento de las Instituciones que estarían en condiciones de recibir a esta población, acudimos a la Dirección del Discapacitado, el Menor y la Familia, dependiente de la Municipalidad de General Pueyrredón.

Con sorpresa encontramos que el único registro existente es desactualizado. De las instituciones que allí figuran, no se detallan actividades que se llevan a cabo, ni el tipo de población que asisten; tampoco se aclara si las instituciones han cambiado su modalidad a lo largo de los años.

Por otra parte, no existe un organismo de control para las instituciones que no dependen de la Dirección General de Escuelas, quedando el funcionamiento de las mismas librado al criterio de cada directivo.

En el recorrido por las distintas instituciones funcionan solo tres con la modalidad de Taller Protegido de Producción, los Talleres Municipales y el Taller Protegido Mar del Plata, dependiente del Portal del Sol.

De las entrevistas con los directivos de estas instituciones surge que los Talleres Municipales ya no representan una opción para la población en estudio porque desde hace cuatro meses adoptó una nueva modalidad de trabajo, cuyas condiciones de ingreso no incluye a sujetos con Retraso Mental Moderado.

De esta manera el único Taller Protegido de Producción en la ciudad es el Taller Mar del Plata.

Por ser ésta una institución de permanencia, tiene su matrícula cubierta y no puede incorporar nuevos operarios.

Es importante destacar que la Ley de talleres Protegidos de Producción exige determinadas condiciones, (que serán destacadas en el Marco Teórico de esta Tesis) que no se condicen con la realidad, consideramos que este puede haber sido uno de los motivos de la desaparición progresiva de los diferentes Talleres Protegidos que funcionaban hasta hace unos años en nuestra ciudad.

Si bien el resto de las instituciones visitadas brindan opciones “terapéuticas” que pueden ser válidas para la población en estudio, éstas no serían las más indicadas si tenemos en cuenta la Formación Laboral previa de la misma.

De alguna manera sería dar un paso atrás en su rehabilitación, ya que el objetivo final está dirigido a integrar a estos egresados preparados para realizar actividades laborales, bajo un régimen laboral protegido que les permita una mejor Calidad de Vida.

## IV. FUNDAMENTACION DEL MARCO TEORICO.

### CAPITULO 1: RETRASO MENTAL.

#### 1.1 HISTORIA.

Si bien el Retraso Mental fue reconocido desde tiempos remotos, se adjudicaba a causas sobrenaturales, por lo que los que le dedicaban mayor atención eran los sacerdotes y filósofos.

Antiguamente los retrasados eran perseguidos y exorcizados.

En la época moderna, se pueden mencionar las contribuciones de Itard, quien estudió y trató sin éxito de reeducar al niño salvaje de Aveyrón.

Su discípulo Seguin creó la escuela para idiotas de París en 1846 y publicó un libro sobre la educación de los niños retrasados en 1848.

Con la popularización de la educación se descubrió que muchos individuos que no eran idiotas (término utilizado para los retrasados profundos) eran incapaces de aprender en condiciones “normales”.

Binet fue comisionado a París para estudiar este problema, él diseñó unas pruebas que predecían la capacidad de un niño para asimilar el curriculum académico.

La estandarización de dichas pruebas constituyó el primer test de inteligencia.

Con el paso de los años, se produce una regresión en el área de la educación y de la rehabilitación, y se desvía la atención hacia la institucionalización y esterilización de los retrasados.

Actualmente estas tendencias han ido cambiando introduciéndose el término de “Normalización”, cuyo objetivo es que el trato hacia las personas con Retraso Mental, sea lo más normal posible y que puedan tener una calidad de vida en relación con su edad, sexo y condición social.

## 1.2 EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO.

La Asociación Americana sobre Retraso mental (A.A.R.M.), desde su fundación, en el año 1876, ha tenido como su principal preocupación, obtener una delimitación clara y no discriminatoria de la condición de las personas con Retraso Mental.

En el año 1921 encontramos la primera edición de su Manual sobre la definición de Retraso Mental, posteriormente se han publicado ocho más, la actual está vigente desde 1992, y es la novena edición.

Con cada nueva publicación, la definición iba puliéndose y enriqueciéndose: lejos de anular los trabajos anteriores servían como base y punto de partida para una mayor y mejor comprensión del Retraso Mental.

La primera definición, tomaba como soporte básico el Coeficiente Intelectual (C.I.). Este primer enfoque era netamente estadístico, ya que hablaba de la existencia de R. M. cuando había dos desviaciones típicas por debajo de las consideradas como norma para la sociedad.(Aproximadamente C.I. 70).

En 1957, se publica un sistema de clasificación etiológico. Esto marca un punto de inflexión importante, ya que de aquí deriva la diferenciación entre R. M. y Enfermedad Mental.

En 1959 se da otro importante avance en el concepto, la introducción formal de un criterio de Conducta Adaptativa, comienza a tenerse en cuenta además, la capacidad personal de adaptarse a las condiciones que impone el medio en el que se desenvuelve.

Posteriormente, más que modificaciones, sólo hay diferentes matices: se añade el término “significativamente” previo a la frase “funcionamiento intelectual general inferior a la media”, y se amplía el límite de edad para la aparición del proceso etiológico detonante hasta los 18 años.

Los rasgos diferenciales acerca del concepto de Retraso Mental son:

- 1- Un intento de exponer el cambio de comprensión de lo que es el Retraso Mental.
- 2- Plantea como deben clasificarse y describirse los sistemas de apoyos requeridos por las personas con Retraso Mental.

3- Representa un cambio de paradigma, desde una visión del Retraso Mental como rango absoluto manifestado únicamente por un individuo, a una expresión de interacción entre la persona con un funcionamiento intelectual limitado y su entorno.

4- Trata de ampliar el concepto de "comportamiento adaptativo".

### 1.3. LA NUEVA DEFINICIÓN.

Según la A.A.R.M. la definición propuesta es la siguiente:

**“Retraso Mental hace referencia a limitaciones substanciales en el desenvolvimiento corriente. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, junto con limitaciones asociadas a dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas; comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno; salud y seguridad; habilidades académicas funcionales; ocio y trabajo. La manifestación de la enfermedad se da antes de los 18 años.”**

Para poder aplicar esta definición deben tenerse en cuenta cuatro premisas:

1- Para que la evaluación sea válida, debe tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, las diferencias en los modos de comunicación y en los factores del comportamiento.

2- Las limitaciones en habilidades adaptativas se manifiestan en entornos comunitarios típicos para los iguales en edad del sujeto y reflejan la necesidad de apoyos individualizados.

3- Junto con las limitaciones adaptativas específicas existen a menudo capacidades en otras habilidades adaptativas o capacidades personales.

4- Si se ofrecen los apoyos necesarios durante un período de tiempo determinado, el funcionamiento en la vida de la persona con R. M. mejorará.<sup>2</sup>

La actual definición de la A.A.R.M., se presenta como una opción abierta, sujeta a cambios. La extensión de la definición no pretende hacerla compleja sino por el contrario, hacer una aproximación lo más acertada posible.

#### 1.4. EVOLUCIÓN EN LA CONCEPCIÓN DEL RETRASO MENTAL.

El autor Puig de la Bellacasa<sup>3</sup> habla de tres modalidades:

- Modelo tradicional, asociado a una visión animista.
- Modelo de rehabilitación, prevalece la intervención médico - profesional sobre el sujeto.
- Modelo de la autonomía personal, cuyo objetivo fundamental es el logro de una vida independiente.

Por otra parte, Casado<sup>4</sup>, enuncia cuatro etapas:

- La integración utilitaria, acepta a los sujetos con menoscabo.
- La exclusión aniquiladora, al sujeto se lo encierra y se lo oculta en el hogar.

---

<sup>2</sup> Op. Cit. Página 21.

<sup>3</sup> Puig de la Bellacas, Ramón. "Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad". En "Discapacidad e información". Real Patronato de prevención y Atención a las Personas cervalia. Madrid 1990.

<sup>4</sup> Casado Demetrio. "Panca de la Discapacidad". Intress. Barcelona. 1991.

- La atención especializada y tecnificada, dominan los servicios y los agentes especializados sobre el sujeto.
- La accesibilidad, tiene que ver con el principio de Normalización, donde estas personas cuentan con los mismos derechos que los demás.

Esta coexistencia de distintas visiones sobre una misma situación nos muestra claramente la natural limitación que tenemos como seres humanos y nos ayuda a comprender mejor la situación de las personas con R.M. en el mismo plano que el resto de las personas, pero con limitaciones inherentes a su condición de ser humano.

## 1.5. CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN.

El sujeto con R.M. ha sido calificado con múltiples criterios, tan numerosos los autores que han abordado el tema. Esta clasificación se centra en distintos aspectos como; enfermedad orgánica, rendimiento intelectual, autonomía social, u organización psíquica.

Los diferentes criterios se agrupan en cuatro enfoques:

- Etiológico, basado en las causas de la deficiencia y con un carácter netamente médico biológico.
- Psicométrico, que partiendo del diagnóstico realizado con el test, aporta un cociente intelectual, que otorga un valor cuantitativo.
- Adaptativo, teniendo en cuenta las conductas que las personas afectadas por la deficiencia puedan desarrollar de manera autónoma, lo que determinaría cierto grado de integración a la sociedad.

- Estructural, en lo referido a las capacidades y procesos psíquicos afectado, y con la indicación de aquellos aspectos que han cursado en un desarrollo normal.

Desde otra perspectiva, Wolf (1970), determinaría puntos de vista para organizar el Retraso Mental:

- Descriptivo: clasificando y agrupando las manifestaciones normales.
- Analítico: dividiendo las manifestaciones anormales en sus elementos constitutivos fundamentales.
- Sintético: buscando el denominador común de diversas manifestaciones anormales aparentemente inconexas.

Los distintos enfoques clasificatorios no se excluyen entre sí. En los casos individualizados pueden reunirse varios criterios y diagnosticar así el proceso etiológico a la vez que se evalúa el cociente intelectual indicando el nivel de adaptación y el nivel pedagógico, completándolo con una descripción de los procesos cognitivos afectados.

### 1.5.1 CLASIFICACIONES ETIOLÓGICAS.

Down (1866), establece tres grupos de deficiencias por su etiología: idiocia congénita, idiocia evolutiva e idiocia accidental.

Lewis en 1933, le plantea a los autores como Penrose, que tras la revisión de la incidencia de retrasos mentales en la población general de Inglaterra y Gales, sugirió dos grupos de defectos mentales:

- Subculturales, en los que el factor ambiental tendría una relevante importancia.
- Patológicas, debido a alguna lesión o anomalía definida y situada fuera de la asociación de la variación normal.

Penro hace referencia a la misma clasificación, pero proponiendo el término "fisiológico" como más natural que "subcultural".

Fraser y Roberts, establecieron como regla general el cociente intelectual 45 para delimitar una y otra clase, situándose la mayoría de casos subculturales por encima de éste cociente y la mayoría de los casos patológicos por debajo.

En la misma línea Strauss, W. presentan la categorización en:

- Endógenas: equivalentes a los subculturales.
- Exógenas: patológicas o, como se indica en la literatura anglosajona o lesionados del sistema nervioso central.

Los exógenos no tenían historia familiar de otros casos y estaban un año más por debajo de su edad en el Stanford- Binet, mientras que el endógeno tenía tres o más años de retraso.

Zazzó (1960) añade a estos dos grupos los "débiles funcionales", que tendrían una causa psicoafectiva, sin substrato orgánico básico.

Sarason (1959) llama "deficientes mentales de cultivo" a la debilidad mental simple, subcultural y aclínica, sin causa localizada.

Entre los criterios biológicos, la descripción que de la manera más exacta posible debe anteceder a todo trabajo científico puede tomar para Clarke una de las siguientes formas:

- Anatómica y/o del comportamiento: como la clásica línea 34 de Langdon Down cuando delimita, en 1886, el síndrome que lleva su nombre.
- Bioquímica: como la definición "Fenilcetonuria."
- Citológica: como la descripción de un cromosoma extra en la descripción del síndrome de Down por Gautier Turpin en 1959.
- Conductistas: como las descripciones de Kanner del síndrome autista, basada en otros estudios experimentales.

A su vez considera que la descripción debe extenderse a un estudio de las características de los progenitores y a los factores institucionales, sociales o ecológicos que incidan en el contexto de la vida del afectado.

Poser considera cuatro tipos de minusvalías:

- Pseudoretraso: Se debe a procesos en general ajenos a lesiones del sistema nervioso central. Entre sus causas se cuentan la prematuridad, los trastornos nutritivos, la hospitalización e internación prolongada, retrasos sensoriales, motores y del habla.
- Retraso remediable: Es aquel que se puede remediar por cirugía o farmacología. Es el caso de las metabolopatías.
- Retraso psicológico: producido por una alteración psiquiátrica como el autismo o neurosis grave, o por una privación sensorial, cultural, emocional o educativa.

- Retraso orgánico: Irremediable, con sintomatología clínica, puede ser hereditaria o adquirida y presentarse en los primeros años de la infancia o bien entrada la edad adulta.

El D.C.M. III, establece los siguientes criterios para el diagnóstico de R.M.:

- Capacidad intelectual significativamente más baja que el promedio general, cociente intelectual de 70 o menos 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.

El criterio Psicométrico empezó a utilizarse a partir de trabajos de Binet y Simon, quienes a partir de 1905 establecen las primeras escalas de desarrollo intelectual, destinados a la detección precoz de los escolares que presentaban retrasos en sus aprendizajes en las escuelas francesas.

Más tarde, W. Stern incorpora el concepto del cociente intelectual (C.I.), el cual se obtiene calculando la relación existente entre la edad mental y la edad cronológica. Según este criterio se considera retraso mental a los sujetos que presentan un C.I. inferior a dos desviaciones - tipos de la media fijada para una población.

**De acuerdo al C.I., el retraso mental se clasifica en cuatro subtipos que reflejan el grado de déficit intelectual. Esta clasificación se corresponde con los índices de la Organización Mundial de la Salud.**

| <b>SUBTIPO</b> | <b>VALORES DE C.I.</b> |
|----------------|------------------------|
| LEVE           | ENTRE 50 Y 70          |
| MODERADO       | ENTRE 35 Y 49          |
| GRAVE          | ENTRE 20 Y 34          |
| PROFUNDO       | 19 O MENOS             |

La nueva definición de la A.A.R.M., evalúa la intensidad y patrón de apoyos cambiantes que un individuo necesita a lo largo de su vida. Los grados de Retraso mental se han reducido a dos: leve e intenso.

El proceso de la A.A.R.M. para diagnosticar y clasificar a una persona con retraso mental contiene tres pasos y describe el sistema de apoyos que una persona necesita para superar los límites de las destrezas de adaptación.

Nosotras adherimos a la clasificación de la Organización Mundial de la Salud ya que ésta es la utilizada actualmente por la Dirección de Educación Especial.

## 1.6. CARACTERIZACIÓN DEL SUJETO CON RETRASO

### MENTAL MODERADO DE ACUERDO A LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

### 1.6.1 CARACTERÍSTICAS PSICOMOTORAS

En cuanto al desarrollo motor del sujeto con R.M.M. se caracteriza por tener retraso generalizado y por la heterocronía, lo que determina la coexistencia de conductas psicomotrices primitivas con otras más evolucionadas.

En relación con la etiología, naturaleza, localización e intensidad de la lesión neurológica puede esperarse diversas variedades de discapacidades motoras.

Independientemente de algunos síndromes, como el de Down, no hay un tipo morfológico de sujeto con R.M.M.

En lo referente a las conductas perceptivo motrices, hay alteraciones en la orientación y organización espacio temporal, en la percepción y control del propio cuerpo.

La fuerza muscular puede estar disminuída debido a la predominancia de la hipotonía.

Puede haber alteraciones del equilibrio, tanto estático, como dinámico, lo que puede determinar alteraciones en la coordinación dinámica general, lo que lleva a una marcha defectuosa, con aumento en la base de sustentación.

Es frecuente la torpeza motora generalizada, como así, las contracturas y sincinesias.

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

Difícil precisión motriz, falta de ajuste en las características perceptivas y temporo-espaciales.

### 1.6.2 CARACTERÍSTICAS COGNITIVAS

Existen dos perspectivas desde donde pueden enfocarse al sujeto con R. M. M:

A- Psicométricas, en el que hace una comparación del rendimiento intelectual del sujeto con la población en general. Esta perspectiva tiene valor a los fines diagnósticos, pero no nos da una acabada información acerca de las características y necesidades del sujeto.

B- Estructural y psicofuncional, describe la forma de su razonamiento y el abordaje de las tareas intelectuales.

Esta descripción de tipo cualitativa tiene valor a los fines pedagógicos o de las estrategias didácticas.

Desde el punto de vista de la Psicología Psicogenética se puede deducir la siguiente conclusión:

- Existe coexistencia de dos sistemas de pensamiento que provoca oscilaciones entre el nivel que acaba de superar y el recién alcanzado, debido a la fragilidad, falta de

movilidad para desprenderse de un sistema anterior, y falta de estabilidad para mantenerse en un nivel superior recién alcanzado.

El sujeto con retraso mental moderado se caracteriza por la fijación del razonamiento a nivel del primer estadio.

- Su pensamiento está caracterizado por el egocentrismo, sus intereses apuntan a la adaptación intelectual, pero su estructura queda penetrada de tendencias lúdicas.

Es un pensamiento esencialmente irreversible en el que las ideas tienen la forma de creencias, caracterizada por la imposibilidad de formular hipótesis.

El razonamiento es transductivo, no alcanza para la inducción deducción, razona por función sincrética de juicios sin uniones lógicas.

### 1.6.3 CARACTERÍSTICAS DEL NIVEL PRELÓGICO

- A- Evolución de la noción de conservación; idea que la cantidad de sustancia, peso y volumen cambia con las transformaciones perceptibles hechas en una materia estable.
- B- Dificultad de justificar por sí mismo sus creencias.
- C- Primacía de la percepción inmediata y subjetiva sobre las operaciones intelectuales.
- D- Impermeabilidad a la experiencia, esto se manifiesta en la incapacidad de modificar su posición en función de la experiencia.
- E- Estructura de razonamiento inferior a la que correspondería a su edad cronológica.

#### 1.6.4 CARACTERÍSTICAS SOCIO –AFECTIVAS

El sujeto con R. M. M. se caracteriza por la inestabilidad emocional, que se hace manifiesta en la falta de control y autodominio.

Reacciones de conducta variables en forma e intensidad, frente a cambios poco significativos producidos por el medio.

Falta de inhibición en la expresión emocional, que puede manifestarse como estados de llanto o risa en forma sucesiva.

Se encuentra también, falta de iniciativa y persistencia para concluir las tareas comenzadas.

Las reiteradas experiencias de fracaso pueden provocar sentimientos de inseguridad y aislamiento.

En grupos bien estructurados, en ambientes simples, tranquilos y estables y con una rutina estricta se puede lograr una buena adaptación.

El sujeto con retraso mental grado moderado puede desenvolverse con cierta autonomía en un grupo estructurado.

En condiciones favorables y con previo entrenamiento, bajo supervisión puede obtener y mantener un trabajo protegido.

Logra la adquisición de hábitos de la vida diaria (en lo referente a la alimentación, higiene y vestido) aunque prevalece cierta dependencia en lo que se refiere a la iniciativa.

Puede transportarse por sus medios en trayectos cortos y de rutina, aún en transportes de media distancia.

Logra desempeñarse con cierta independencia en la realización de las tareas hogareñas sencillas.

Por otra parte, puede adquirir conductas que respetan las normas de convivencia social, con una buena integración en el ámbito familiar, y en pequeños grupos sociales.

## CAPITULO 2:DERECHOS HUMANOS DE LOS DISCAPACITADOS.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos considera que " todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de condiciones." También considera que es un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, afin de que tanto los individuos como las instituciones lo promuevan, mediante la enseñanza y la educación, al respecto de estos derechos y libertades; y se esfuercen para que su aplicación sea " universal y efectiva."

El logro de la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad, sin ningún tipo de discriminación es una contribución fundamental al esfuerzo mundial de movilización de recursos humanos es parte de la democracia e igualdad social por la que luchan millones de personas en el mundo.

La preocupación de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos, se precipitó con el Holocausto y con los horrores de la segunda guerra mundial. La Declaración de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, asevera que los respetos para los Derechos Humanos y la dignidad son " la base y los cimientos de la justicia, la libertad y la paz en el mundo ".

Estos derechos se articulan posteriormente en dos convenios internacionales, uno sobre los derechos económicos, sociales y culturales; y el otro en los derechos civiles y políticos; junto con la Declaración, estos convenios constituyen el Documento Internacional de los Derechos Humanos, el cual es legalmente obligatorio.

Sin embargo y a pesar de la fuerza legal de estos derechos, no describen la realidad.

Mientras que aumenta la retórica en los asuntos relacionados con la **igualdad**, todavía existe una gran distancia que separa las palabras de la acción. En 1995, las Naciones Unidas convocaron a una reunión Cumbre en el del Mundo para el Desarrollo Social cuyo objetivo era mejorar la " Condición humana." Los temas más importantes de la Cumbre, incluían la erradicación de la pobreza y la promoción de " sociedades seguras, estables y justas."

Sin embargo una vista retrospectiva de los últimos años, muestra un panorama bastante desolador.

El objetivo en los Derechos Humanos, no debe ser garantizar derechos especiales para las personas sólo en relación con su discapacidad, sino más bien asegurar que todas las personas, sin importar su discapacidad o cualquier otro factor, puedan ejercitar plenamente sus derechos como ciudadanos. La única manera de lograr este objetivo es fomentar una comunidad donde todos tengan la oportunidad de participar.

Es indiscutible la importancia y la trascendencia que guarda la promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

## 2.1 EL DERECHO AL TRABAJO

Sin duda el derecho al trabajo es uno de los derechos que los discapacitados más reclaman, independientemente de la condición socioeconómica, son el grupo social con

mayor desempleo. Pero el trabajo no sólo es un derecho, sino una obligación social, de su consecución depende un nivel de vida digno.

El tener un trabajo y la posibilidad de progresar en él es el medio más idóneo para la realización de cualquier persona.

De todas maneras tenemos claro que no se puede competir en condiciones similares entre desiguales, como lo ha definido la Organización Internacional del Trabajo "el principio de la igualdad de los derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia." Un importante logro ha sido, la ratificación, el 11 de diciembre de 1998, del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Readaptación Profesional y Empleo para las Personas con Discapacidad, el reto es trabajar y legislar para que esta legislación se haga realidad lo más pronto posible.

El 7 de junio de 1999 la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) adoptara la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas discapacidad, la que aún debe ser ratificada por los Estados del continente.

### CAPITULO 3: NORMALIZACION Y VIDA INDEPENDIENTE.

En los últimos treinta años, surgieron concepciones muy relevantes relacionados a la discapacidad.

En los años 70 surge el concepto de Normalización. Aunque dicho principio ya había sido enunciado por Bank Mikkelsen a finales de los años 50 cobra importancia y aparecen los primeros escritos en 1975 y en 1979.

Para este autor junto con Nirje<sup>5</sup> y Wolffensberger<sup>6</sup>, el principio de Normalización establece:

**“el objetivo último que debe dirigir toda actuación sobre la deficiencia deberá regirse por pautas sociales normativas que afecten o dirijan la vida de cualquier persona, en los distintos ámbitos en que se desenvuelve a lo largo de su vida y utilizando los medios más normativos posibles desde el punto de vista cultural”**

**“El principio de Normalización, constituye un fundamento filosófico que da origen a un cambio conceptual, tanto en el campo de la salud, en el educativo como en el socio político respecto de las necesidades especiales. Es un aspecto global, un programa de vida para conseguir un objetivo: Disminuir los aspectos diferenciales de las personas con discapacidad y realzar similitudes.”<sup>7</sup>**

---

<sup>5</sup> Nirje, B. “The normalization principle”. En “Changes patterns in residential services for the mentally retarded” de Kugel y Shearer (comps.). Comisión presidencial sobre retraso mental. Washington D.C. 1976.

<sup>6</sup> Wolffensberger, W. “The principle of normalization in human services”. Instituto Nacional sobre Retraso Mental. Toronto. 1972. Wolffensberger, W “ El debate sobre la Normalización”. Revista Siglo Cero Nro. 105. Madrid. 1986.

<sup>7</sup> Ley de Nirje, Dinamarca.

Pautas normales, en todo ámbito y con medios normales, ese era el mensaje desde el principio.

En la década de los 90, se hace presente un nuevo enfoque basado en el enfoque de vida independiente.

A diferencia del anterior este enfoque fue impulsado por los propios interesados, y tiene como máxima aspiración conseguir el mayor grado posible de autonomía en la persona con discapacidad.

Se trata de un movimiento eminentemente práctico, que deja de lado la teorización sobre la discapacidad y centra sus esfuerzos en la aplicación de medidas concretas que faciliten el acceso a los medios normativos de todas las personas con limitaciones.

Esta nueva manera de entender a las personas con Retraso Mental, demanda de la sociedad tres compromisos.

El compromiso de la comprensión de las limitaciones, las propias y las ajenas.

El compromiso de la confianza en las capacidades, sacando partido de lo que puede cada persona.

El compromiso del apoyo para que con sus limitaciones y capacidades pueda aspirar a una participación en igualdad de condiciones con sus semejantes.

Este nuevo paradigma que surge en España, llega a los países de habla hispana con diferentes grados de aceptación.

La nueva definición de Retraso Mental (AARM), ha tenido un papel destacado en extender el nuevo paradigma. Verdugo, A. proporciona un marco de referencia para determinar lo que la nueva concepción ha producido en el tratamiento del Retraso Mental: "planteamientos normalizadores e integradores, desarrollo los métodos más eficaces, consideración de la modificabilidad cognitiva en distintas edades y la emergencia de movimientos reivindicadores de los derechos de las personas con retraso mental: En la actualidad son comunes las referencias a la normalización, desinstitucionalización, ambiente menos restrictivo, integración, inclusión, calidad de vida y conceptos similares. Estas palabras constituyen un reflejo del actual enfoque más positivo y esperanzador para estas personas, **más humano y también más tecnológico.**"

En la actualidad existe una fuerte inclinación hacia la **normalización** a partir de servicios integrados en educación, salud, atención social, trabajo, y vida adulta independiente.

También se hace necesario un replanteo de desempeños profesionales, cambiando los ámbitos asistenciales en centros especiales, por centros de servicios generales, siempre que sea posible.

La actitud de la familia es fundamental. Puig de la Bellacasa afirmó que: "no es la deficiencia y la falta de destreza el núcleo del problema, ni el objetivo final que hay que atacar, sino la situación de dependencia ante los demás. Y ese problema se localiza en el

entorno al propio proceso de rehabilitación, pues es ahí donde a menudo se genera o se consolida la dependencia".<sup>8</sup>

A modo de reflexión sobre los aportes de la Asociación Americana de Retraso Mental, representa en los países de habla hispana una fuerte influencia, a nuestro entender altamente positiva, tanto en el compromiso de comprensión de sus limitaciones, confianza en sus capacidades y apoyo para que puedan aspirar a una participación en igualdad de condiciones con sus semejantes.

Este tipo de concepción, más dinámica, ha captado con facilidad las ideas de integración, normalización y equiparación de oportunidades, inspirado por Naciones Unidas.

Es de esperar que en este nuevo milenio, mejore notablemente la Calidad de Vida de las personas con Retraso Mental, es posible creer en una sociedad con una cultura de aceptación por la diversidad.

---

<sup>8</sup> Op.Cit.

## CAPITULO 4: EDUCACIÓN ESPECIAL

### 4.1 HISTORIA

En nuestro país, la Educación Especial se rige por los procesos mundiales que fueron surgiendo, haciéndose solidarios con las corrientes metodológicas que fueron características de cada una de las etapas históricas –sociales.

Reseñamos a través de esta breve cronología, los hechos más significativos de la Educación especial a nivel nacional.

1885- Se crea la primera Escuela para sordos.

1890- Se crea la primera Escuela para niñas sordas.

1908- Se crea la primera Escuela para ciegos.

1942- Se crea la primera Escuela para deficientes mentales.

1947- Se crean los grados de preservación visual.

1948- Las Escuelas Especiales pasan a depender de Sanidad Escolar y se crean varias escuelas.

1949- Se crea la rama de Educación Especial a nivel provincial.

1959- Se crea la primera Escuela para niños con Síndrome de Down.

1970- Se crea el Instituto Nacional Superior de Pedagogía Diferencial para la formación de maestros especiales.

1973- Se crea la Dirección Nacional de Enseñanza Diferenciada y proliferan escuelas en todo el país.

1979- Cambia el nombre de Dirección Nacional de Educación Especial y se crean las Escuelas Laborales.

1993- Todas las Escuelas Nacionales son transferidas a las provincias y a la M.C.B.A

A nivel mundial, los hechos más relevantes fueron los siguiente:

1948- La asamblea General de las Naciones Unidas proclama la Declaración Universal de los Derechos humanos, primer hito internacional de madurez y humanización.

1959- Se proclama la declaración de los Derechos del Niño.

1971- Se proclama la declaración de los Derechos del deficiente Mental.

1975- Se elabora la declaración de los Derechos de los minusválidos.

1981- Se declara el Año Internacional del discapacitado.

1982- La asamblea general de las Naciones Unidas aprueba el Programa de Acción mundial para las Personas con Discapacidad.

1989- Se celebra la Conferencia Mundial “Educación para Todos”.

1993- Se evalúa la década en el Marco del Programa de Acción mundial.

1994- Se realiza la Conferencia sobre Necesidades Educativas Especiales en Salamanca (España).<sup>9</sup>

## 4.2 OBJETIVOS Y FINES DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL.

“Se entiende la Educación especial como un proceso integral, flexible y dinámico, que se concibe para su aplicación personalizada y comprende los diferentes niveles y grados del

---

<sup>9</sup> Introducción a la temática de la Discapacidad. Unidad III. Pág. 14 y 15.

Sistema de enseñanza, particularmente los considerados obligatorios y gratuitos, encaminados a conseguir la total integración del minusválido”.

**“Es el conjunto de conocimientos, técnicas, servicios, estrategias y recursos pedagógicos destinados a asegurar un proceso educativa integral, flexible y dinámico a las personas con necesidades especiales, temporales o permanentes. Dicho proceso educativo se garantiza mediante un conjunto de organizaciones específicas a través de centros y escuelas especiales y de respuestas educativas diversificadas en ámbitos comunes.”**

A partir de la lectura de distintas definiciones se puede determinar como objetivos de la Educación Especial, los siguientes:

- Atender a las Necesidades Especiales desde el momento de su detección en escuelas o centros de educación especial.
- Brindar una información basada en la educación individualizada, normalizadora e integradora orientada al desarrollo integral del niño o niña con discapacidad.
- Tender al logro de la superación de la marginación escolar y social a fin de favorecer el desarrollo de una conciencia social de respeto por la diversidad.
- Brindar una formación laboral que le permita acceder al mundo laboral y de la producción.

Al considerar a la Educación Especial en el marco de innovación de la Ley Federal de Educación, surgen nuevos aspectos.

En nuestra provincia, actualmente la Educación Especial es sostenida por el principio de normalización e integración.

Indicadores tales como la gratuidad y obligatoriedad, apuntan a normalizar y enfatizar legalmente la posibilidad de satisfacer las demandas educativas de estas personas.

Al hacer referencia al principio de normalización se apunta a que la oferta educativa se desarrolle en un contexto similar, si no puede ser igual al que utiliza el resto de la comunidad.

**El objetivo último de la normalización, se viabiliza en la integración, social, escolar y laboral, cuya expectativa de logro es la inserción laboral del sujeto con discapacidad.**

Una necesidad educativa puede describirse en función de aquello que es esencial para el logro de un fin.

La necesidad educativa especial conforma un proceso continuo que va desde las acciones más simples a las más específicas, e incluye la atención temporal o permanente.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Ley Federal de Educación. Módulo 0. Dirección General de Cultura y Educación de la pcia. De Buenos Aires.

#### 4.3. PROPUESTA DE INSERCIÓN Y ARTICULACIÓN - SISTEMA EDUCATIVO.

Estimulación y aprendizajes tempranos: Contenidos propios de Educación Especial.

Alumnos con Retraso Mental Leve y Moderado: Currículo propio, que se articula con E.G.B. 1° y 2° ciclo incorporando para el 3° ciclo las actividades laborales, con carácter obligatorio.

A través de este tipo de propuesta que tiende al desarrollo de habilidades instrumentales, incorporando el trabajo como elemento pedagógico, que de alguna manera acredite para el acceso de los sectores de la producción y del trabajo.

En el nivel de E.G.B. se incluye la Formación pre- laboral integrada por los grupos de Orientación Manual y de pre- taller con una duración aproximada de 2 años para cada uno de ellos.

En Orientación Manual se tenderá al desarrollo de Capacidades Funcionales, Capacidades psicológicas y Conocimientos complementarios.

En pre-taller se orientará en una Formación polivalente con el afianzamiento de herramientas, gastos profesionales, tecnología y seguridad.

Antes de terminar el Segundo Ciclo Pedagógico en el caso de los alumnos con Retraso Mental podrá darse comienzo a la Formación Laboral propiamente dicha en los distintos talleres.

En una etapa posterior, Educación Especial propone como Oferta Educativa el desarrollo de los emprendimientos de base.

## CAPITULO 5: LA FORMACIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL.

### 5.1 ORIENTACIÓN MANUAL:

Comprende la preparación funcional del alumno, a través del desarrollo de pautas psicomotrices y sensoperceptivas, mediante la utilización de actividades seleccionadas, analizadas y desglosadas de los contenidos de las distintas ocupaciones y oficios.

### 5.2 PRE-TALLERES:

Los pretalleres de las Escuelas Especiales tienen por finalidad cumplimentar la Orientación Laboral y el aprendizaje preocupacional. Consiste en desarrollar capacidades, intereses y aptitudes de los alumnos, poniéndolos en contacto con materiales y herramientas con sentido polivalente, para que logren el aprendizaje de técnicas operativas y tareas que son fundamentales para iniciarse en el aprendizaje de ocupaciones.

El ingreso a los pretalleres se efectúa a continuación del cumplimiento de las acciones sensoperceptivas, psicomotrices funcionales desarrolladas en Orientación Manual.

El pretaller sirve para verificar la adaptabilidad del alumno, mientras se educa la percepción y el gesto. Tiene una función de orientación, es necesario orientar a los alumnos para descubrir, con relación a sus capacidades e intereses, cual es el tipo de Formación Laboral que debe adquirir.

La implementación de esta orientación se realiza mediante rotación del alumno por los diferentes pre-talleres y la administración de Muestras de Trabajo simples, durante un período máximo de ocho semanas. Luego, y basándose en esta información obtenida, se decide la ubicación definitiva del alumno en un pretaller.

Ingreso: ingresan al pretaller los alumnos que hayan cumplido los objetivos de Orientación manual y cuenten con una edad cronológica aproximadamente entre 9 y 10 años.

La especialidad a la que ingresan se determina de acuerdo a las evaluaciones del equipo escolar y observaciones de las conductas en los pretalleres mediante la rotación de los alumnos.

Permanencia: los alumnos deben permanecer en el pretaller seleccionado hasta un máximo de tres períodos lectivos, siempre que no supere los 14 años de edad cronológica.

Egreso: una vez cumplidos los objetivos previstos en los pretalleres y la edad correspondiente, los alumnos deben ser derivados a las Escuelas laborales, Centros de Formación Laboral o Unidades Laborales.

### 5.3 CENTROS DE FORMACIÓN LABORAL

La Dirección de Educación Especial del Ministerio de Educación y Cultura de la provincia de Buenos Aires, cumpliendo con su objetivo de: “proporcionar una educación que permita a todos los sujetos de la Educación Especial, obtener y retener un trabajo acorde a sus aptitudes,” promueve la creación de escuelas laborales y la realización de experiencias de aprendizaje en talleres de la comunidad, con la formación laboral de los alumnos.

Las escuelas laborales, actualmente llamadas Centros de Formación Laboral, tienen por función:

- Conducir y desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje para la formación laboral del sujeto con discapacidad.

### 5.4 NIVELES DE FORMACION

- Formación Profesional Básica:

Caracterización: Discapacitados Mentales con Retraso Mental Moderado  
Discapacitados Físicos con Retraso Mental Moderado, cuya capacidad motora funcional remanente le permite el aprendizaje laboral.

## Discapacitados Sociales Institucionalizados con R.M.M.

- Formación Profesional de Oficio:

Caracterización: Discapacitados Mentales con Retraso Mental Leve.

Discapacitados Físicos con Retraso Mental Leve Asociado o Discapacitados Físicos sin Retraso Mental con discapacidad motora funcional o sensorial que impida su integración a Educación General Básica y Polimodal, y posean capacidad funcional residual para adquirir los aprendizajes Laborales.

Discapacitados Sociales que no puedan concurrir a Escuelas de Educación General Básica / Polimodal.

En la ciudad de Mar del Plata, existe un servicio educativo, el Centro de Formación Laboral N° 1.

Dicho centro admite sujetos con retraso mental, discapacitados físicos y sensoriales con retraso mental, cuya capacidad motora remanente le permita un aprendizaje laboral.

Los alumnos concurren a los diferentes talleres de acuerdo a sus intereses, aptitudes y capacidades.

Los contenidos se encuentran divididos en ciclos. El recorrido del alumno - aprendiz por los distintos ciclos, está determinado por las adquisiciones laborales que

vayan alcanzándose en el proceso de aprendizaje, enfatizándose que estos ciclos no se corresponden con los años lectivos.

La promoción de un ciclo al otro debe realizarse de manera inmediata, una vez alcanzados los objetivos del ciclo.

Estos objetivos pueden ser alcanzados hasta un máximo de cinco años.

Luego de finalizados los tres ciclos, los alumnos aprendices estarán en condiciones de ingresar a una modalidad de Trabajo.

Los alumnos llegan al Centro de Formación Laboral, derivados por la Escuela Especial donde llevó a cabo su escolaridad o por presentación espontánea.

Los requisitos de admisión son:

- Independencia personal;
- Capacidad psicomotora funcional que permita el manejo de materiales y herramientas;
- Conducta adaptativa laboral;
- Edad mínima de 13 o máxima de 35 años.

Los objetivos del Centro de Formación Laboral son:

- 1- Adaptar intereses, aptitudes y capacidades mediante el método aprendizaje - trabajo.

- 2- Capacitar a los alumnos –aprendices para la adquisición de aprendizajes laborales correspondientes a tareas, puestos de trabajo o módulos ocupacionales que respondan a las necesidades del medio y a los requerimientos del mercado.
- 3- Crear conductas en situación real de trabajo para posibilitar la integración al medio laboral competitivo o protegido.
- 4- Impartir conocimientos socio - culturales relacionados con:
  - El oficio o la ocupación
  - El ámbito de actuación del alumno- aprendiz
  - El medio laboral al que se integra
  - El contexto socio cultural al que pertenece.

## 5.5 EQUIPO TÉCNICO DOCENTE DEL CENTRO DE FORMACIÓN

### LABORAL:

Las acciones que conforman el proceso de rehabilitación profesional requiere de un trabajo interdisciplinario.

Este quehacer cuyo fin es la Integración Laboral y la orientación a las personas discapacitadas para determinar su formación e inserción profesional o laboral, debe entenderse como un trabajo en equipo. El Terapeuta Ocupacional, cumple un rol fundamental en este proceso; realiza:

- Las evaluaciones funcionales con fines laborales.

- La orientación laboral con relación a las aptitudes, capacidades funcionales y desventajas profesionales.
- El análisis ocupacional.
- Los profesiogramas para la ejecución de perfiles comparativos de la tarea y del desempeño laboral.
- La planificación, elaboración y administración de muestras de trabajo.
- Los diseños de adaptaciones y entrenamiento en su utilización.
- El entrenamiento en actividades de la vida diaria e independencia personal en aquellas personas que no lo hayan logrado en forma total.
- La planificación en forma conjunta con los maestros de taller, del proceso de enseñanza aprendizaje y de la confección de instrumentos para el control de aprendizajes.
- El asesoramiento acerca de:
  - A) Las dificultades funcionales y desventajas profesionales que presenten los alumnos en la ejecución de las tareas (correspondientes al aprendizaje de oficios).
  - B) La aplicación de nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje.
  - C) El entrenamiento en situaciones de trabajo, los principios de ergonomía y los métodos que facilitan la ejecución del trabajo.

## 5.6 REHABILITACIÓN PROFESIONAL O LABORAL:

Se define a la Rehabilitación Profesional o Laboral como **“la última etapa de un proceso continuo y coordinado de acciones de adaptación y readaptación que tiene por finalidad la orientación, formación u ubicación profesional o laboral de las**

**personas discapacitadas para que puedan obtener y conservar un empleo adecuado.”**

El principio que sustenta esta definición ha sido expresamente establecido en la Recomendación n° 99 de la Organización Mundial de la Salud, adoptada en la Conferencia de Ginebra en 1955, cuando dice:

“Considerando los numerosos y diversos problemas que afectan a las personas que sufren invalidez....que la adaptación y readaptación de estas personas son imprescindibles para que puedan recuperar al máximo posible su capacidad física y mental y reintegrarse a la función social, profesional y económica que puedan desempeñar..... para satisfacer las necesidades de los empleos de los inválidos y para utilizar en la mejor forma posible los recursos de mano de obra, se requiere el desarrollo y el restablecimiento de la capacidad de trabajo de los inválidos, conjugando en un proceso continuo y coordinado de los servicios médicos, psicológicos, sociales, educativos, de orientación y formación profesional y de colocación, así como el control posterior del sujeto con discapacidad en el empleo”.

Se recomienda:

**“La adaptación y readaptación profesional como aquellas partes del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios, especialmente Orientación Profesional, Formación Profesional y colocación selectiva, para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado”.**

Señalados luego por la Organización Mundial de la Salud, en la Recomendación n° 117 en el año 1962, sobre la Formación Profesional, cuando expresa:

“Debería prestarse atención especial a la formación de los jóvenes y adultos que sufren las deficiencias físicas o mentales, así como a los jóvenes poco dotados”.

Y reactualizados en la carta para los años 80 aprobada por la Asamblea de Rehabilitación en Canadá, en junio de 1980, apartado referido a **Integración y Participación** en el ambiente laboral:

“Los servicios de Rehabilitación Profesional, preparación y colocación selectiva deberán ser asequibles a todas las personas con alguna discapacidad, sea cual fuere el origen y naturaleza de las misma, su edad, sexo, siempre que sea posible prepararlas para que tengan posibilidades razonables de ocuparse en una vida útil y productiva...”

Estos principios son los que ha adoptado la Dirección de Educación Especial para implementar la Formación Laboral que se desarrolla en las escuelas de su dependencia.

Tiene por objetivos orientar a las personas en la elección de una ocupación laboral con relación a sus posibilidades; utilizando las capacidades de los individuos para la adquisición de un Trabajo.

### 5.6.1 ETAPAS Y ACCIONES:

**Orientación laboral:** es el proceso por el cual se orienta a una persona para contribuir a su formación profesional o laboral, de acuerdo a la evaluación de sus intereses, aptitudes, capacidades y habilidades, en relación con las posibilidades de integración al medio laboral.

**Formación Laboral:** Es un proceso dinámico y sistemático, cuya acción está dirigida a detectar y desarrollar en las personas, aptitudes, capacidades y habilidades que le permitan, juntamente con las diferentes formas de educación, prepararse para desempeñar en forma eficiente una actividad profesional o laboral que convenga a sus intereses y los de la comunidad.

**La formación resulta eficiente cuando culmina con la ubicación de la persona en el empleo para el cual ha sido preparada o en otro similar, pudiendo permanecer en él.**

**Ubicación Laboral o profesional:** se refiere a la integración de la persona al trabajo. Esta integración puede ser:

- Normal: corriente, sin adecuación o selección alguna del puesto de trabajo.
- Selectiva: cuando se selecciona el o los puestos de trabajo que mejor convenga a la persona.

La ubicación laboral o profesional se concreta cuando la persona se integra al trabajo y permanece en el mismo.

## CAPITULO 6. TERAPIA OCUPACIONAL EN EL AREA LABORAL

“ El trabajo es el corazón de la filosofía y práctica de la Terapia Ocupacional. En su sentido más amplio, el trabajo como actividad productiva, es el interés de casi toda la terapia.” (Jacobs, 1985).

Terapia Ocupacional, se ha visto vinculada a la rehabilitación y educación vocacional, por medio de la legislación, en respuestas generadas por la guerra y los cambios sociales.

Estas modificaciones tuvieron que ver con las necesidades surgidas después de la Primera Guerra Mundial. Si bien en un primer momento fueron los ex combatientes los que recibieron rehabilitación, esta práctica pronto se hizo extensiva al campo social general. Con la Segunda Guerra Mundial, ésta práctica se reafirma.

En la medida que los casos de excombatientes de la guerra estaban en recuperación, el valor social del trabajo fue reemplazado por el valor social de una respuesta humana a la discapacidad: Todos merecen una oportunidad para trabajar.

El interés en la práctica laboral hoy se hace manifiesta por la cantidad de material bibliográfico, conferencias y talleres sobre el tema.

En la actualidad, existen múltiples ámbitos de trabajo para los Terapistas Ocupacionales, que tienen que ver con servicios de rehabilitación y asistencia, centros de evaluación y formación laboral, talleres protegidos, talleres de transición, centros de tratamiento psiquiátrico, programas para gerontes, sistemas educativos, ámbitos del hogar, etc.

Las siguientes son funciones de Terapia Ocupacional en el ámbito laboral (Asociación Americana de Terapistas Ocupacionales, 1980).

- Examen inicial.

- Apoyo en la exploración e identificación de los posibles intereses, habilidades y necesidades de trabajo.

- Evaluación de la capacidad funcional (E.C.F.) que puede consistir en evaluación de base, evaluación de capacidad para emplearse, evaluación de la capacidad de trabajo.

- Evaluación de la función psicosocial, neurológica, cognitiva, perceptiva y motora.

- Evaluación de las destrezas y tolerancia al trabajo.

- Evaluación de los comportamientos laborales.

- Evaluación de las capacidades relacionadas con el trabajo tales como el transporte, la comunicación y los cuidados personales.

- Examen de las ofertas.

- Práctica laboral.

- Programas de comportamiento, hábitos y ajuste laboral.

- Programas escolares.

- Diseño de las funciones esenciales de un trabajo y ubicaciones razonables, tales como la adaptación al ambiente y la tarea.

- Análisis del trabajo y del lugar de trabajo.

- Aplicación de los principios ergonómicos.

- Educación e instrucción en la prevención de lesiones, como uso de apropiados mecanismos corporales, manejo del dolor, conciencia postural y seguridad.

- Terminación o asistencia en el seguimiento.

Según Reynolds- lynch, (1985), es posible agrupar las funciones de T.O. en cuatro categorías correlativas que harían al proceso de rehabilitación laboral: Evaluación, planificación, tratamiento y programación, y terminación y asistencia en el seguimiento.

La **valoración** como una de las funciones específicas de T.O., es abarcativa de tres fases:

Entrevista de ingreso y evaluación.

Las evaluaciones laborales se utilizan para: "predecir el potencial laboral vigente y futuro mediante la evaluación mental, emocional y de las habilidades físicas junto con las limitaciones y tolerancias." Las evaluaciones laborales son útiles además para la identificación de capacidades y déficits en relación con los factores generales relacionados con la capacidad para emplearse y con las destrezas vocacionales específicas.

La **observación**, es una de las destrezas para la que están preparados los T.O., actividad clave para determinar correctamente los perfiles de desempeño profesionales.

La **evaluación en el lugar de trabajo**, es utilizada por los terapeutas para valorar la habilidad de una persona para desempeñar satisfactoriamente un trabajo competitivo.

**Valoración de la situación**, tiene que ver con colocar a la persona en una situación real de trabajo.

Las **muestras de trabajo** son unas de las técnicas más usadas por los T.O., consisten en: "satisfacer las demandas crecientes de los servicios especiales y vocacionales para una variedad de grupo de discapacitados en los ámbitos de rehabilitación tradicional, clínicas y escuelas públicas " es una " actividad laboral bien definida con tareas, materiales y herramientas que son idénticas o similares a aquellas de un empleo real o partes de un empleo".

Posteriormente a la valoración se hace la **planificación** en la cual se organizan las prioridades del programa y se establecen objetivos a corto y largo plazo.

En la **programación** se incluye el apoyo en la exploración o identificación de los posibles objetivos de trabajo, entrenamiento laboral, comportamiento, y hábitos: programas de destreza para vivir en forma independiente, colocación laboral; análisis del lugar de trabajo, prevención, educación y adaptación de las tareas y el ambiente.

Por otra parte el T.O. desempeña un rol activo en la **colocación directa a un empleo competitivo**, en el proceso de toma de decisiones ayudando a la exploración e identificación de los objetivos laborales indagando cuando la persona se encuentra preparada para el empleo competitivo, cual es el tipo de trabajo posible y si existen adaptaciones necesarias.

Otro lugar que ocupan los T.O. es en relación con los "nuevos pobres" como producto del alto índice de desocupación, y en un esfuerzo por proporcionar técnicas de recalificación, análisis del lugar de trabajo y exploración ocupacional, que faciliten su integración al sistema productivo.

En los talleres protegidos el T.O. proporciona apoyo en el trabajo y servicios de promoción y ayuda al operario para lograr la independencia dentro del ámbito laboral, tiene también una activa participación en lo que refiere a estudio del mercado laboral.

El Terapeuta Ocupacional " tiene un número casi ilimitado de actividades para utilizar en el tratamiento. De acuerdo a la institución y su filosofía, el tratamiento puede implicar el apoyo en la exploración o la identificación de los posibles objetivos laborales, formación en la independencia de las actividades de la vida diaria y formación en la educación preventiva."

De la entrevista que tuvimos con la directora del Taller Protegido Mar del Plata, surge que además existen un sinnúmero de actividades que sin ser ámbitos específicos de T.O. lo involucran, como diseñar estrategias de venta, cambiar líneas de producción de acuerdo a diferentes circunstancias ( no siempre relacionadas con un estudio de mercado), etc.

El **ajuste laboral** (relacionado con la integración al trabajo competitivo), tiene como objetivos:

- Desarrollar tolerancia al trabajo.
- Motivar para el trabajo productivo.
- Adquirir autoconfianza.
- Aceptar supervisión.
- Relacionarse con los compañeros de trabajo.
- Desarrollar hábitos de seguridad.
- Puntualidad.
- Desarrollar concentración, exactitud y velocidad en el trabajo.

**Servicio de seguimiento**, es el último período, que no todos los operarios lo necesitan, pero si así fuese, es también trabajo del T.O.

## CAPITULO 7: HACIA LA INTEGRACION EN LA SOCIEDAD.

Hablar de desarrollo social de cualquier país del mundo contemporáneo, implica no sólo hacer referencia al marco de atribuciones que por mandato tienen encomendadas la Administración Pública, implica también conocer sus fundamentos, características, objetivos, retos y perspectivas políticas públicas para llevar a cabo su promoción e impulso, y las acciones concretas para combatir la pobreza, la desigualdad, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión.

Aceptar que los discapacitados son parte integrante de una comunidad, es de alguna manera, aceptar que tienen necesidades y derecho a una igualdad de oportunidades.

La historia del trabajo acompaña al hombre desde la misma historia de la humanidad, ya que el hombre desde sus orígenes viene manifestando su capacidad creativa y de transformación a través del trabajo.

El mundo en el que hoy vivimos es producto del trabajo del hombre, mediante éste, el hombre se relaciona con el mundo y lo transforma para satisfacer sus necesidades.

En esta acción el ser humano pone en juego toda su capacidad, bio-psico-social.

Sin embargo, cumplir el reto de la creación de fuentes de trabajo para las personas con discapacidad implica pensar en el respeto a uno de sus derechos fundamentales como medio para favorecer su integración social y productiva.

En el convenio N° 159 y la Recomendación 168 se plantearon estas cuestiones:

“Una vez aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1983, estos dos instrumentos se complementan y actualizan la recomendación n° 99, destacan la necesidad de un compromiso activo que implique a la sociedad el empeño de crear y ofrecer servicios de rehabilitación y empleo a sus miembros discapacitados”<sup>11</sup>

De alguna manera se pone énfasis en la utilización de las instituciones reflejado en el Programa Mundial de Acción de Naciones Unidas para las ordinarias de la comunidad, evitando los “entornos especiales”. Para alcanzar este objetivo, tanto los servicios como la infraestructura deben sufrir una transformación. También es importante un cambio en la actitud de la comunidad.

La integración de las personas con discapacidad en nuestra comunidad exige una modificación en la sociedad, pero propicia, además, sentar las bases para que la atención se desplace desde las discapacidades que aquejan a las personas hacia el desarrollo de actitudes.<sup>12</sup>

Durante los años 50 y 60 hay un creciente interés por conocer el bienestar humano y los efectos de la industrialización de la sociedad, es así como surgen algunos indicadores que permiten medir esta variable, entre estos indicadores que comprenden todas las áreas de la vida, se incluye la **situación laboral**, como una de las condiciones más importante para lograr la plena satisfacción del sujeto.

---

<sup>11</sup> Creación de empleo para las personas discapacitadas. Guía de Organización Empresarias. Oficina Internacional del Trabajo. Ministerio de asuntos sociales. OFFO. Madrid. España. 1993.

<sup>12</sup> Creación de Empleo para personas discapacitadas. Guía de Organizaciones empresarias. Oficina Internacional del Trabajo. Ministerio de Asuntos Sociales. OFFO. Madrid. España. 1993

Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, surge como un principio organizador aplicable para la mejora de una sociedad como la nuestra, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas, donde las dificultades de alguna minoría no son el principal problema a resolver

Desde nuestra visión la **Integración Laboral** de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos tener un objetivo finalista, el empleo, es decir en iguales condiciones que el resto de la sociedad a la que pertenece, si es posible, o en condiciones especiales, si no lo es.

En este sentido, y sin llegar a ser utópicos, lo esperable sería que el porcentaje de desocupados dentro de la población de discapacitados, fuera proporcional a la del resto de la población.

Sin embargo hoy por hoy tenemos que ser conscientes que quizás, por diversos factores como los económicos, sociales, ambientales, y personales, las personas pueden quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

El Centro de Formación Laboral n° 1, tiene por finalidad asegurar un entrenamiento acorde a las necesidades de cada sujeto, apunta a la formación integral de la persona, para hacer realidad la Integración a un empleo.

La no integración al mundo laboral implica además de una pérdida económica, una frustración que predispone a la persona con discapacidad a afrontar la vida de una manera poco positiva.

## CAPITULO 8: TALLER PROTEGIDO DE PRODUCCIÓN

Podríamos hablar de alcanzar el objetivo de la Rehabilitación Profesional, cuando logramos la ubicación de la persona con discapacidad en una actividad productiva.

El Taller Protegido surge, como la búsqueda de una opción, para facilitar la integración laboral y social.

La O.I.T. 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.”<sup>13</sup>**

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

Por otra parte el GLARP hace referencia a:

**“...una institución de tipo empresarial cuyo objetivo principal es facilitar el trabajo en condiciones especiales a personas que necesitan esas condiciones.”<sup>14</sup>**

---

<sup>13</sup> Glosario sobre la Rehabilitación Profesional y Empleo de los incapacitados de la Oficina Internacional del Trabajo.(Edición Provisional).

Por su parte, la Subsecretaría de Infancia, Familia y Desarrollo Humano, en el programa de Talleres Protegidos, lo define de esta manera:

**“Entidades estatales o privadas bajo dependencias de asociaciones, con Personería jurídica y reconocidos como de bien Público, que tenga por finalidad la producción de bienes y servicios, cuyos planteles están integrados por trabajadores discapacitados físicos y/o mentales preparados y entrenados para el trabajo; en edad laboral y afectados por incapacidad tal que les impide obtener y conservar un empleo competitivo.”**

El término protegido, refiere a condiciones especiales.

La utilización del término “protegido” con relación a un trabajo, permite ciertas modificaciones en su organización; como disminución en la jornada de trabajo, el aumento de la supervisión, la prohibición de las horas extras, y otras medidas legisladas en cada régimen laboral para las personas con discapacidad.

## 8.1. OBJETIVOS

En general el objetivo fundamental es facilitar trabajo a las personas con discapacidades graves. Sin embargo esta definición podría ampliarse a aquellas personas que aunque no tengan una discapacidad grave, no pueden acceder a un trabajo

---

<sup>14</sup> Lacal-1983, definición utilizada por el GLARP (grupo latinoamericano de rehabilitación Profesional.)

convencional por diversos motivos como por ejemplo el alto índice de desocupación del país.

Según el GLARP, los objetivos de un Taller protegido podrían sintetizarse en cuatro puntos:

- Crear una fuente de trabajo con condiciones especiales para personas con secuelas que limitan sus posibilidades laborales en el mercado competitivo y necesitan tales condiciones.
- Servir de lugar de entrenamiento o de adaptación al trabajo para los casos de personas que no pueden asistir a cursos de Formación Profesional y que aún cuando no adquieran un oficio, mediante la repetición de gestos profesionales, alcanzaran un entrenamiento que les permita pasar al mercado de empleo común (casos de Retraso Mental).
- Facilitar ocupación en forma transitoria a personas con limitaciones mientras esperan su colocación en forma definitiva en un trabajo competitivo o se restablecen de alguna lesión o afección. También sirve para facilitar trabajo a personas ancianas o casos crónicos en hospitales u hogares crónicos.
- Puede facilitar trabajo en el hogar a personas que por diferentes razones, no pueden concurrir al taller.

## 8.2 TALLER PROTEGIDO MAR DEL PLATA.

### 8.2.1 INFORMACIÓN GENERAL:

Domicilio: Hipólito Irigoyen 3637. Mar del Plata

El taller protegido Mar del Plata fue creado en el año 1979 como un sector laboral para la concurrencia de jóvenes y adultos con Retraso Mental que no pueden acceder a un trabajo competitivo, surge como una iniciativa de padres y familiares de los mismos que sintieron esta necesidad una vez que estos jóvenes egresaron de la escuela especial.

Desde entonces ingresan al Taller Protegido Mar del Plata egresados de la Escuela Especial Manuel Belgrano, integrante de la institución madre **El Portal del Sol**, e integrantes de las familias que se acercan a la institución con la misma inquietud que llevó a su creación.

El taller es mixto y la edad de ingreso es a partir de los 16 años. Es un taller de permanencia, lo que implica que solamente egresan por razones personales, familiares, o por no cumplir las exigencias mínimas.

La planta orgánico-funcional está constituida por Terapistas Ocupacionales y Maestros de Especialidad en los diferentes sectores (cestería y carpintería), que trabaja conjuntamente con una Subcomisión de Padres, compuesta por padres y familiares

directos de los operarios del Taller, la misma es renovada anualmente en Asamblea de padres.

En la actualidad cuenta con 57 operarios, que concurren de lunes a viernes, en el horario de 8hs. a 16hs, aunque no todos los operarios realizan la jornada completa.

Existen diversos **sectores de trabajo**, que se detallan a continuación:

- **Carpintería;** En este sector se fabrican, entre otras cosas cajas de diversos tamaños, pequeños muebles, juegos de tejo; es el sector encargado del mantenimiento del taller en general, también se realizan trabajos por encargo. 7 operarios y 1 supervisor.

- **Secretaria;** Colabora con actividades no programadas de acuerdo a las necesidades que surgen cada día. Las mismas consisten en mandados dentro y fuera de la institución. 1 operaria a cargo de la secretaria.

- **Cestería;** Se elaboran canastos de todo tipo, de diferentes medidas y formas, jugueteros, canastos para mascotas, canastas, paneras, souvenirs, en este taller también se realizan trabajos por encargo. 10 operarios y 1 supervisor.

- **Reciclado y decoración;** Se trabaja sobre la base de distintos objetos con diversas técnicas ( arenados, pátinas, soplado, cartapesta, papel macheé, etc.). Se elabora regalería en general y souvenirs. Se reciclan pequeños muebles. 15 operarios y 1 supervisor.

- **Cocina y panadería:** En este sector se elaboran productos de panificación, mermeladas y dulces artesanales. El circuito comercial está determinado por las familias de los operarios que concurren a la institución. 11 operarios y 1 supervisor.

- **Polietileno:** Se fabrican bolsas de polietileno de diferentes medidas y micronajes. 14 operarios y 1 supervisor.

Además los operarios que concurren al taller realizan una actividad complementaria; Yoga, actividad que se lleva a cabo dentro del horario de trabajo, dirigida por dos instructoras, y que tienden a mejorar la concentración, respiración y equilibrio de los mismos.

Existe también un espacio destinado a la recreación, organizando una vez por mes una salida o una actividad dentro del taller para que compartan con sus compañeros, con el objeto de favorecer la socialización, la relación afectiva entre pares, y otorgarles un lugar para la dispersión.

El taller cuenta a partir de este año con un local de atención al público, donde se exponen y venden los productos elaborados en el mismo.

Los operarios perciben una compensación económica por el trabajo realizado:

- **Peculio:** otorgado por el Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano en virtud del Convenio con la institución. El mismo es depositado en una cuenta bancaria a nombre del operario o tutor.

- Plus de peculio: otorgado por el Taller para aumentar el monto del peculio.

Variará de acuerdo a los ingresos percibidos por la comercialización: Se paga en efectivo, en sobre cerrado donde se detalla el mismo y se entrega en forma directa al operario. Se considera:

- Presentismo (asistencia y puntualidad).

-Desempeño (rendimiento en relación a sus potencialidades, esfuerzo, interés, responsabilidad).

-Conducta (relación con pares y supervisores).

-Antigüedad.

Dicho análisis estará a cargo del Equipo Técnico.

El primer jueves de cada mes se realiza una Asamblea, donde están presentes todos los operarios y supervisores del Taller, es el día de cobro de Plus de Peculio, en la misma se genera un espacio para conversar, proponer, exponer quejas, expresarse libremente y se hace un balance de lo acontecido en el mes transcurrido (fechas importantes, nivel de trabajo, ventas, problemas de conducta, etc).

### 8.2.2 Operatoria comercial.

La producción se realiza en forma completa, es decir desde la compra de la materia prima para la posterior elaboración del producto y terminar con la comercialización del producto.

Las ventas se llevan a cabo de diferentes maneras, si bien es al público en general, los productos comestibles se ubican a través de cadenas familiares, realizando encargues el día previo.

## V. ASPECTOS METODOLOGICOS

TIPO DE ESTUDIO: Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información, el estudio es de tipo retrospectivo cuantitativo y no experimental.

Según el análisis y alcance de los resultados, es descriptivo exploratorio, ya que apunta a identificar cómo fue y es la situación laboral de la población estudiada.

UNIVERSO DE ESTUDIO: Queda conformado por la totalidad de los alumnos-aprendices con Retraso Mental Moderado; que hayan concurrido y egresado con los objetivos cumplidos, del Centro de Formación N° 1 de la ciudad de Mar del Plata, desde que se creó, hasta el mes de Diciembre de 2000.

MUESTRA: Luego de aplicación de los criterios de exclusión, el grupo de estudio queda conformado por 34 alumnos-aprendices con Retraso Mental Moderado, egresados del Centro de Formación Laboral N° 1.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN: Quedan excluidos del grupo de estudio, diez alumnos aprendices, de los cuales uno se trasladó a otra ciudad, cinco no fueron encontrados los domicilios, cuatro fueron utilizados para la muestra piloto.

METODOS DE RECOLECCION DE DATOS: Para recoger la información se utilizaron las siguientes técnicas:

Recopilación documental: Se tomaron de los registros pertenecientes al Centro de Formación Laboral N° 1, los datos de cada uno de los egresados de los talleres de armado. ( nombre, dirección, teléfono, año de egreso, etc.).

Entrevistas a informantes claves: Fueron tomadas a las directoras de los Talleres Municipales y del Taller Protegido Mar del Plata, con la finalidad de obtener datos sobre la cuestión en estudio. ( ver anexo).

Instrumento de registro: dos encuestas semi abiertas, la primera dirigida al alumno aprendiz egresado del Centro de Formación Laboral N°1, o al padre o tutor en caso de que éste no pudiera precisar las respuestas; la segunda sólo en el caso de los que están integrados laboralmente, a los supervisores de los lugares de trabajo.

## CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS TÉRMINOS FUNDAMENTALES DE LA INVESTIGACIÓN:

DEFINICIÓN CIENTÍFICA: Integración Laboral de los alumnos-aprendices egresados del Centro de Formación nº 1 de la ciudad de Mar del Plata.

Conjunto de fases sucesivas mediante las cuales una persona con discapacidad llega a obtener y mantener un Puesto de Trabajo; con requerimientos y calificaciones preestablecidas para el mismo y por el cual percibe una remuneración acorde.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: Integración Laboral del egresado del Centro de Formación Laboral nº 1 de la ciudad de Mar del Plata.

Sucesión de etapas orientadas a la obtención y permanencia en un Puesto de Trabajo, con estrategias propias de acuerdo a las necesidades de cada sujeto.

Puede ser :

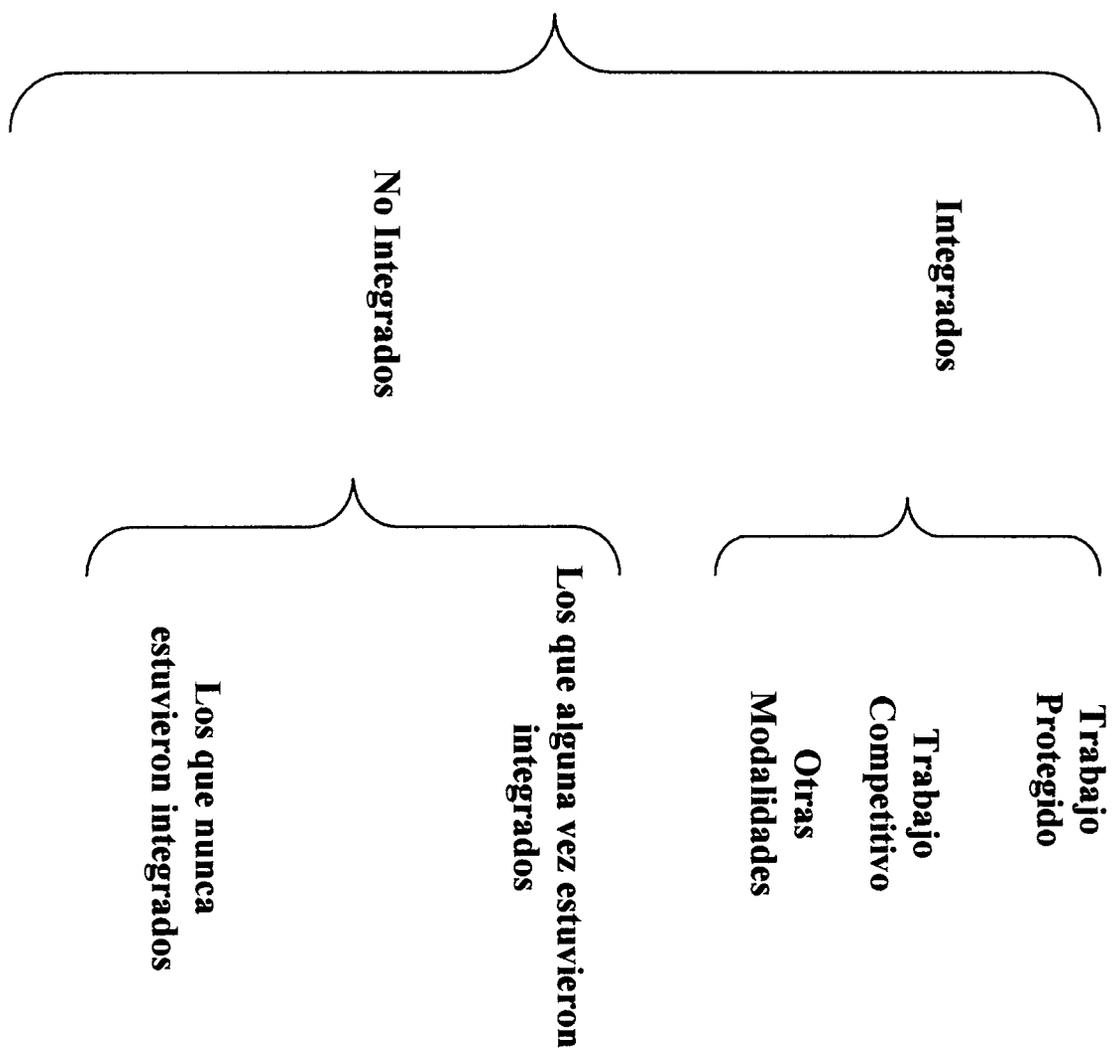
- Trabajo Protegido: empleo remunerado bajo condiciones especiales (puesto de trabajo adaptado a las necesidades especiales de cada sujeto; nivel de supervisión alto; tareas sencillas seleccionadas de un puesto de trabajo; actividades sociales y deportivas incluidas en la jornada laboral; jornada laboral reducida ( con un mínimo de 4 horas y un máximo de 6 horas) y programado para satisfacer las necesidades de empleo temporario o permanente de las personas discapacitadas que poseen una Formación Laboral previa acorde con sus posibilidades y no están en condiciones de desempeñarse en un empleo competitivo.
- Trabajo Competitivo: corresponde a un desempeño de un Puesto de Trabajo que posee requerimientos y calificaciones establecidas (que se relacionan con la

calidad y la cantidad de lo producido tomando como parámetro a un operario calificado) en situaciones convencionales.

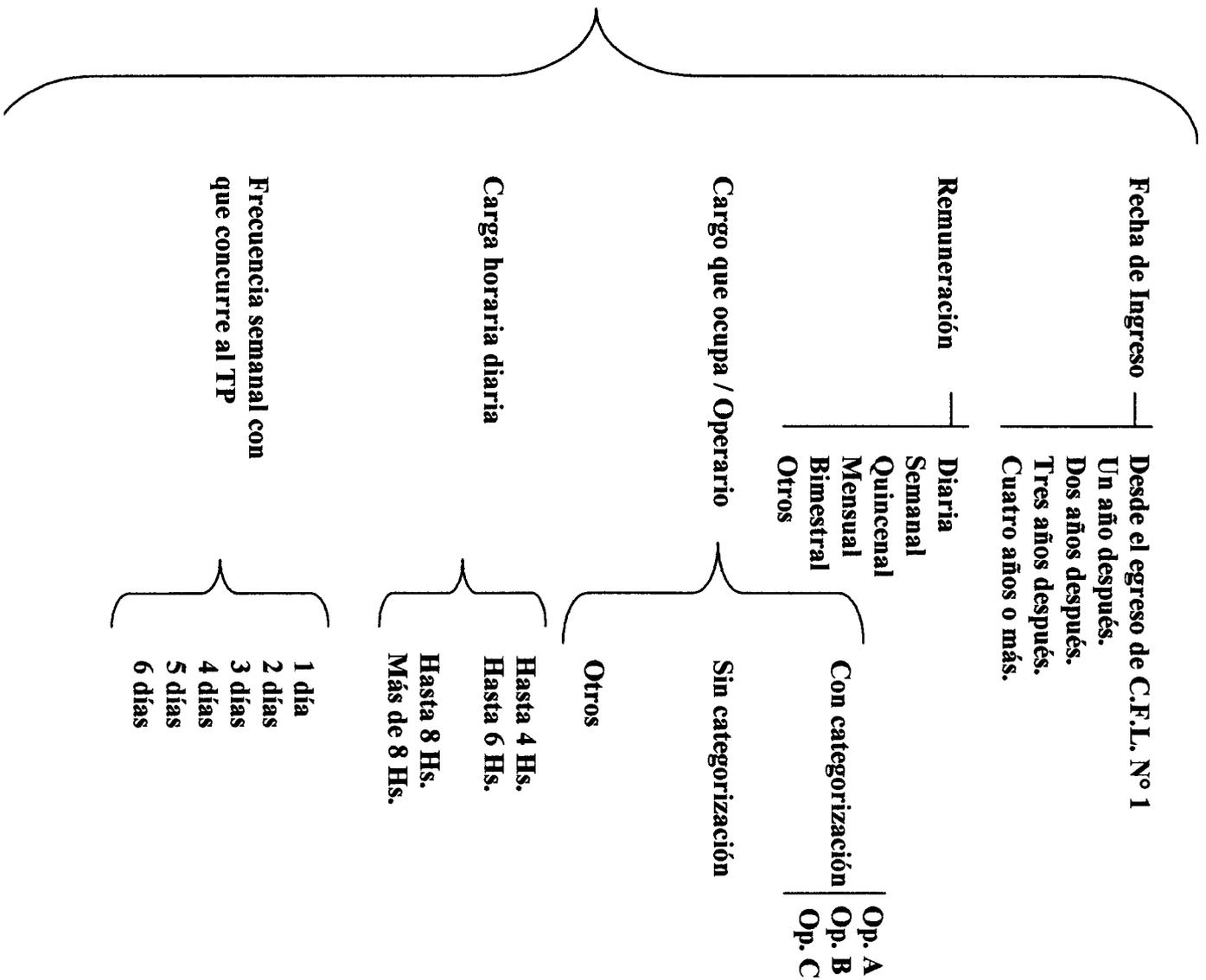
- Otras alternativas de Trabajo: con modalidades particulares de acuerdo al caso (cooperativas, empresas familiares, trabajo a terceros, Microemprendimientos productivos).

## OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

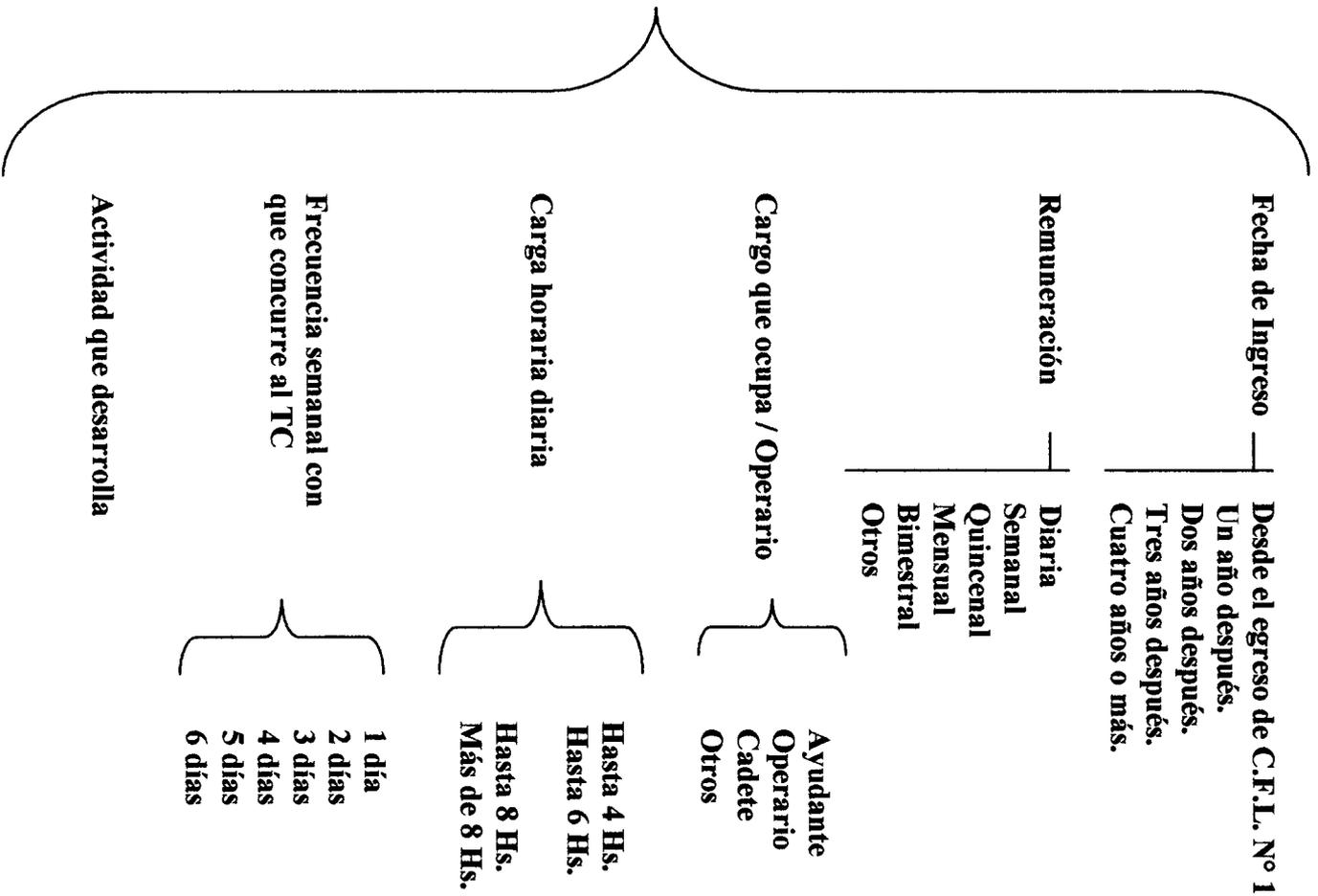
# Egresados del CENTRO de FORMACIÓN LABORAL Nro. 1



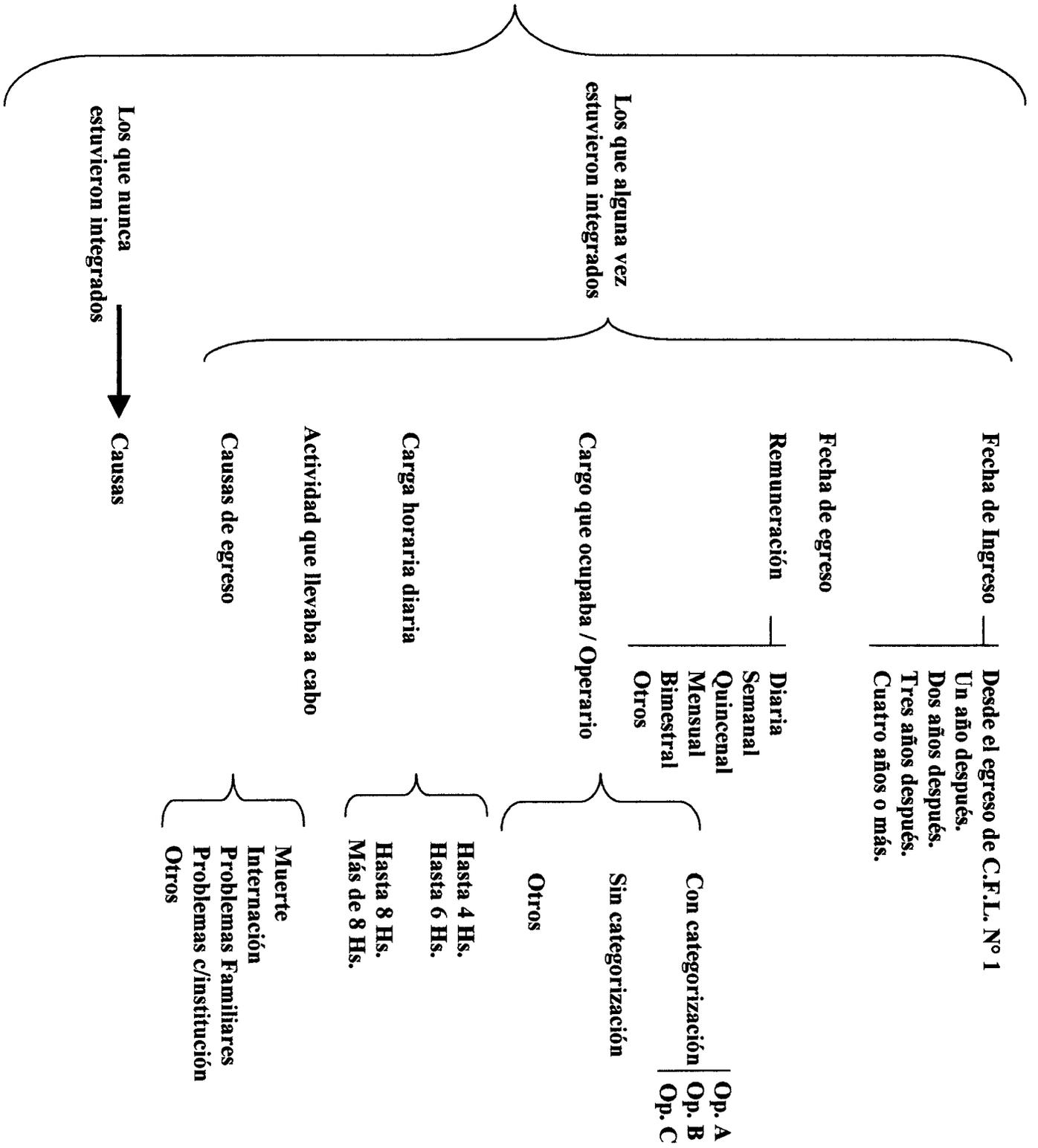
# Trabajo protegido

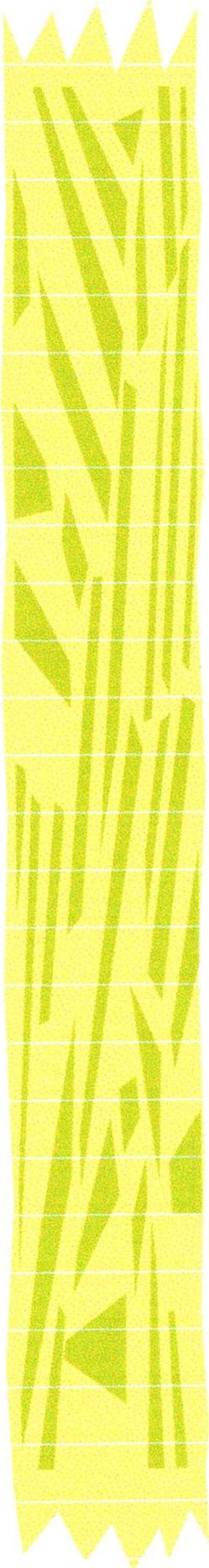


# Trabajo Competitivo



# No Integrados





VII. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E  
INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

A partir de los datos recogidos de los registros pertenecientes al Centro de Formación Laboral N°1 obtuvimos una población total conformada por 44 casos.

Luego de la aplicación de los criterios de exclusión, la muestra que constituida por 34 casos. (ver Tabla N°12, anexo).

La totalidad de las encuestas N°1 administradas fueron respondidas por familiares directos de los egresados, durante el mes de Mayo de 2001.

Mientras que las encuestas N° 2 se suministraron posteriormente a los supervisores o encargados de los lugares en que se desempeñan laboralmente los egresados integrados.

Tanto la distribución de frecuencia de edades como la de sexos, se incluyen con el objeto de describir la población en estudio.

Con respecto al sexo de los alumnos aprendices egresados del Centro de Formación Laboral N°1, se evidenció que el 65% corresponde al sexo masculino. (Tabla N°13, anexo).

Las edades de los egresados del C.F.L N°1, al momento de la encuesta oscilan entre los 20 y 32 años. (ver tabla N°14, anexo). Encontrándose el grueso de la población (50%) en la franja que va desde los 24 hasta los 27 años.

La tabla N° 4, evidencia un porcentaje significativamente mayor de alumnos egresados no integrados laboralmente (74%), con relación a los alumnos egresados integrados laboralmente (26%).

Con respecto al tipo de trabajo realizado por los alumnos egresados integrados laboralmente (ver Tabla N° 2), se las organizó en tres categorías, que guardan relación con las descritas en el marco teórico. Sólo se encontró población en dos de las categorías mencionadas: trabajo protegido (67%)y otras modalidades de trabajo (33%).

Dentro de la categoría otras modalidades de trabajo, incluimos: emprendimientos familiares (67%) y empleo bajo condiciones especiales (33%). (ver Tabla N° 8).

Al referirnos a emprendimientos familiares tomamos en cuenta que la relación de dependencia tenga que ver con una empresa de propiedad de la familia del alumno egresado integrado. La supervisión del trabajo, como así también la modalidad de está determinada por la familia.

Mientras que el denominado empleo bajo condiciones especiales, se refiere a un tipo de trabajo que se bien es remunerado, no presenta otro tipo de relación de dependencia con el empleador, es decir, no hay frecuencia en cuanto a la carga horaria diaria, etc.. El empleador solicita su servicio cuando lo considera necesario. (en el caso que mencionamos, consiste en la cobranza de una cuota social).

Dentro de estas categorías, el porcentaje más alto está representado por los alumnos egresados integrados a un trabajo protegido (67%). Todos los casos corresponden a integrados al Taller Protegido Mar del Plata, única opción de empleo protegido en la ciudad de Mar del Plata.

En lo referente a las actividades realizadas en los talleres de proceso de armado entre los años 1986 y 2000, encontramos en orden de frecuencia (ver tabla N°15, anexo) las siguientes: elaboración de panificados y pastas, cocina en general, armado de servilletas, elaboración de dulces, algunas tareas seleccionadas del puesto de trabajo de compostura de calzado, etc. Estos datos fueron recogidos de las encuestas tomadas a los familiares de los egresados, su precisión está determinada por lo que cada uno recuerda.

En la mayoría de los casos, los alumnos concurren a diversos talleres a lo largo de su formación en el Centro. En el análisis de los datos, se toma como base poblacional 34 casos.(aunque cada alumno aprendiz pasó por diversos talleres de proceso de armado, realizando diferentes tareas).

Dentro de este contexto tomamos en cuenta las actividades realizadas por los alumnos aprendices egresados del Centro de Formación Laboral N°1, integrados al Taller Protegido Mar del Plata (ver Tabla N°16, anexo).

Encontrando que el 67% refiere haber concurrido a los talleres de panificados, el 17%, además elaboró pastas, mientras que el 17% restante se formó en panificados y fabricación de dulces.

Entre las actividades que desarrollan en la actualidad éstos operarios en el Taller Protegido Mar del Plata encontramos que el 33% corresponde al sector de carpintería, otro 33% se desempeña en cestería, 17% realiza actividades de reciclado y el 17% restante lleva a cabo actividades de cocina, dentro de las cuales están incluidas las actividades de panificación.

Con respecto al tiempo transcurrido entre el egreso del Centro de Formación Laboral N°1 y la efectiva integración al trabajo protegido (ver Tabla N°4), encontramos que los porcentajes más altos (33%) corresponden a un año después y a cuatro años o más; le siguen con un porcentaje del 17% los que se integraron desde el egreso o tres años después del egreso.

En lo referente a la remuneración percibida por los alumnos egresados integrados al Taller Protegido Mar del Plata, encontramos que la totalidad percibe una remuneración mensual. La misma es otorgada por el Taller, varía de acuerdo a los ingresos percibidos por la comercialización de los productos elaborados, se paga en efectivo y en forma directa al operario, teniendo en cuenta: presentismo, desempeño, conducta y antigüedad. Esta evaluación está a cargo del equipo técnico del Taller.

Con relación al incentivo otorgado por el Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano, el 83% lo recibe. Este incentivo se acuerda por convenio con la Institución y es de pago bimestral (ver Tabla N°5).

En cuanto a la cantidad de horas que trabajan el mayor porcentaje (67%) está dado por los operarios que cumplen la jornada completa de trabajo, es decir, las ocho horas diarias, lo que habla de una muy buena formación previa en lo referente a la resistencia a la fatiga; siendo éste uno de los objetivos del Centro de Formación Laboral N°1. El 33% restante cumple una jornada de hasta 6 horas. En esta categoría fue incluido un operario que asiste cuatro hs. diarias a excepción de un día que cumple la jornada completa..

Se observa además que en cuanto al grado de supervisión, la mitad de la población necesita supervisión media, 33% supervisión baja y sólo el 17% requiere un alto grado de supervisión.

Siendo éste otro de los objetivos que se trabajan en el Centro de Formación Laboral.

En lo que hace a los casos que alguna vez estuvieron integrados y ya no lo están, encontramos un solo caso que representa el 4% de los que en la actualidad no están trabajando.

El mismo estuvo integrado en los Talleres Municipales, que en ese momento aún se admitía población con Retraso Mental Moderado, pero su objetivo era de entrenamiento de modo que una vez que cumplía los objetivos planteados para él, se lo egresaba. En la actualidad los Talleres Municipales adoptaron una modalidad totalmente distinta, pero de todas formas no admite personas con retraso mental moderado.

En lo referente a los motivos que determinan la no integración laboral de los egresados se destacan: la falta de interés del grupo fliar. Para su integración en una actividad productiva (54%), otros de los motivos es el de los que están en lista de espera del Taller Protegido, que debido a su carácter de permanente se hace muy difícil abrir nuevas vacantes. Otras de las causas mencionadas por los padres refiere a la falta de información recibida (17%), y por último aparecen las razones económicas(04%). Si bien

el Taller Protegido no cobra, la institución madre El Portal del Sol, exige un bono contribución de \$55 por mes, el carácter del mismo es obligatorio y sólo en algunos casos pueden tramitarse medias becas.

Si bien nuestra investigación no apuntaba a determinar si existía una formación posterior al egreso del C.F.L N 1, encontramos que el 16% de la población que no se encuentra trabajando, está o estuvo realizando capacitaciones, en la totalidad de los casos, corresponden a cursos de Capacitación e Intermediación Laboral que dependen del Gobierno de la pcia. de Bs.As.,

Estos son implementados por Organismos no gubernamentales que se encargan de seleccionar a los candidatos, a partir de los listados de las escuelas especiales. Los cursos tienen diferentes modalidades, como ayudante de portería, huertas, jardinería en gral. Etc.

Los asistentes a estos cursos de capacitación son beneficiarios de un subsidio mensual cuyos montos oscilan entre los \$120 y \$160, según el curso y la carga horaria de los mismos.

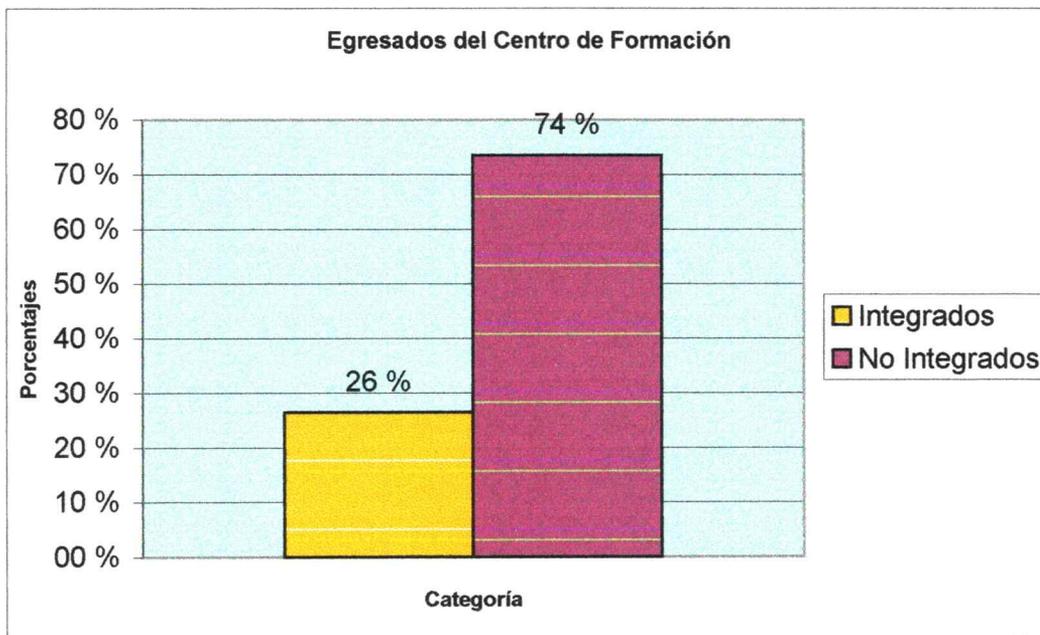
**TABLA N° 1: ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N°1, SEGÚN CATEGORÍA DE INTEGRACIÓN. MAYO DE 2001.**

| CATEGORIA     | Cantidad | %    |
|---------------|----------|------|
| Integrados    | 9        | 26 % |
| No Integrados | 25       | 74 % |

|         |    |       |
|---------|----|-------|
| Totales | 34 | 100 % |
|---------|----|-------|

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS DE LA ENCUESTA N° 1.**

**GRAFICO N° 1.**



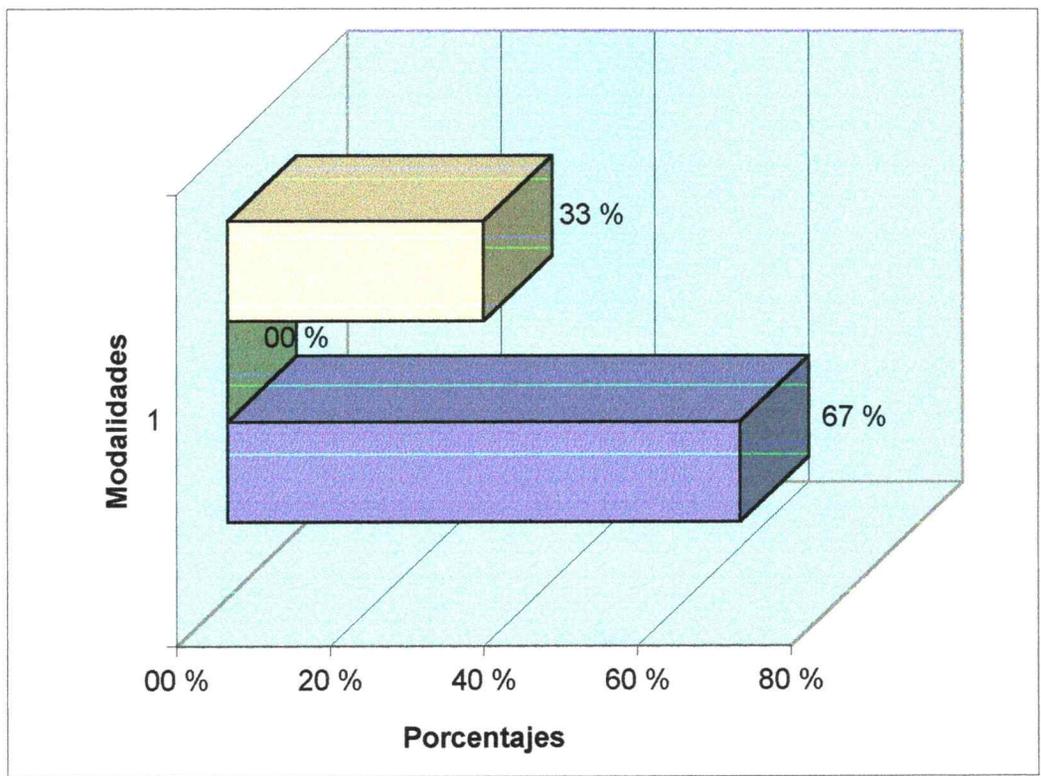
**TABLA N° 2: ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N° 1 INTEGRADOS LABORALMENTE, SEGÚN TIPO DE TRABAJO. MAYO DE 2001.**

| TIPO DE TRABAJO     | Cantidad | %    |
|---------------------|----------|------|
| Trabajo Protegido   | 6        | 67 % |
| Trabajo Competitivo | 0        | 00 % |
| Otras Modalidades   | 3        | 33 % |

|         |   |       |
|---------|---|-------|
| Totales | 9 | 100 % |
|---------|---|-------|

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA N° 1.**

**GRAFICO N° 2**

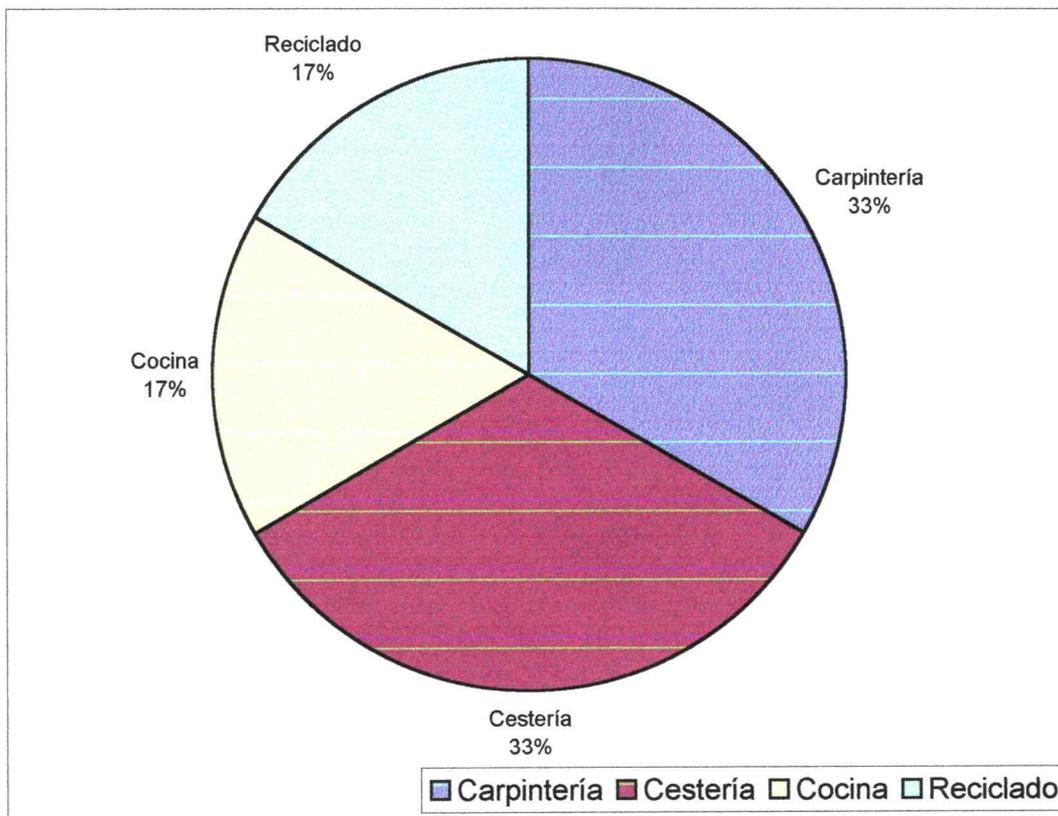


**TABLA N° 3: ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N°1 INTEGRADOS AL TALLER PROTEGIDO MAR DEL PLATA, SEGÚN SECTORES DE TRABAJO. MAYO DE 2001.**

| ACTIVIDADES REALIZADAS EN TP | Cantidad | %            |
|------------------------------|----------|--------------|
| Carpintería                  | 2        | 33 %         |
| Cestería                     | 2        | 33 %         |
| Cocina                       | 1        | 17 %         |
| Reciclado                    | 1        | 17 %         |
| <b>Totales</b>               | <b>6</b> | <b>100 %</b> |

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS DE LA ENCUESTA N° 2.

**GRAFICO N° 3**

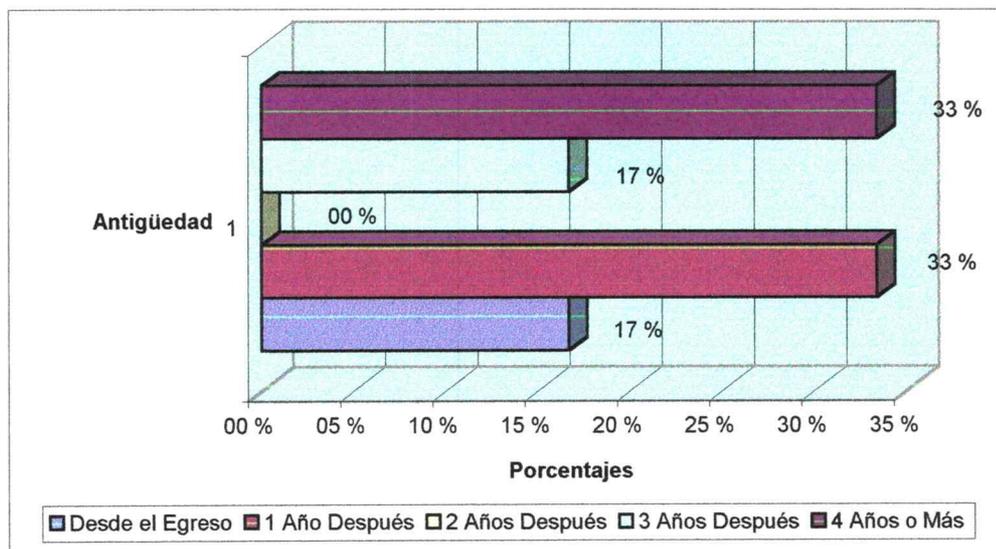


**TABLA N° 4: TIEMPO TRANSCURRIDO HASTA LA INTEGRACIÓN LABORAL, SEGÚN AÑO DE EGRESO DEL CENTRO DE FOMACION LABORAL N° 1. MAYO DE 2001.**

| Antigüedad      | Años     | %            |
|-----------------|----------|--------------|
| Desde el Egreso | 1        | 17 %         |
| 1 Año Después   | 2        | 33 %         |
| 2 Años Después  | 0        | 00 %         |
| 3 Años Después  | 1        | 17 %         |
| 4 Años o Más    | 2        | 33 %         |
| <b>Totales</b>  | <b>6</b> | <b>100 %</b> |

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS DE LAS ENCUESTAS N° 1 Y 2.**

**GRAFICO N° 4**



**TABLA N° 5: REMUNERACIÓN PERCIBIDA POR LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N° 1 INTEGRADOS AL TALLER PROTEGIDO MAR DEL PLATA, SEGÚN INCENTIVO OTORGADO POR EL CONSEJO PROVINCIAL DE LA FAMILIA Y DESARROLLO HUMANO EN VIRTUD DEL CONVENIO CON LA INSTITUCIÓN.**

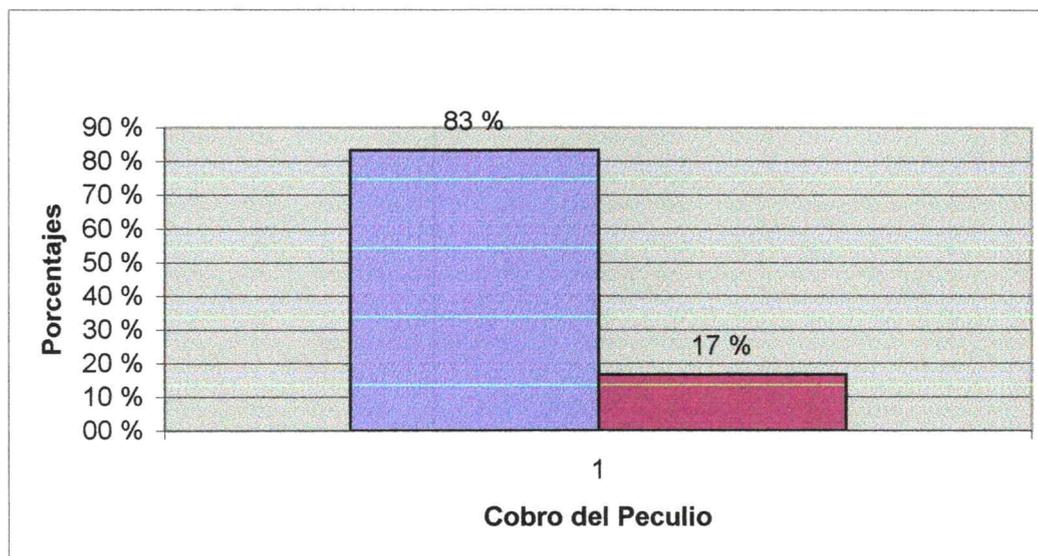
**MAYO DE 2001.**

| Peculio           | Cantidad | %    |
|-------------------|----------|------|
| Cobran Peculio    | 5        | 83 % |
| No Cobran Peculio | 1        | 17 % |

|         |   |       |
|---------|---|-------|
| Totales | 6 | 100 % |
|---------|---|-------|

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS DE LA ENCUESTA N° 2.**

**GRAFICO N° 5**



**TABLA N° 6: TIEMPO DE TRABAJO DE LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N° 1 INTEGRADOS AL TALLER PROTEGIDO MAR DEL PLATA, SEGÚN CARGA HORARIA DIARIA.**

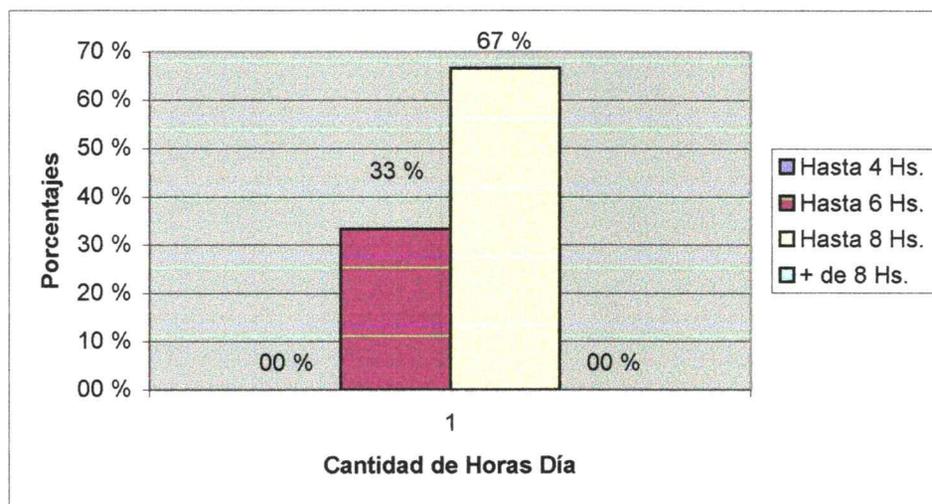
**MAYO DE 2001.**

| Carga horaria diaria | Cantidad | %    |
|----------------------|----------|------|
| Hasta 4 Hs.          | 0        | 00 % |
| Hasta 6 Hs.          | 2        | 33 % |
| Hasta 8 Hs.          | 4        | 67 % |
| + de 8 Hs.           | 0        | 00 % |

|                |          |              |
|----------------|----------|--------------|
| <b>Totales</b> | <b>6</b> | <b>100 %</b> |
|----------------|----------|--------------|

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS DE LA ENCUESTA N° 2.**

**GRAFICO N° 6**



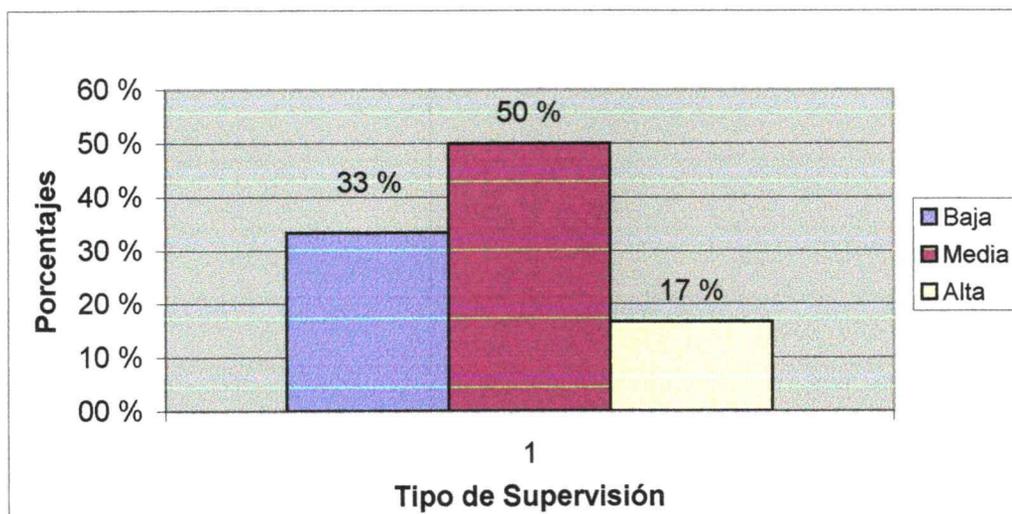
**TABLA N° 7: ADECUACION AL PUESTO DE TRABAJO DE LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N°1 INTEGRADOS AL TALLER PROTEGIDO MAR DEL PLATA, SEGÚN GRADO DE SUPERVISIÓN REQUERIDA. MAYO DE 2001.**

| Grado de supervisión | Cantidad | %    |
|----------------------|----------|------|
| Baja                 | 2        | 33 % |
| Media                | 3        | 50 % |
| Alta                 | 1        | 17 % |

|         |   |       |
|---------|---|-------|
| Totales | 6 | 100 % |
|---------|---|-------|

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS EN LA ENCUESTA N° 2.**

**GRAFICO N° 7.**



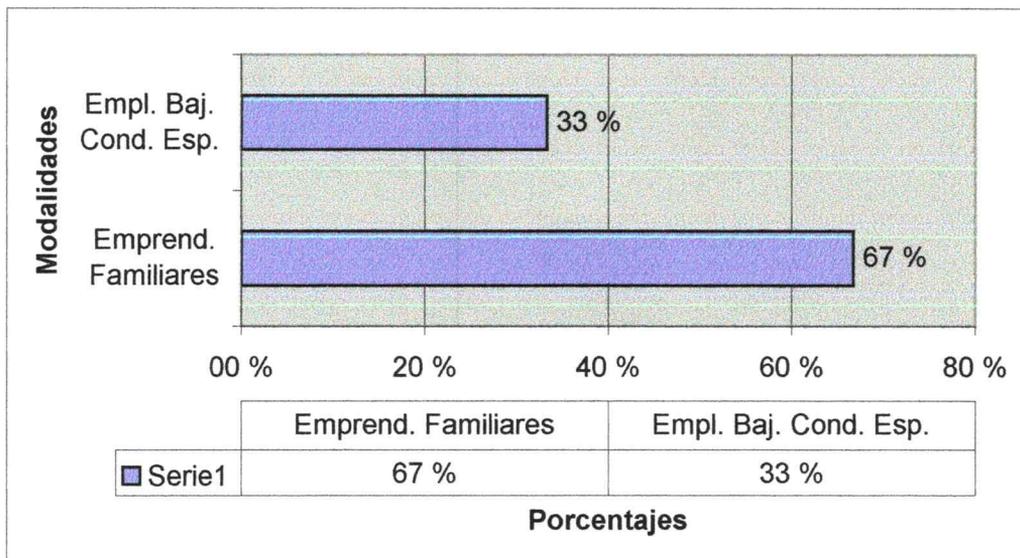
**TABLA N° 8: INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N°1, SEGÚN OTRAS MODALIDADES DE TRABAJO. MAYO DE 2001.**

| Otras modalidades     | Cantidad | %    |
|-----------------------|----------|------|
| Emprend. Familiares   | 2        | 67 % |
| Empl. Baj. Cond. Esp. | 1        | 33 % |

|         |   |       |
|---------|---|-------|
| Totales | 3 | 100 % |
|---------|---|-------|

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS EN LAS ENCUESTAS N° 1 Y 2.**

**GRAFICO N° 8**

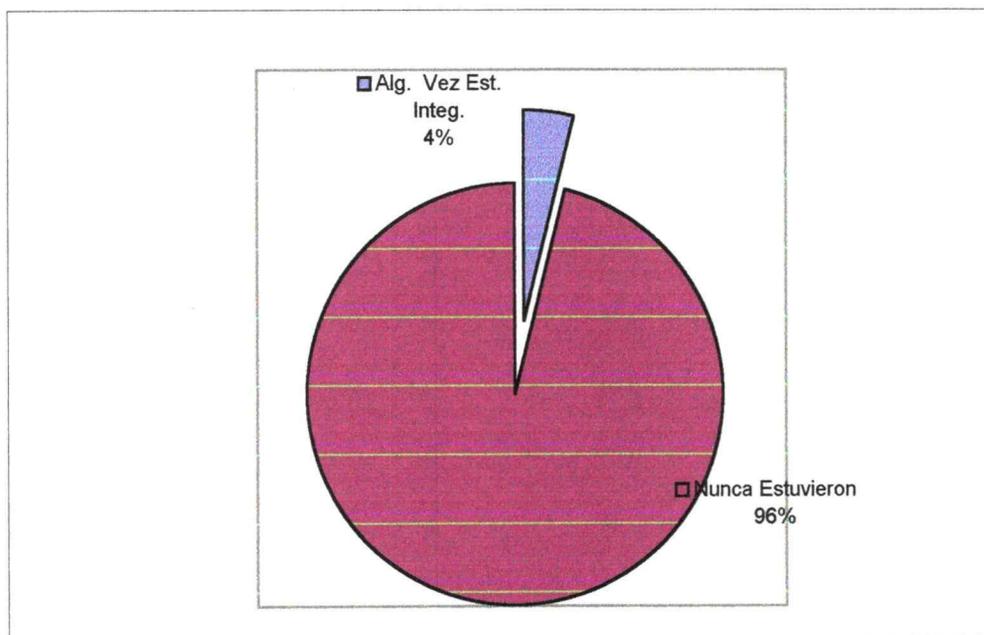


**TABLA N° 9: INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N°1, SEGÚN SITUACIÓN LABORAL PASADA. AÑOS 1986- 2001.**

| Sit. Laboral pasada  | Cantidad  | %            |
|----------------------|-----------|--------------|
| Alg. Vez Est. Integ. | 1         | 04 %         |
| Nunca Estuvieron     | 24        | 96 %         |
| <b>Totales</b>       | <b>25</b> | <b>100 %</b> |

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS DE LAS ENCUESTAS N° 1 Y 2 .**

**GRAFICO N° 9**



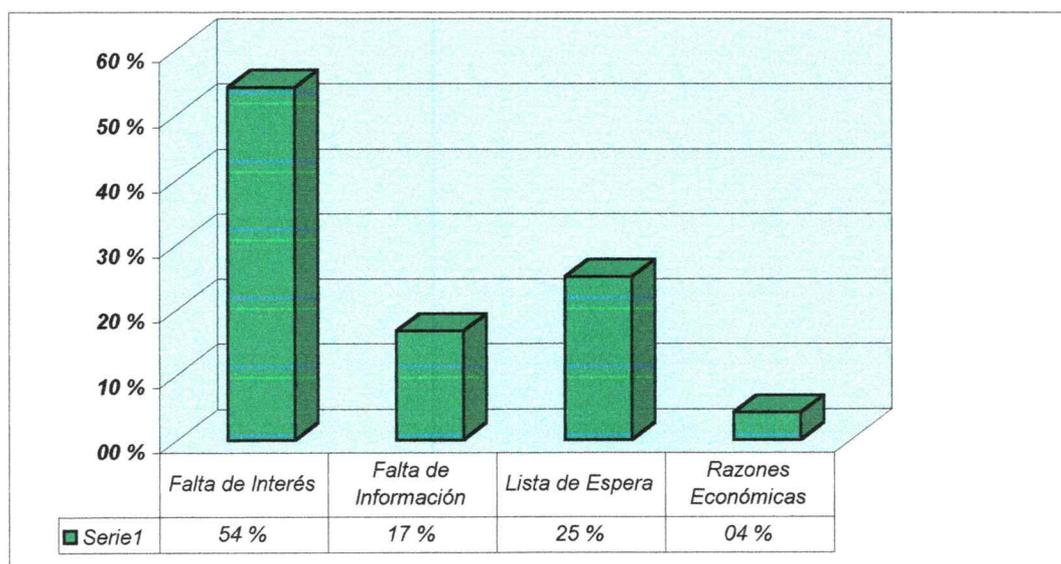
**TABLA N° 10: ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N°1 NO INTEGRADOS LABORALMENTE, SEGÚN MOTIVOS.  
MAYO DE 2001.**

| Motivos              | Cantidad | %    |
|----------------------|----------|------|
| Falta de Interés     | 13       | 54 % |
| Falta de Información | 4        | 17 % |
| Lista de Espera      | 6        | 25 % |
| Razones Económicas   | 1        | 04 % |

|         |    |       |
|---------|----|-------|
| Totales | 24 | 100 % |
|---------|----|-------|

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS DE LA ENCUESTA N° 1.

**GRAFICO N° 10.**

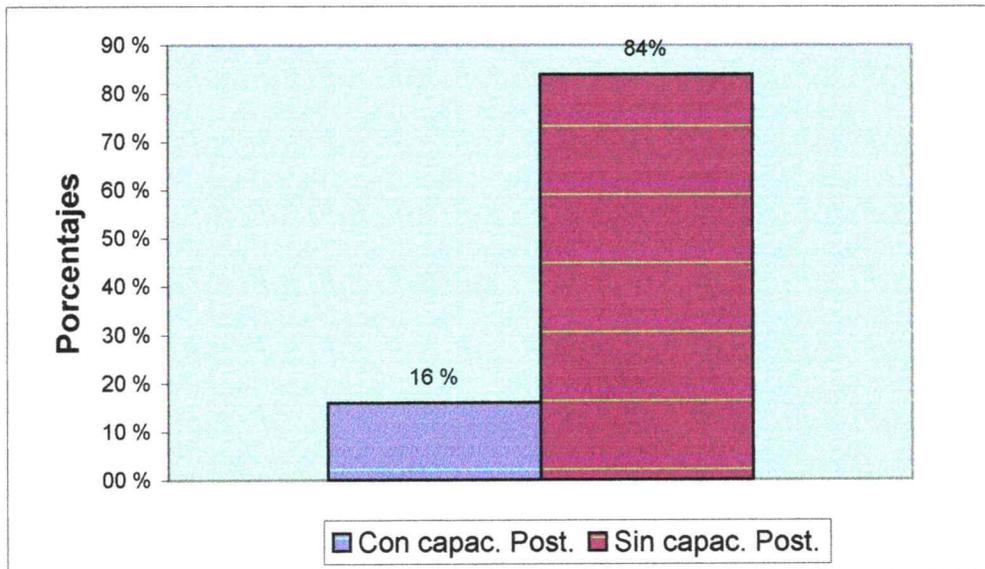


**TABLA N° 11: SITUACIÓN DE FORMACIÓN DE LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N° 1 NO INTEGRADOS LABORALMENTE, SEGÚN CAPACITACION POSTERIOR AL EGRESO.  
MAYO DE 2001**

| Capacitación     | Cantidad | %     |
|------------------|----------|-------|
| Con capac. Post. | 4        | 16 %  |
| Sin capac. Post. | 21       | 84%   |
| Totales          | 25       | 100 % |

**FUENTE: ELABORACION PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS DE LA ENCUESTA N° 1.**

**GRAFICO N° 11**



## **VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.**

Al comenzar nuestra investigación, nos propusimos determinar **en qué medida se integran laboralmente los alumnos aprendices con Retraso Mental Moderado, egresados del Centro de Formación Laboral N°1 de la ciudad de Mar del Plata.**

Con el fin de alcanzar dicho objetivo, hicimos un rastreo bibliográfico, encontrando gran variedad de material.

Existen numerosas investigaciones acerca de la importancia del empleo en personas con necesidades especiales, por ejemplo, las investigaciones realizadas por Verdugo, Canal y Gómez acerca de "Retraso Mental e integración"; en la que se toma la integración laboral como uno de los indicadores que mide Calidad de Vida en personas con retraso mental.

En la Tesis Doctoral de Adomina Calzón Vidal, de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, sobre Orientación Profesional del Deficiente Mental se exponen experiencias de integración laboral en diversos países de Europa y Estados Unidos.

Es muy pobre y poco específico el material de Retraso Mental Moderado y sus posibilidades laborales.

Después de reiterados intentos de obtener información de Centros de Formación de otros Distritos para conocer si había un seguimiento de sus egresados, no obtuvimos respuestas.

El compromiso fue además, investigar que lugares existen en nuestra ciudad para integrar a estos egresados.

En el recorrido por las diferentes instituciones de la ciudad, sólo encontramos tres que funcionaban como Talleres Protegidos, el resto representaba distintas ofertas de actividades que no tenían que ver con lo productivo.

Debido a las exigencias establecidas por la Ley de Talleres Protegidos en cuanto a producción, autoabastecimiento, requerimiento salarial mínimo, etc., muchas de las Instituciones que contaban con Talleres Protegidos, adoptaron la modalidad de Talleres Terapéuticos.

De los tres Talleres que recorrimos, los municipales, ya no son una opción para esta población, porque adoptaron una modalidad que los excluye por su condición (R.M.M); de esta manera la única opción es Taller Protegido Mar del Plata, que depende del Portal del Sol.

El taller Mar del Plata, tiene 57 operarios, y su capacidad de población al límite, si a esta característica le agregamos que por depender de una institución madre " El Portal del Sol "tienen prioridad los egresados de la escuela propia "General Manuel Belgrano"; las posibilidades se reducen notablemente.

Los solicitantes pasan a una extensa lista de espera que en la mayoría de los casos, y ante la frustración de los mismos y sus familias optan por otros tipos de actividades (recreativas, deportivas, socializantes), renunciando así a la posibilidad de integrarse en un puesto de trabajo para el que fueron capacitados.

Con el fin de recabar la información pertinente, diseñamos dos encuestas semi abiertas, una dirigida al egresado o tutor en caso de que éste no pudiera precisar las respuestas, y una segunda encuesta para los que efectivamente estuvieran integrados, dirigida al supervisor o jefe, que se tomó en el lugar de trabajo.

En cuanto a nuestro objetivo general: **Establecer en que medida se integran al Mercado Laboral los alumnos aprendices con Retraso Mental Moderado, egresados del Centro de Formación Laboral N°1 de la ciudad de Mar del Plata,** encontramos, que el porcentaje de no integrados es significativamente mayor que el de integrados.

Si bien el grueso de la población integrada se encuentra en la única modalidad protegida de la ciudad, existe un porcentaje menor que se desempeña en emprendimientos familiares y otras modalidades.

No se registró ningún caso en empleo competitivo.

En lo referente a los objetivos específicos, tales como **Identificar si las tareas que llevan a cabo en su empleo se relacionan con las aprendidas en el Centro de Formación Laboral,** encontramos que eran muchos los talleres de procesos de armado

por los que habían transitado los egresados, realizando actividades como carpintería, compostura de calzado, envasado de servilletas, cocina, repostería, panificados, etc.

De los alumnos integrados a una modalidad protegida, el porcentaje más elevado había aprendido actividades de panificación exclusivamente, un porcentaje inferior además de panificación había realizado pastas, la población restante ( que coincide con los egresados de los primeros años del Centro de Formación), habían realizado actividades de cocina como dulces, y panificados.

En cuanto a las actividades que hacen los operarios que provienen del C.F.L., en el Taller Protegido, encontramos que predominan carpintería y cestería , le siguen cocina y reciclado; el Taller protegido cuenta también con actividades como trabajo con polietileno, decoración y secretaría.

Si tenemos en cuenta que el taller de cocina incluye panificados podríamos decir que el menor porcentaje de los operarios provenientes del Centro de Formación Laboral, fueron capacitados para la actividad que actualmente desarrollan, teniendo en cuenta los talleres de proceso de armado en los que se formaron.

Todos los operarios que se integraron en este taller perciben una remuneración mensual, que está relacionada con la producción, la misma es determinada por el equipo técnico del Taller Protegido, según la evaluación de desempeño, asistencia, puntualidad, conducta, etc. y un elevado porcentaje recibe además, una remuneración bimestral (peculio), que es un incentivo otorgado por el Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano en virtud de un convenio con la institución.

En cuanto a la carga horaria diaria estamos en condiciones de decir que en su mayoría trabajan las 8 hs. estipuladas por el reglamento, mientras que un porcentaje menor, cumple una jornada de hasta seis horas; en esta categoría se incluye un caso que trabaja cuatro veces por semana 4 hs y un día por semana 8 hs. .

La mitad de la población necesita una supervisión media; un porcentaje algo inferior requiere supervisión baja, y sólo un mínimo necesita supervisión alta.

En esta investigación no logramos establecer una relación entre las actividades desarrolladas en el C.F.L N°1 y las desarrolladas en el T.P Mar del Plata. En los requisitos de admisión las actividades desarrolladas con anterioridad no son determinantes. Si lo son, en cambio, el nivel de adaptación laboral en lo referente a adecuación al puesto de trabajo, (resistencia a la fatiga, grado de supervisión, responsabilidad, actitud de respeto y cooperación). Los items tomados en cuenta en esta investigación resultaron altamente satisfactorios lo que habla de una buena preparación previa.

En lo referente a otro de los objetivos; **Formular las distintas causas por las cuales los egresados del Centro de Formación Laboral no se han integrado a un régimen laboral**, encontramos que el mayor porcentaje está representado por la falta de interés, es decir, los padres manifiestan que no tienen necesidad y/o interés en que sus hijos realicen una actividad productiva, haciendo alusión a otro tipo de actividades que ellos consideran más acordes a sus hijos.

Es importante destacar que la actitud de la familia es fundamental. Puig de La Bellacasa en el capítulo "Concepciones, Paradigmas y Evolución de las Mentalidades sobre Discapacidad", de su libro "Discapacidad e Información" afirma que: "no es la deficiencia y la falta de destreza el núcleo del problema, ni el objetivo final que hay que atacar, sino la situación de dependencia ante los demás". Generalmente es en el seno familiar donde se generan actitudes negativas que interrumpen la plena integración social.

Si bien no es objeto de esta Tesis ahondar en la concepción familiar acerca del deficiente, queda abierta la inquietud para posteriores investigaciones al respecto.

Otro de los motivos que aparece en menor grado, está dado por los egresados que se encuentran en lista de espera en el T.P Mar del Plata. Algunos de los cuales ya no esperan respuesta debido a la cantidad de años que pasaron desde que se inscribieron.

Un porcentaje menor representa los que refieren no haber recibido información suficiente y que por ese motivo optaron por incluirlos en diferentes instituciones que conocieron de maneras diversas (medios de comunicación, recomendaciones, etc.)

Un mínimo de la población argumenta no poder hacer frente a las exigencias económicas del Taller Protegido (Bono Contribución Obligatorio de \$55 por mes, en carácter de cuota de socio), esta afirmación fue corroborada por la directora del Taller quién nos explicó, que sólo en algunas oportunidades suelen dar medias becas de estos bonos.

Otro de los objetivos tiene que ver con: **Establecer las distintas causas por las cuales los egresados que en alguna oportunidad estuvieron integrados, hoy no lo están.**

Sólo registramos un caso de los que alguna vez estuvieron integrados (Talleres Municipales), determinamos que el motivo del egreso de los Talleres Municipales es por que cumplió con los objetivos propuestos, vale decir, a diferencia del Taller Mar del Plata, que es de permanencia, los talleres municipales adoptaban una modalidad diferente, relacionada con lo formativo, de modo que el operario que cumplía con los objetivos previstos para él, era egresado.

Destacamos que si bien los Terapistas Ocupacionales tienen muy bien determinadas sus funciones tanto en el C.F.L. como en el Taller Protegido de Producción no encontramos puntos en común donde se pueda acordar una formación adecuada a los posibles puestos de trabajo, ni una demanda de mano de obra específica para los espacios de trabajo que funcionan en el taller, de esta manera la última etapa de la rehabilitación laboral, se ve interrumpida por la imposibilidad de obtener y conservar un empleo adecuado.

## **Posibles propuestas desde Terapia Ocupacional:**

A partir de la investigación realizada en esta tesis, sobre la **integración laboral de los alumnos aprendices, con Retraso mental Moderado, egresados del Centro de Formación Laboral N° 1 de la ciudad de Mar del Plata**, surge la necesidad de búsqueda de alternativas que tengan como finalidad, modificar esta situación.

Como puede apreciarse a lo largo de la investigación, las causas del bajo grado de Integración Laboral, es producto de causas múltiples, tales como, falta de interés por parte de la familia y escases de lugares que representen una oferta real de trabajo para la población en estudio.

Con los fines de organizar las propuestas las separamos según la participación:

**-A nivel de participación comunitaria, ONG, empresas y comunidad;** se podrían incrementar las oportunidades sensibilizando y concientizando a las organizaciones empresariales, públicas y privadas, abriendo el mercado de trabajo al mayor número y tipos de tareas, si bien en la ciudad existe un único modelo de trabajo protegido es posible gestionar otras como: modelos de colocación individual, ubicando a diferentes alumnos aprendices en condiciones de egreso del Centro de Formación Laboral N° 1, en puestos en empresas o industrias que le permita después de un entrenamiento y seguimiento, realizar su trabajo con eficacia; otro modelo sería el de Enclave que consiste en formar pequeños grupos de hasta 8 operarios, con supervisión permanente, que puedan realizar trabajos para la comunidad en general. (Las siguientes son algunas de las opciones que fueron sugeridas por Abberbock, 1991).

Otra posibilidad sería favorecer el despliegue de iniciativas de carácter productivo y social mediante el impulso de proyectos elaborados por O.N.G. y asociaciones de padres, orientadas a satisfacer las necesidades laborales.

Investigar sobre las condiciones y contextos de influencia de cada uno de los egresados en colaboración con las familias, para determinar posibilidades laborales reales, en lugares sugeridos por los mismos, o para producir proyectos, y estrategias específicas de acuerdo a cada caso en particular.

**A nivel familiar;** uno de los motivos que se destacan es de la falta de interés de la familia por que el egresado trabaje, esto si bien responde a actitudes de sobreprotección, se podría trabajar desde el Centro de Formación Laboral, estableciendo canales de comunicación, consulta e información, como así también de apoyo a los padres, orientando su participación y aumentando el compromiso de la familia y del entorno cercano, buscando que se impliquen en la última etapa de la formación de sus hijos, como en el proceso de búsqueda y mantenimiento de un empleo.

**A nivel del Centro de Formación Laboral:** No podemos dejar de destacar que los recursos humanos disponibles en el Centro resultan escasos para concretar las propuestas que detallamos a continuación; pero de poder resolverse esta situación es el lugar más indicado para; ofrecerse como centro de recursos, información y asesoramiento para toda la comunidad de influencia, y de organizaciones que integren personas con necesidades especiales en lo relacionado con posibilidades laborales.

Favorecer la creación de una bolsa de trabajo, donde los posibles empleadores puedan dirigirse a fin de concretar una entrevista con los candidatos a un empleo.

Y por último, y en lo específico de la Formación de los alumnos aprendices, nos parece conveniente utilizar técnicas que permitan cierta plasticidad en cuanto a los posibles cambios de actividades, como así también que el alumno tenga más oportunidades de rotar por diferentes talleres a lo largo de su formación laboral, poniendo énfasis en el aprendizaje de distintas destrezas más que en el de una única actividad.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR MONTERO, Luis..” Discapacidad e Igualdad de oportunidades”. Edit. Lumen. Humanitas. Est. Gráficos Libris. S.R.L. Bs. As. Argentina. 1997.
- BACH, H.. “La deficiencia mental. Aspectos Pedagógicos”. Edit. Kapeluz. Madrid. 1989.
- BANK, Mikkelsen, NE.. “La Normalización como objetivo en las A.V.D”. Boletín de Estudio y Documentación del INSERSO. Nº15. Madrid. 1979.
- BANK-MIKKELSEN, N.E.. “El concepto de Normalización en la deficiencia mental”. O.I.T. Ginebra. 1983.
- BATSHAU, Mark.. “Clínicas Pediátricas Norteamericanas”. MD. Interamericana. 1993.
- BLANCAS,A.,” Creando empleos”. Memorias del Tercer Congreso Internacional:“La discapacidad en el año 2000”. México. 2000.
- CALDERONE, G.;DI CLEMENTE, L.”Material de la asignatura T.O.IV”
- CASTRO; Cue L, “Opciones laborales”. Memorias del tercer Congreso Internacional “La discapacidad en el año 2000”. México. 2000.
- BOLETIN OFICIAL de la República Argentina. Ley Nacional 24147. Bs. As.
- CALZON VIDAL, Delomina.. “Orientación profesional del Deficiente Mental”. Ministerio de Asuntos Sociales. INSERSO. Polig. Industrial. Los Angeles. 1993.
- CASADO, Demetrio..”Panorámica de la Discapacidad” . Intress. Barcelona. 1991.
- CEDEFOP, Empleo de protección parcial para minusválidos en los países de la C.E. Berlín. 1990.

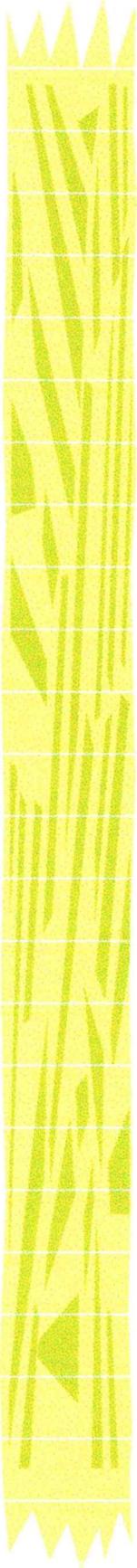
- CHICLANA, Mónica- DOMINGUEZ, Beatriz... Inclusión del T.O en el Taller Protegido de Producción. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Mar del Plata. 1999.
- CHIGUR, Emanuel.. “Oportunidades de empleo para los Deficientes Mentales”. O.I.T. Ginebra. 1983.
- CIRCULARES TÉCNICAS D.G.C Y E. Dirección de Educación Especial de la Provincia de Buenos Aires.
- DELL ANNO, Amelia.. “Política social y discapacidad. Sujeto y contexto”. UNMDP. Edit. Lumen Humanitas. Junio 1998.
- DI CLEMENTE, Laura Liliana. “Evaluación del desempeño en el proceso de Formación Profesional de Oficios”. Tesis de grado. Licenciatura en Terapia Ocupacional. Universidad Nacional de Mar del Plata. 1999.
- DIAZ ALCARAZ-RAMOS ALCANTARA-RODRIGUEZ GARCIA.. “Formación profesional y empleo del deficiente psíquico”. Edit. Gráfica Torroba. 1980.
- DIRECCIÓN DEL DISCAPACITADO. Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano. “Programa de Talleres Protegido”. La Plata. 1996.
- DOLORGANIS, Georges.. “Centros de desarrollo de empleos”. O.I.T. Ginebra. 1983.
- EUSKO JAURLARITZA. “Integración laboral de los minusválidos”. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. 1984.
- FROSTIG, M.. “Educación Especial para una ubicación social apropiada”. Edit.Panamericana. 1980.
- GLARP (Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional).. “Organización y Administración de Talleres Protegidos”. Bogotá. 1993.

- GUILLÉN R, "La lucha para alcanzar la integración social". Memorias del tercer Congreso Internacional: "La discapacidad en el año 2000". México. 2000.
- HOPENHAY-BECCARIA y otros.. "Integración o desintegración social en el mundo del Siglo XXI". Edit. Espacio. Bs. As. 1998.
- II SEMINARIO SOBRE DISCAPACIDAD E INFORMACIÓN.. Concepción, Paradigmas y Evolución de las mentalidades sobre la Discapacidad. En "Discapacidad e Información". Documento 14/92. Real Patronato de prevención y atención a las personas con Minuavalías. Madrid. 1990.
- KNAVE, Bengt. "Estrategias de salud ocupacional para una buena calidad de vida laboral". Salud Ocupacional. Año XIII. Nº58. SMT. Bs. AS. 1995.
- LAMBERT, Jean.. "Introducción al Retardo Mental". Edit. Herden. 2da. Edición. Barcelona. 1987.
- LAPACCE, Norma-LEGO, Nélica.. "Integración del Discapacitado. Una propuesta socio-educativa". Edit. Humanitas. Bs. As.
- LEY DE EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. nº 11612.
- LEY FEDERAL DE EDUCACIÓN. Nº 24195. Bs.As. Argentina. 1993.
- MATERIA PRIMA. .. Revista indep. de T.O. Año I. Nº1, 1996; año II nº 4 y Nº5. 1997. Edit. Andrea Monzón. Capital Federal.
- MC. DONALD.. "T.O en rehabilitación". 2da. Edición. Edit. Salvat. Barcelona. 1979.
- N.V.. "Compendio de Declaraciones sobre los Derechos de las Personas Impedidas".
- NACIONES UNIDAS. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales.. "Incapacidad: Situación, Estrategias y Políticas". New York. 1987.

- NACIONES UNIDAS.. “Los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad”. New York. 1983.
- NACIONES UNIDAS.. “Propuestas de acción para las personas con discapacidades”. Edit. Lumen. Bs. As. 1995.
- NAVARRO,C. “Desarrollo laboral en personas con discapacidad” . Memorias del tercer Congreso Internacional:“La discapacidad en el año 2000”. México.2000.
- NIRJE, B.. “The Normalization principle”. En “Changes paterns in residential services for the mentally retarded” de Kugel y Sheearer (comps.). Comisión Presidencial sobre Retraso Mental. Washintong D.C. 1976.
- O.I.T. “Centro de evaluación de aptitudes y reparación de los inválidos para el trabajo”. Ginebra. 1973.
- O.I.T..“Adaptación de empleos para inválidos”. Ginebra. 1972.
- O.I.T.. “La rehabilitación profesional de los deficientes mentales”. Ginebra. 1978.
- O.I.T... “Normas Internacionales del Trabajo sobre la Readaptación Profesional. Directrices para su aplicación” O.I.T. Ginebra. 1989.
- O.I.T.. “La rehabilitación profesional de los deficientes mentales”. Ginebra. 1983.
- O.I.T. “Glosario de rehabilitación profesional y empleo de los discapacitados”. Ginebra. 1981. Edición Provincial.
- O.I.T. Creación de empleo para personas discapacitadas.. Guía de organizaciones de empresarios. Ministerio de Asuntos Sociales. OFFO. Madrid. España. 1993.

- O.I.T. "Organización de un taller de fabricación para personas incapacitadas". Monografía sobre readaptación profesional. 1979.
- PANTANO, Liliana.. "La discapacidad como problema social. Un enfoque sociológico. Reflexiones y Propuestas". Edit. Eudeba. 1993.
- PELAEZ A. "Perspectiva de Integración Laboral". Memorias del tercer Congreso Internacional: "La discapacidad en el año 2000". México. 2000.
- PICHOT, Pierre.. (coordinación general) "D.S.M –III-R". Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Masson S.A .1989.
- PINEDA, E -ALVARADO,E -CANALES,F .." Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo de personal de Salud". Organización Sanitaria Panamericana. Oficina Regional de la O.M.S. Washington, D.C 20037. E.U.A. 1994
- POLIT, D.. "Investigación Científica en Ciencias de la Salud". Nueva Editorial Interamericana. 4ta. Edición. México.1994.
- PUJOL, Jaime.. "Análisis Ocupacional". Montevideo. 1980.
- RICHARDSON, S.A., KOLER, H, Y KATZ, M: "Temas claves en investigación del Retraso Mental". Editorial SIIS, Madrid, 1990.
- SANTILLANA. "Diccionario Enciclopédico de Educación Especial". Vol.11
- TALLIS, Jaime y otros.. "Retardo Mental. Aportes sobre la Deficiencia Mental. Reflexiones interdisciplinarias". Edit. Miño y Dávila. Bs.As. 1993.
- VERDUGO ALONSO, M.A.. "El cambio de paradigma en la concepción del Retraso Mental. La nueva definición de la AARM". En Revista Siglo Cero nº 153. Madrid. 1994.
- VERDUGO ALONSO, M.A.. "Personas con discapacidad". Revista Siglo XXI. Editores. Madrid. 1995.

- VERDUGO, Miguel- JENARO, Cristina.. “Retraso Mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo”.AARM. Edit. Alianza. Madrid. 1997.
- WILARD Y SPACKMAN.. “Terápia Ocupacional”. Edit. Panamericana. Madrid. 1998.
- WOLFFENSBERGER, W..”The principle of normalization in human services”. Instituto Nacional sobre Retraso Mental. Toronto. 1972.
- WOLFFENSBERGER,W.. El debate sobre la Normalización. En Revista Siglo Cero nº 105. Madrid. 1986.



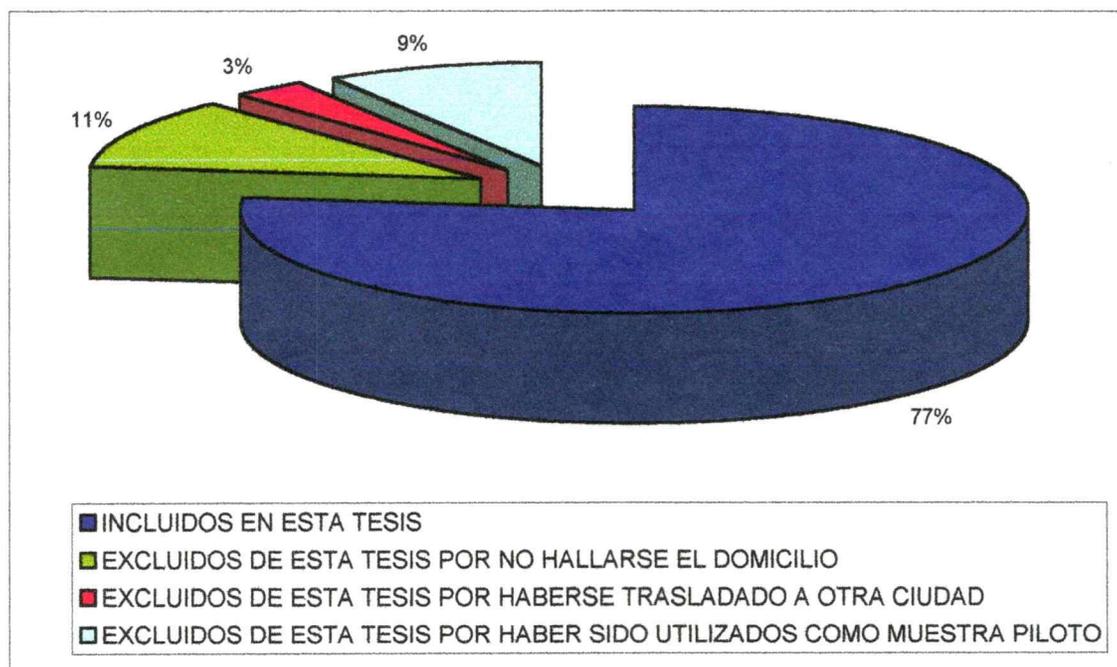
ANEXO I  
**ANEXO I**

**TABLA N° 12: CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN DE LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N° 1. MAR DEL PLATA. ARGENTINA. MAYO DE 2001.**

| CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSIÓN |   | CANTIDAD  | %            |
|------------------------------------|---|-----------|--------------|
| INCLUIDOS EN EL ESTUDIO            |   | 34        | 77 %         |
| EXCLUIDOS DE ESTA TESIS            | POR NO HALLARSE EL DOMICILIO                  | 5         | 11 %         |
|                                    | POR HABERSE TRASLADADO A OTRA CIUDAD          | 1         | 03 %         |
|                                    | POR HABER SIDO UTILIZADOS COMO MUESTRA PILOTO | 4         | 09 %         |
| <b>TOTALES</b>                     |   | <b>44</b> | <b>100 %</b> |

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS DE LOS REGISTROS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N° 1.**

**GRAFICO N° 12**



## CARACTERIZACION DE LA POBLACIÓN

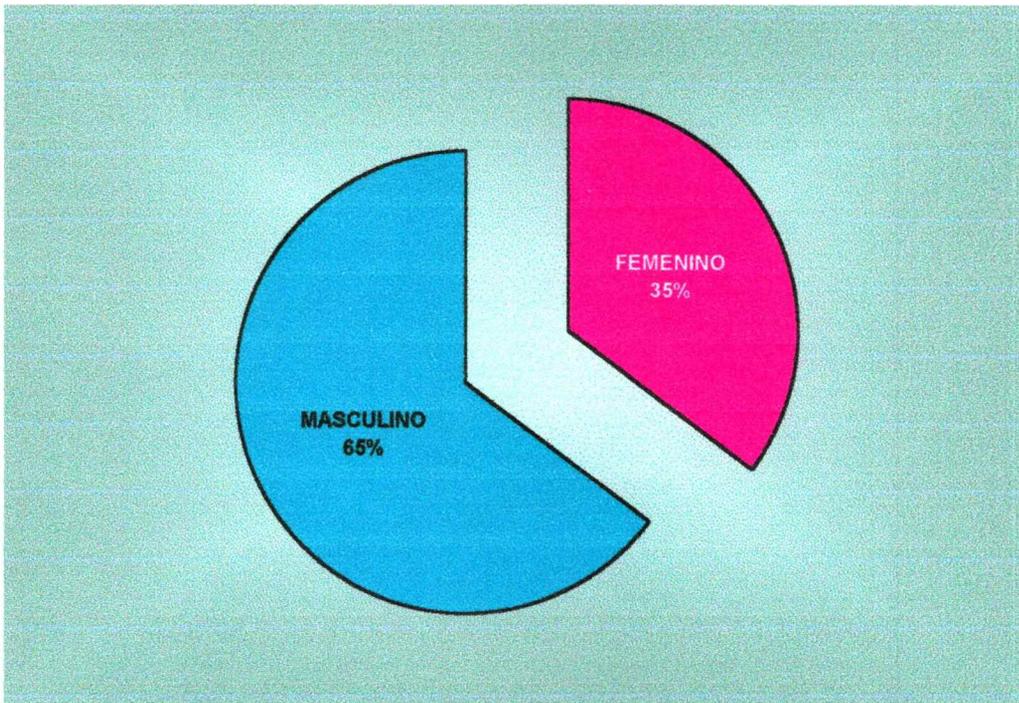
**TABLA N° 13: SEXO DE LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N° 1. MAYO DE 2001.**

| SEXO      | CANTIDAD | %    |
|-----------|----------|------|
| FEMENINO  | 12       | 35 % |
| MASCULINO | 22       | 65 % |

|         |    |       |
|---------|----|-------|
| Totales | 34 | 100 % |
|---------|----|-------|

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA N°1.

**GRAFICO N° 13**



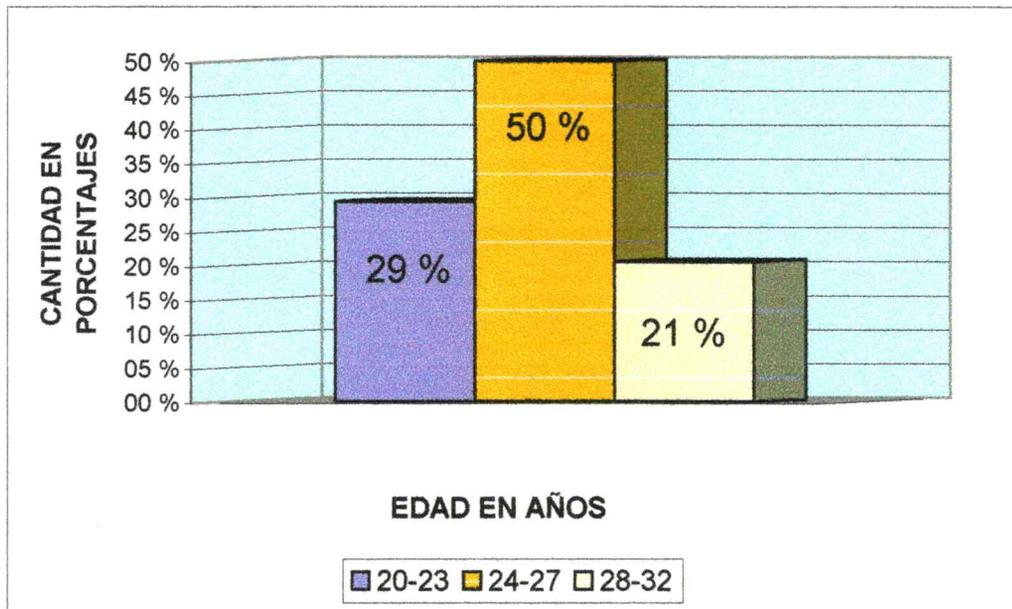
**TABLA N° 14: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA EDAD DE LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N° 1. MAYO DE 2001.**

| EDAD EN AÑOS | CANTIDAD | %    |
|--------------|----------|------|
| 20-23        | 10       | 29 % |
| 24-27        | 17       | 50 % |
| 28-32        | 7        | 21 % |

|         |    |       |
|---------|----|-------|
| Totales | 34 | 100 % |
|---------|----|-------|

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA SEGÚN DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA N°1.

**GRAFICO N° 14**



**TABLA N° 15: DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N° 1, EN LOS TALLERES DE PROCESO DE ARMADO. AÑOS 1986- 2000.**

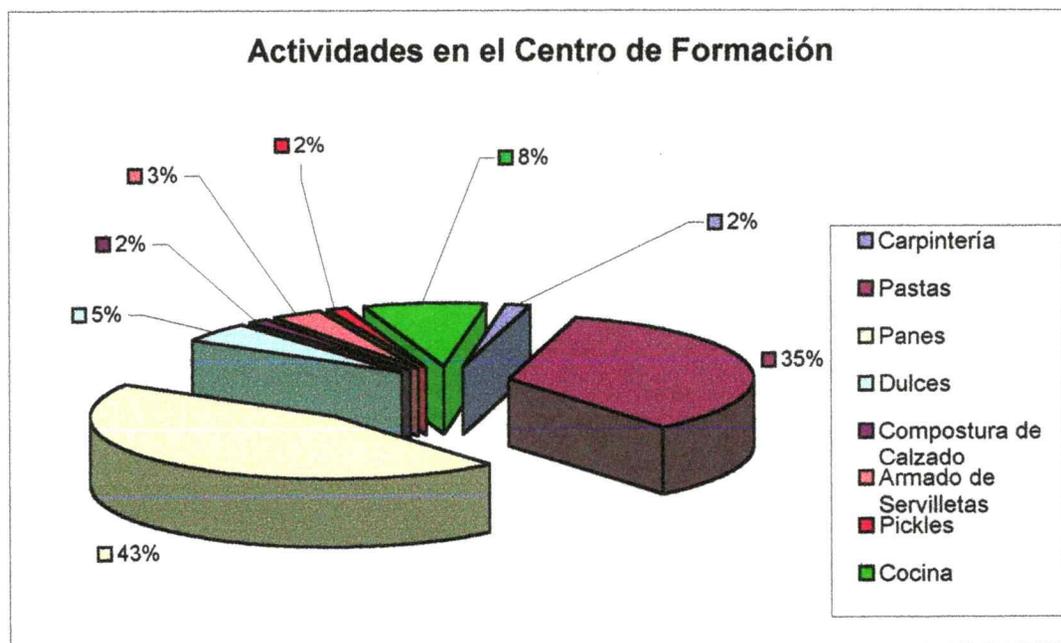
| ACTIVIDADES DE LOS TALLERES DE PROCESO DE ARMADO | Cantidad  | %            |
|--|-----------|--------------|
| Carpintería                                      | 1         | 03 %         |
| Pastas   | 22        | 65 %         |
| Panes  | 28        | 82 %         |
| Dulces   | 3         | 09 %         |
| Compostura de Calzado                            | 1         | 03 %         |
| Armado de Servilletas                            | 2         | 06 %         |
| Pickles  | 1         | 03 %         |
| Cocina   | 5         | 15 %         |
| <b>Totales</b>                                   | <b>34</b> | <b>N / C</b> |

TOTAL CANTIDAD = TOTAL DE INTEGRANTES

CAUSA: UN INTEGRANTE PUEDE HABER REALIZADO MAS DE UNA ACTIVIDAD, POR LO QUE EL PORCENTAJE TOMA COMO BASE 34.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS RELEVADOS DE LA ENCUESTA N° 1.

**GRAFICO N° 15**

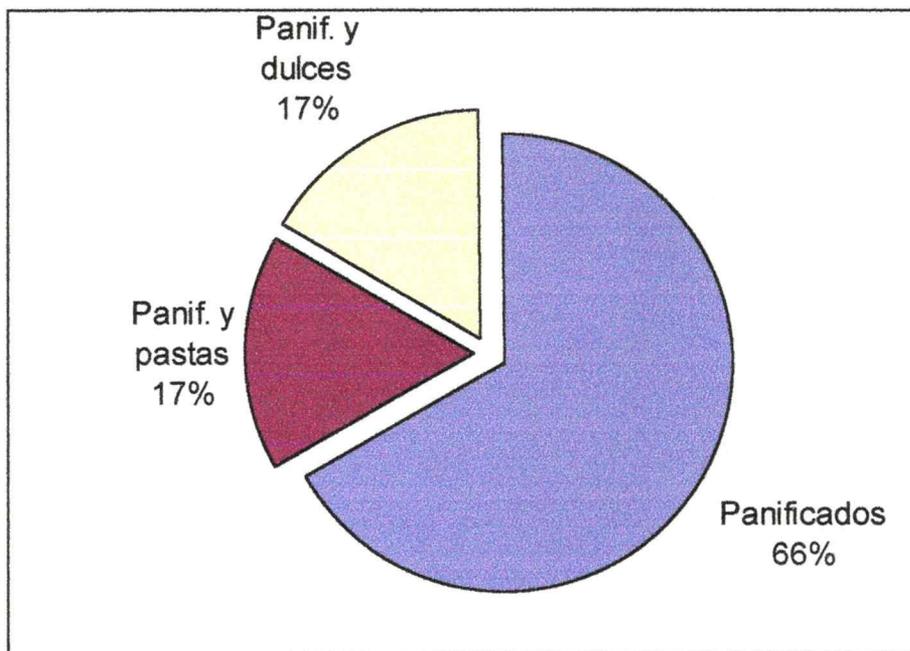


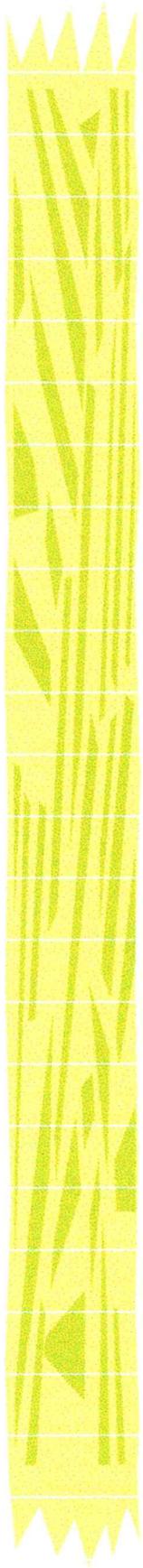
**TABLA N° 16: ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS ALUMNOS APRENDICES EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN LABORAL N°1, INTEGRADOS A TALLER PROTEGIDO, SEGÚN TALLERES DE PROCESO DE ARMADO. AÑOS 1986- 2000.**

| ACTIVIDADES     | Cantidad | %     |
|-----------------|----------|-------|
| Panificados     | 4        | 67 %  |
| Panif. y pastas | 1        | 17 %  |
| Panif. y dulces | 1        | 17 %  |
| Totales         | 6        | 100 % |

**FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA N° 1.**

**GRAFICO N° 16**





# ANEXO II

## ANEXO II



## Encuesta N° 2

### A. Datos de identificación:

Nombre del egresado \_\_\_\_\_

Lugar (Institución o empresa) \_\_\_\_\_

Nombre del encargado o jefe: \_\_\_\_\_

Año de egreso

del C.F.L. N° 1: \_\_\_\_\_

### B. Datos laborales:

1. *¿Desde cuando trabaja en éste lugar?*

- Desde que egreso del C.F.L. N° 1
- 1 año después
- 2 años después
- 3 años después
- 4 años después
- 5 años después o más

2. *Percibe una remuneración*

- Diaria
- Semanal
- Quincenal
- Mensual
- Bimestral
- Otros

3. *¿Qué actividad realiza en este lugar?*

---

---

4. *¿Tiene un cargo?*

- SI       NO

4.1. *¿Qué cargo ocupa? (Categoría o Cargo)*

---

---

5. *¿Cuántas horas diarias trabaja?*

- Hasta 4 horas
- Hasta 6 horas
- Hasta 8 horas
- Más de 8 horas

6. *¿Con qué frecuencia semanal concurre al trabajo?*

- 1 día
- 2 días
- 3 días
- 4 días
- 5 días
- 6 días o más

7. *¿Qué grado de supervisión requiere?*

- Baja
- Media
- Alta

8. *¿Necesitó adaptaciones para el trabajo que ocupa?*

- SI
- NO

9. *¿Realiza actividades sociales o deportivas dentro del horario de trabajo?*

- SI
- NO

# **MODELO DE ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES**

A. Información General.

A.1. Denominación

A.2. Domicilio. Localidad. Partido. Código Postal. Provincia. Teléfono.

A.3. Actividades de funcionamiento:

Actividades de producción

Actividades de recreación

Operatoria comercial

A.4. Estructura del T.P.P

Cronograma de actividades.

A.5. Reglamento interno (particularidades).

A.6. Planta orgánica funcional.