

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas



Estudio de Caso

**Según Reglamento Marco para el Trabajo Final de Carreras de Grado de la Universidad-
RESOLUCIÓN C.S. N° 5379/19**

“Ámbito Privado, Persona Con Discapacidad Y Un Camino Hacia La Inclusión Laboral”

Alumna: Valeria P. Walker

Carrera: Licenciatura en Terapia Ocupacional

Título: Licenciatura en Terapia Ocupacional

Marzo 2022

Índice

Título de la investigación	4
Tema	4
Palabras Claves	4
Fundamentación	4
Planteo del problema	6
Objetivos	9
Objetivo general	9
Objetivos Específicos	9
Marco Teórico	10
Conceptualización de discapacidad	10
Tipos de discapacidad	11
Que entender por Trabajo e Inclusión Laboral	13
Cuestiones legales en nuestro país	15
Abordaje metodológico	18
Un pilar la familia	18
Otro actor de importancia, la escuela	19
El camino de la empresa	21
Primeros acercamientos	23
Contratación	24
Proceso previo a la incorporación al trabajo	25
Incorporación y seguimiento	27
Análisis del caso	29
Conclusiones	35
Bibliografía	39

Anexo	42
Anexo I: Instrumento de evaluación del puesto de trabajo	42
Anexo II: instrumento de evaluación del perfil ocupacional	49
Anexo III: Instrumento de seguimiento laboral	54
Anexo IV: Entrevista Escuela N° 502	59
Anexo V: Escuela N° 502 Área Pedagógica y Área Tecnológica	65
Anexo VI: Evaluación interna de la empresa	76

TÍTULO: Ámbito Privado, Persona con Discapacidad y un Camino Hacia la Inclusión Laboral

TEMA: ¿Qué características tuvo el proceso de inclusión laboral del caso X en una empresa privada?

PALABRAS CLAVES: Discapacidad, Inclusión Laboral, Ámbito Privado

FUNDAMENTACIÓN

Con frecuencia escuchamos hablar de los derechos e inclusión laboral de las personas con discapacidad y de la importancia que está tiene tanto para la sociedad como para ellos, existiendo en la actualidad varios impulsos tendientes a favorecer esa constante búsqueda de igualdad de condiciones. Sin embargo, si indagamos porcentajes, encontramos que en Argentina de la población que padece algún tipo de discapacidad, sólo el 32% que se encuentra en edad laboral, tiene realmente un trabajo I.N.D.E.C. (2018).

Para una persona con discapacidad el poder acceder a un puesto de trabajo significa mucho más que la de poder generar y tener recursos económicos, es la posibilidad de realización personal, de autovaloración, de autonomía, de favorecer su participación y al de sentirse parte de la sociedad a la cual pertenece. Como hace referencia el Modelo de la ocupación humana, “en la participación ocupacional se refleja una compleja interacción entre nuestros motivos, hábitos, capacidades, limitaciones y contexto” (Kielhofner, 2004, p.133).

Con el transcurso de la historia y de lo que se entendía por discapacidad, la participación social y laboral de las personas con CUD (Certificado Único de Discapacidad) fue modificándose y actualmente existe una vasta y rica teoría de todos estos conceptos: discapacidad, inclusión laboral, ocupación, derechos e igualdad de condiciones.

También se puede encontrar que existen leyes a nivel nacional, como la Ley 25.689- Cupo del 4%, Ley 25.212- Pacto Federal del Trabajo, programas nacionales, provinciales y municipales, la responsabilidad social empresarial (RSE) entre otras, que amparan y respaldan sus derechos laborales y por ende su inclusión socio laboral.

Sin embargo cuando nos introducimos en la práctica a pesar del amplio conocimiento que existe teóricamente, en la realidad de las personas con discapacidad no se ven reflejadas y para muchos poder acceder a un trabajo puede implicar realmente un gran desafío.

Este transitar desde la práctica evidencia que algunas de las dificultades que pueden presentarse no sólo son observables desde la óptica de las personas con CUD que buscan un empleo, sino también desde los sectores que desean proporcionar trabajo y brindar esas posibilidades; enfrentándose ambos, empleador y empleado, con diferentes obstáculos para encontrarse, fusionarse y pertenecer a una misma unidad laboral.

Lo que se busca es mostrar, a través de un caso de inclusión laboral, las características que todo el proceso tuvo; analizando desde dos miradas distintas, una la de la persona con discapacidad y otra la de una empresa, en busca ambas de un mismo objetivo: trabajo igualitario.

Así, con la evidencia práctica, poder reconocer fortalezas y debilidades a lo largo del proceso que sirvan para identificar líneas posibles de acción, que contribuyan a una mayor concientización y conocimiento sobre este tema. Conocerlas en pos de que puedan ser consideradas por quienes brindan trabajo y así facilitar los caminos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

PLANTEO DEL PROBLEMA

A continuación se presentará el caso a analizar. Se utilizará el nombre Facundo para referirnos a la persona con discapacidad y a la empresa la señalaremos con el nombre de ALEN, industria alimenticia.

La empresa industrial se encuentra ubicada en la ciudad de San Pedro provincia Buenos Aires, donde también vive Facundo. Teniendo en cuenta todo el partido, San Pedro es una ciudad de alrededor de 47,452 habitantes, según último censo 2010.

Facundo actualmente tiene 25 años, nació el 05 de Abril de 1996. Es el menor de 4 hermanos, pertenece a una familia de bajos recursos económicos pero con padres sumamente comprometidos en la educación y progreso de su hijo. Papá trabajador rural y Mamá empleada doméstica.

La mamá transitó un embarazo sin dificultades, pero con un trabajo de parto prolongado. Facundo nace con algunas dificultades respiratorias en el hospital local donde recibe las primeras atenciones hasta que logra ser derivado a la ciudad de Zarate y permanece en NEO por casi 20 días. El diagnóstico de Facundo es de Parálisis Cerebral por Asfixia, presenta un retraso madurativo leve, disminución de la agudeza visual y dificultad motriz de MID leve, que no interfirió en su normal desenvolvimiento.

Su primer paso educativo inicial fue en un Jardín de infantes del barrio en donde vivía. A los meses de haber comenzado la salita de 3 años, alertados por la docente y el equipo que trabajaba en el mismo sobre algunas dificultades observables en Facundo que podían ser tratadas, los padres hacen los primeros acercamientos con profesionales. En un primer momento con Fonoaudiología, quien al poco tiempo incorpora Psicopedagogía y Terapia Ocupacional. Ese mismo año Facundo es incorporado en un proyecto de integración con Educación Especial. La educación primaria la transito en la Escuela EGB N° 16 rural.

Durante los dos primeros años el acompañamiento de Ed. Especial se redujo a la presencia de una vez semanal e incluso por momentos menos, de una docente acompañante. Recién a partir 3° grado, frente a los reiterados pedidos de los profesionales, Facundo entra en un proyecto de articulación con escuela especial N° 502 donde por la mañana concurre a la escuela rural y dos días a la semana por la tarde concurre a escuela especial. En esta última

institución educativa Facundo transita y concluye sus estudios secundarios, recibe formación y desarrolla competencias básicas sobre el mundo laboral a través de diversos talleres realizados en contra turno.

Paralelamente las terapias siempre tuvieron un papel prioritario para Facundo y su familia de acompañamiento y trabajo conjunto; a las cuales concurrió prácticamente a lo largo de su vida. La última terapia finalizada fue la de Terapia Ocupacional una vez lograda la inserción laboral.

La empresa, que dijimos que llamaremos con el nombre ALEN, es una empresa líder Agroindustrial que cuenta con 31 Plantas Industriales sólo en Argentina. La Planta Industrial ubicada en San Pedro está instalada desde el año 1979 y actualmente se divide y cuenta con: una Planta de Molienda Seca de Maíz, la cual produce Polenta, Sémolas y Trozos Especiales, y un sector de Extrudados, donde se producen materia primas para barras de cereal y helados, y una galleta de arroz libre del gluten. Una Planta de aceite de maíz, la cual produce aceite de maíz crudo, refinado y envasado del mismo. Una planta de Alcohol Etilico de Cereal. Y fábrica de botellas y potes de PET y PVC. Actualmente cuenta con un número aproximado de 270 empleados permanentes. Según los períodos de producción puede llegar a incorporar entre 30 a 40 operarios más, de manera eventual o transitoria.

La empresa manifiesta que las políticas que maneja para su organización, busca no sólo optimizar los réditos económicos, sino que tiene una visión y una misión en determinados valores como Confianza, Respeto, Compromiso, Integridad, Liderazgo que en su todo contribuyen al crecimiento de todo los actores involucrados.

En el año 2012 el Grupo Empresarial puso en marcha el “Proyecto Corporativo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”. Donde recién en el año 2016 se logra una conciliación interna de la iniciativa con la incorporación de lo que llamarón “Kit de Herramientas de Gestión”, con el objetivo de promover y facilitar la incorporación de personas con discapacidad a los equipos de trabajo.

A partir de entonces la empresa ubicada en San Pedro comienza con un proceso de revaluaciones, reestructuraciones internas con la base de lograr la plena inclusión, enfrentándose a diferentes desafíos. Uno de esos, relacionado con la ausencia de un registro

de personas con CUD en edad laboral; por lo que se vieron en la tarea de caminar la población en busca de estas personas. El trabajo institucional y los objetivos claros de la Escuela N° 502 fue lo que facilitó el encuentro entre ALEN, empresa con proyecto de inclusión, y Facundo, un joven con capacidades, destrezas adquiridas y de acuerdo a sus posibilidades, con cierto nivel de autonomía para afrontar los desafíos de la vida adulta. Un encuentro que tuvo atravesado por diferentes momentos y que después de un período considerable finaliza con la incorporación de Facundo al Staff permanente de la empresa alimenticia.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Caracterizar el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad en el ámbito de una empresa privada.

Objetivos específicos

- Identificar el apoyo familiar recibido previo y durante el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad.
- Describir la trayectoria formativa previa al proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad.
- Conocer los objetivos y Políticas de Recurso Humano de la empresa que impulsaron la incorporación de persona con discapacidad (PcD de ahora en más).
- Identificar leyes y/o programas estatales que promueven la inclusión de PcD en el ámbito laboral.
- Describir el acompañamiento de la Terapia Ocupacional en el proceso de inclusión laboral.
- Analizar los anteriores componentes sociales, educativos, laborales y legislativos en el logro de la inclusión laboral del caso en cuestión.

MARCO TEÓRICO

Desde hace varias década que las personas con discapacidad viene realizando un largo camino para la aceptación e inclusión igualitaria en la sociedad. Este recorrido a lo largo de la historia se pudo haber visto afectado y relacionado con los diferentes conceptos que se tenía sobre discapacidad y acorde estos iban cambiando. El hecho de que se dejará de tener el concepto de que las PcD son enfermas, dependientes e improductivas y nada había por hacer, profundizo cuestiones éticas e hizo que se los comience a considerar como personas de derechos, que cuentan con habilidades, recursos, competencias, y comenzaron a ser tenidos en cuenta para realizar distintas tareas que aportan valor a la sociedad como cualquier persona.

Conceptualización de Discapacidad

Actualmente cuando hablamos de discapacidad se pueden encontrar diferentes definiciones relacionados con un enfoque teórico y un momento sociocultural que por lo general, en mayor o menor medida, engloban las mismas generalizaciones para definirla. La mirada holística que se tiene actualmente de la persona considerada como un todo biopsicosocial, enfatiza que la discapacidad como tal tiene que ser comprendida desde la interacción de factores biológicos, psicológicos y sociales. No se contempla más a la persona como individuo individual de forma aislada, sino como sujeto en interacción con la sociedad, con el medio en el cual se desenvuelve y sujeto a un contexto. Donde el contexto social se ve también como factor determinante en la discapacidad de una persona. Así lo refieren y expresan por ejemplo:

A los efectos de la Ley nacional 22.431 se considera discapacitada a “toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”.

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad declara que “las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencia físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden

impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igual de condiciones con las demás”.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) se refiere a discapacidad como “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”. Es decir que a la discapacidad la podemos comprender desde estas tres posturas. Remarcando que por consiguiente, “la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (OMS, 2001).

De esta definición de discapacidad tomaremos el último término, “restricciones de la participación”, que la OMS la describe como “problemas para participar en situaciones vitales”. Un ejemplo bien podríamos pensarlo, como las dificultades que suelen tener para acceder a un trabajo, la inclusión laboral.

El hecho de poder acceder a un trabajo igualitario y desarrollar una actividad que le genere ingresos económicos, suele presentarse como un desafío para las PcD, que se encuentran muchas veces con tener que romper, una vez más en sus vidas, barreras y superar obstáculos para ser aceptados y poder insertarse en el ámbito laboral.

Tipos de Discapacidad

Así como se encuentran distintos enfoques teóricos sobre discapacidad, también podemos encontrar al momento de definir los tipos de discapacidad diferentes formas de conceptualizarlas. En este caso resulta más pertinente, teniendo en cuenta la temática de dicho trabajo, utilizar la descripción desarrollada sobre la base de diferentes definiciones oficiales del Servicio Nacional de Rehabilitación y la opinión de especialistas que aporta la R.E.D. La mirada está puesta en “la limitación que tiene la persona para ejercer una tarea, en un contexto normal y teniendo en cuenta su capacidad real” (2015, p.11). La manera en que la describe permite tener una idea general y fácil de comprender y puede ser especialmente de utilidad para quienes son actores ajenos a estos conceptos o no estén familiarizados. Convirtiéndose en una herramienta más facilitadora del proceso de inclusión laboral, dado que permite por ejemplo que quienes se presenten como posibles empleadores,

cuenten con las herramientas previas y necesarias que favorezcan la vinculación con la PcD desde los primeros intentos de acercamiento.

Discapacidad Intelectual- “Una persona con discapacidad intelectual puede tener deficiencia o limitaciones de las funciones mentales como el pensamiento, la cognición, el lenguaje, el aprendizaje, la memoria, la comprensión, entre otras. Este tipo de discapacidad es muy amplio y abarcativo, ya que engloba, entre otros, la dificultad para ejecutar diversas tareas y los retrasos madurativos. La discapacidad intelectual puede ser leve, moderada, grave o profunda. Asimismo, puede estar asociada con rasgos psiquiátricos o del trastorno del comportamiento”

Discapacidad Psicosocial- “Una persona con discapacidad psicosocial puede tener deficiencia o trastornos del comportamiento, del razonamiento, y de los estados de ánimo, que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí misma, y sobre los demás.

Discapacidad Motora- “Una persona con discapacidad motora puede tener deficiencias o limitaciones en las funciones motoras, la postura, o en uno o más miembros del cuerpo, la ausencia total de estos (amputación), disminución de la motricidad (paresias); o falta de sensibilidad y movilidad (plejias). Se caracteriza por ser inferior o superior. Las personas con discapacidad motora pueden contar con apoyos personales como sillas de rueda o muletas que permiten un mejor desenvolvimiento en el entorno.

Discapacidad Sensorial visual- “Una Persona con discapacidad visual puede tener deficiencias, defectos, o carencia de la visión. Este tipo de discapacidad abarca las estructuras corporales del ojo, las funciones visuales y el sistema nervioso. La deficiencia parcial de la vista se denomina “disminución visual” o “baja visión”, y la pérdida completa de este sentido, “ceguera”.

Discapacidad sensorial Auditiva- “Una persona con discapacidad auditiva puede tener deficiencia o pérdida en las funciones y estructuras auditivas. El déficit en la función auditiva se denomina hipoacusia (que va desde leve a profunda, en uno o ambos oídos); puede tener efectos en la comunicación oral y en el dominio del

lenguaje. La deficiencia grave o total de la capacidad de oír se denomina sordera. En la mayoría de los casos, las personas hipoacusias pueden mejorar su audición con un audífono o un implante coclear”

Discapacidad Visceral- “una persona con discapacidad visceral puede tener deficiencia, limitación, o daño de la función o estructura de uno o más órganos internos, lo que le dificulta el desarrollo de su vida cotidiana. Puede afectar a los sistemas cardiovascular, inmunológico, respiratorio, digestivo, renal, urológico, y otros. En el caso de personas trasplantadas, donantes de órganos o inscritos en lista de espera, estas pueden contar con un certificado otorgado por el Incucaí que sirve para acreditar su condición, y que tiene por objetivo garantizar el derecho de licencias laborales especiales. (R.E.D., 2015, p 12)

Que entender por Trabajo e Inclusión Laboral

El trabajo es una actividad natural de los seres vivos y uno de los principales factores para la inclusión y el desarrollo de las personas, es un aspecto central e indispensable para la supervivencia, cualquiera sea su situación y condición. El trabajo no solo tiene como fin inmediato el generar ingresos económicos, sino que tiene un valor agregado en la vida social y personal de quien lo ejerce; es una herramienta más para la lucha contra la desigualdad. El trabajo dignifica, genera autonomía, autovaloración y genera, entre otras, relaciones con un otro, es decir relaciones sociales que favorecen el sentido de pertenencia, sentirse parte igualitaria de la sociedad que se vive. Por lo que resulta fácil de comprender que las personas con discapacidad, al igual que cualquier ser humano, desean también tener la posibilidad de participar de la vida laboral.

Desde el Modelo de la Ocupación Humana, “el trabajo se refiere a las actividades (tanto remuneradas como no remuneradas) que proporcionan servicios o comodidades a otros” (Kielhoner, 2004, p.1). Y en la participación ocupacional se refleja una compleja interacción entre nuestros motivos, hábitos, capacidades, limitaciones y contexto.

Así lo expresa también El Modelo Canadiense del Desempeño Ocupacional (CMOP)- (Canadian Model of Ocupacional Performance) que realza la importancia de que las ocupaciones le dan sentido a la vida. Este modelo no utiliza el término trabajo, sino que habla de ocupaciones productivas para construir en lo social y económico con su comunidad. Lo

importante de este modelo es que también reafirma que existe una relación dinámica entre persona-ambiente-ocupación, que no son cuestiones que se pueden pensar por separado y que la compatibilidad entre estas contribuyen a un desempeño ocupacional óptimo. De esta manera el modelo conduce a pensar y analizar cualquier problemática ocupacional desde tres dimensiones: los componentes de desempeño de la persona, los factores del ambiente y las características de la ocupación. La tarea va a consistir en identificar obstáculos o en donde se encuentra la raíz de los asuntos que preocupan, para poder modificarlo o cambiarlo y posibilitar así el desempeño ocupacional.

El CMOP al desempeño ocupacional que una persona desarrolla lo define como: “el resultado de una relación dinámica y entrelazada entre la persona, el ambiente y la ocupación, a lo largo de la vida; la capacidad de elegir, organizar y ejecutar de forma satisfactoria ocupaciones significativas, acordes con la edad y la cultura, para cuidar de sí mismo, disfrutar de la vida y contribuir en lo social y económico con una comunidad” (Forn de Zita, 2007).

Para comprender, en el marco de este estudio, el concepto de inclusión lo vamos a limitar específicamente a la inclusión laboral, tomando el concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) que se entiende como “la generación igualitaria de oportunidades para individuos, grupos o comunidades al momento de optar a un trabajo, el cual otorgue un ingreso digno, seguridad y protección social, posibilidad de participación y organización en un contexto de justicia e igualdad de género”. Es decir el derecho y la posibilidad de la PcD de poder acceder a un trabajo con los mismos derechos y condiciones de tarea y beneficios económicos, sociales y personales, a lo de cualquier individuo. La inclusión se da realmente cuando la persona logra incorporarse en un trabajo y hace real uso de sus obligaciones y goza de los mismos derechos que cualquier otro trabajador sin discapacidad.

Las alternativas para la inclusión laboral de las PcD en nuestro país pueden ser a través de lo que se conoce como *Taller Protegido de Producción*, en donde la PcD puede capacitarse para posibles trabajos en un mercado competitivo o bien puede presentarse como una posibilidad laboral para quienes tengan limitaciones que le impidan alcanzar un empleo competitivo; *autoempleo*, que es el trabajo independiente cuyo objetivo es la producción de bienes o servicios de forma autogestionada; o el *empleo abierto y competitivo* que hace referencia a los trabajos en relación de dependencia, fábricas, talleres, empresas, en donde

las PcD deben gozar del mismo derecho e igualdad de trato en cuanto al acceso, la conservación y el desarrollo del trabajo (R.E.D., 2015, p.18)

Cuestiones Legales en nuestro país

Un 16 de Marzo de 1981 en Argentina se sancionaba la Ley 22.431, “Sistema de protección integral de los discapacitados”, hecho de gran significancia, que bien podría ser considerado como el inicio de un proceso en que las PcD comienzan a ser tomada en cuenta como parte de una sociedad igualitaria. La mirada y los conocimientos con respecto a las PcD han ido cambiando y es sabido también que gozan de ciertos derechos que protegen su bienestar.

Existe a nivel internacional así como desde nuestro país, un interés creciente de algunos sectores por ponderar sus derechos y se trabaja para la implementación de políticas que validen, entre otros, su derecho al trabajo.

Así la Ley 26.378 la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad establece que “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de generarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a la persona con discapacidad”

La Ley N° 25.212 Pacto Federal del Trabajo declara: “que el trabajo es la actividad que más inequívocamente expresa, identifica y caracteriza la condición humana y que por lo tanto dignifica y enriquece a quien lo ejerce”...el estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deben garantizar la igualdad de oportunidades para todos los habitantes que se encuentren en situación de trabajo”

Los avances y las nociones sobre estos conceptos se han ido reflejando en algunas medidas concretas como la Ley 25.689 Artículo 8°: “El Estado nacional –entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos- están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal”.

Si hablamos de empresas o sector privado nos encontramos en Argentina que no hay un marco regulatorio para incorporación de PcD, como si sucede en otros países como Chile, Uruguay, Brasil o como sucede en nuestro país en los organismos del Estado como la mencionada Ley 25.689 del 4%. Lo que existen son beneficios impositivos nacionales, que no son de gran impacto para las empresas, por lo que resulta lógico pensar en que podrían no ser considerados a la hora de tener que emplear una persona. Algunos de estos beneficios son: 70% de deducción de ganancias (Ley 22.431 art.23), 50% de deducción de aportes patronales durante el 1° año (ley 24.013 art.87).

En colaboración con el proceso de inclusión laboral de las PcD, existe un concepto clave, que algunas empresas manejan, que es el de *Responsabilidad Social Empresarial* (RSE). Esta se trata de una forma de gestión interna, que se refiere a una visión de negocios basados en el respeto de valores éticos en relación a las personas, las comunidades y el medio ambiente entre otras. La mirada de las empresas no sólo se posa sobre lo económico de dar trabajo a cambios de bienes, sino que incluye en sus acciones el interés por el trato justo, el bienestar general de sus trabajadores y lo referente al entorno comunitario de la empresa.

La realidad actual, refleja que las PcD siguen siendo un grupo socialmente vulnerado. Sólo el 32% de población que se encuentra en edad laboral, tiene un trabajo; según el INDEC (2018), estadística que muy probablemente se vea modificado post pandemia COVID-19, encontrándonos en la actualidad con un número menor de PcD con empleo real.

A pesar del avance en políticas nacionales para lograr mejoras de condiciones para la vida de estas personas, aún son escasos los logros en el ámbito de una real inclusión laboral tanto en el sector público como privado; con el agravado de que en este último, además de tener barreras comunes a cualquier sector, como barreras del entorno físico y arquitectónico, asociadas a la discapacidad particular o a las llamadas barreras actitudinales, las herramientas jurídicas parecen ser insuficientes para llegar hacer valer los derechos de estas personas. Esta falta de instrumentos legales lo vamos a señalar como barreras relacionadas con servicios, sistemas y políticas.

Mientras, la posición en la sociedad de las PcD es de total desventaja y se encuentra constantemente en la obligación de redoblar sus esfuerzos para lograr sus objetivos en la vida. Así lo reconoce también La Convención de los Derechos de las Personas en su

preámbulo: “Observando con preocupación que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo” (2006).

Los profesionales de Terapia Ocupacional desde sus inicios, donde se trabajaba con la rehabilitación de soldados heridos y la búsqueda de su reinserción socio-laboral tienen un marco de trabajo donde existe una relación directa entre el empleo, su significado y la persona con discapacidad.

Desde entonces los profesionales han trabajado en el ámbito de la inclusión laboral, acompañando a la personas con discapacidad en la lucha por la igualdad, realizando diferentes tareas que van desde la formación para el empleo, seguimientos y ajustes. De las cuales se incluyen por ejemplo: brindar apoyo para la identificar y seleccionar oportunidades de empleo teniendo en cuenta sus recursos, sus limitaciones y preferencias; brindar apoyo para la búsqueda y adquisición de empleo mediante la confección CV, preparación de entrevista, participar en entrevista y el seguimiento posterior si fuera necesario; determinar las demandas, las acciones requeridas y las destrezas de ejecución necesarias para el trabajo, realizar adaptaciones y brindar apoyo; seguir un seguimiento del rendimiento en el trabajo, incluyendo las habilidades y las pautas de trabajo, manejo del tiempo, las relaciones con los compañeros, cumplimiento de normas, entre otras (AOTA, 2017).

ABORDAJE METODOLÓGICO

El recorrido de Facundo hasta llegar a ser parte activo de un equipo de trabajo estuvo atravesado por diferentes momentos y situaciones que interfirieron su desenvolvimiento cotidiano a lo largo de su vida. Así el Modelo Canadiense del Desempeño Ocupacional (CMOP) con su mirada humanista, considera que las experiencias sociales y culturales son aspectos subjetivos de suma importancia en el desarrollo vital de un sujeto, “la persona y su desempeño ocupacional jamás se pueden considerar de forma aislada de su medio, pues los ambientes institucionales, sociales, culturales poseen una gran influencia en las personas”. En este transitar para alcanzar el objetivo final con éxito del desempeño ocupacional, de la inserción laboral se puede destacar algunos pilares que resultaron tener un valor agregado y han contribuido en el desarrollo y fortalecimiento de la autonomía en Facundo. Como se lo expresa en el modelo, “el desempeño ocupacional está asociado con el desarrollo evolutivo de la persona, con la integridad de su sustrato biológico y con los condicionantes del medio en el que cada sujeto se desenvuelve. En la medida que sean congruentes las exigencias de la ocupación, las habilidades de las personas y las demandas del medio el desempeño ocupacional puede contribuir a desarrollar un sentimiento de armonía que favorece el crecimiento y la expresión personal” (Forn de Zita, 2007)

Un pilar la familia

La familia es el primer entorno socializador. Según las vivencias, la familia pueden brindar la oportunidad para desarrollar habilidades, que brinden competencia y seguridad para desempeñarse de manera satisfactoria, entre otras, en el ámbito social (Martín, 2001). La familia como la primera escuela en donde se aprenden formas de comunicarse, relacionarse, conocer el medio.

Facundo transcurrió su vida en un seno familiar de amor, contención, de acompañamiento y dedicación; por supuesto que también estuvieron atravesados por momentos de incertidumbre, miedos, inquietudes, pero siempre estuvo muy presente la superación. La familia fue una gran proveedora de una base segura. “La provisión ambos progenitores de una base segura a partir de la cual el niño o adolescente pueda salir al exterior, explorar el medio y regresar cuando lo necesite, sabiendo que será bien recibido, alimentado física y emocionalmente, reconfortado si se siente afligido y tranquilizado si se

siente asustado” (Bowlby 2009, p.24). Facundo siempre tuvo presente que la familia, estaba ahí en el momento en que él lo necesitara. Fue un acompañar a la par, con libertad, teniendo en cuenta que ciertos cuidados son necesarios pero sin llegar a ser excesivos. La familia un pilar de gran importancia porque todas las acciones impartidas desde la aceptación y el apoyo, fomentaron y apoyaron el logro de la autonomía. Esa misma autonomía fue uno de los puntos claves para lograr la permanencia y ser tenido en cuenta dentro de la empresa, hasta llegar a ser parte permanente de la planta.

Este valor y posición de la familia también lo rescatan desde de la Escuela, que sostienen que una de las primeras dificultades que observan para lograr el éxito de la inclusión laboral o el desenvolvimiento y desarrollo personal de sus egresados, está en la poca participación y colaboración por parte de estas. Así, sobre el papel de la escuela, Pallisera Díaz (2011) establece la importancia de “construir puentes con la familia”, dado que la implicancia de la familia tanto en las actividades escolares, extraescolares y el apoyo, influyen positivamente tanto en el proceso de transición hacia la vida adulta como en el objetivo de inclusión.

Y desde la empresa quienes remarca que la experiencia los llevo a tomar la decisión de incluir, como uno de los pasos a seguir para la inclusión, a la familia en las etapas de entrevista aludiendo que en algunos casos son los que ayudan a cumplir con ciertas reglas como cumplimiento de horarios, traslado e incentivo.

Otro actor de importancia, la escuela

Si bien cada nivel educativo deja una enseñanza y genera una influencia en el individuo, como ya dijimos todo acontecimiento social es vital y deja su impronta para el desarrollo personal. En este caso nos enfocaremos en el recorrido por educación especial, Escuela N° 502, donde entre otras cosas Facundo termino sus estudios secundarios. La escuela es uno de los principales canales de socialización y el valor aportada por esta no radica sólo en la enseñanza de contenidos curriculares y el de cumplir con los programas educativos esenciales estandarizados, sino con el reto de continuar y ampliar la formación y abrir, entre otras cuestiones, caminos relacionado con la vida adulta y ser un fuente facilitadora de la inclusión social y laboral.

La Escuela 502 desde la secundaria funciona con modalidad de jornada completa. Por la mañana en las diferentes aulas se desarrolla la cursada académica identificada como el Área Pedagógica y por la tarde se llevan a cabo los talleres denominada Área Tecnológica. En total funcionan 7 talleres, cada uno con características, complejidades y objetivos diferentes y tienen como lineamiento base la posibilidad de capacitar a los jóvenes, generando un conjunto de aprendizajes que permitan generar competencias requeridas para su inserción a la sociedad a través del mundo laboral, cultural y/o social. Lo que buscan es que los alumnos puedan adquirir la mayor cantidad de conocimientos y habilidades posibles para tener un dominio de competencias relacionadas con trabajos específicos o necesarios para su desenvolvimiento futuro, es decir que lo preparen para vivir una vida adulta con la máxima autonomía, de acuerdo a sus posibilidades.

Así Pallisera Díaz (2011), expresa que uno de los principales elementos relacionados con el rol de la escuela es “la transición a la vida adulta como objetivo explícito y prioritario de la educación”. Sólo en la medida en que la escuela tenga clara que esta es una de sus principales funciones, asumirá la necesidad de realizar acciones específicas facilitadoras de la inclusión social y laboral. Donde la formación debe centrarse tanto desde lo académico como desde las actividades extracurriculares, en actividades necesarias y teniendo en cuenta las habilidades y opciones personales de cada persona.

Si bien la escuela cuenta con 7 Talleres, Facundo tuvo un recorrido por tres de ellos, Taller de Huerta y Granja, Taller de Servicio de Dulce y Confitura y Taller de Carpintería. En los mismos se trabaja en función de una secuencia de trabajo destinada a desarrollar y afianzar las capacidades individuales; fomentar la participación en todos aquellos contextos en los que se desenvuelve la vida adulta; afianzar las destrezas lingüísticas, la capacidad de razonamiento y resolución de problemas de la vida cotidiana y, entre otros, promover el desarrollo de actitudes laborales de seguridad de trabajo, actitud positiva ante la tarea y normas elementales del trabajo como manejo de horarios a respetar, roles, el trabajo en equipo y cumplimiento de ciertas normas.

Todos los años se hace una reevaluación y se determinan a que taller será designado el alumno, si bien existen pautas generales para la asignación, se suele tener en cuenta las habilidades que priman, los intereses y fortalezas de los alumnos, recursos y objetivos a

alcanzar. El recorrido por los talleres es determinado por un equipo conformado generalmente por la Terapista Ocupacional, Profesores de taller, Asistente Social, Profesores de Integración Laboral. La importancia de considerar a cada alumno como un ser único, con características e interés particulares, también lo resalta Pasidellar Díaz quien considera que “el proceso de enseñanza debe necesariamente centrarse en el estudiante, en sus derechos, sus intereses y deseos. Esto conduciría a que la PcD tenga control sobre su propia vida y atender sus propios proyectos de futuro”.

En función de las evaluaciones que se realizan en la escuela a lo largo del proceso escolar y de tener como objetivo impulsar, facilitar, acompañar y brindar las herramientas necesarias para el recorrido que los conduce desde la escuela al espacios sociolaborales para la inclusión, es que cuentan con una base de datos interna de PcD que pueden acceder a un trabajo de manera autónoma. Estas son desarrolladas por la Terapista Ocupacional y dos Profesores de Integración Laboral, quienes además son los encargados dentro de la escuela del Programa de Reinserción Laboral. Así la escuela, asume dentro de sus posibilidades, la función de proporcionar un espacio para la formación; planifica y desempeña acciones de articulación entre la escuela y sectores idóneos relacionados con la inclusión social y laboral, teniendo en cuenta las habilidades e intereses personales, como las necesidades y los apoyos requeridos de cada joven.

El camino de la empresa

En el año 2012 con el objetivo de promover una cultura diversa y brindar igualdad de oportunidades el grupo ALEN pone en marcha un Proyecto Corporativo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Su premisa para tal proyecto es que “estamos convencidos que la inclusión y la diversidad enriquece la mirada. Por eso fomentamos una cultura donde la integración de visiones diferentes se conviertan en una oportunidad de crecimiento”

En el marco de sus políticas de sustentabilidad asumieron el compromiso, teniendo en cuenta el respeto y la protección de los derechos humanos y laborales, de promover y facilitar la incorporación de personas con discapacidad a los equipos de trabajo e inician un proceso largo hasta llegar al año 2016. Durante ese tiempo según expresa J. Álvarez, quien era Jefe de RRHH hasta el año 2020, se trabajó para garantizar las condiciones necesarias para que se puedan incorporar PcD, realizando en San Pedro relevamientos de accesibilidad

y de puestos de trabajo. Todo el programa quedo encausado dentro de lo que llamaron desde todo el grupo ADEN, con el nombre de “Kits de herramientas de gestión”.

Básicamente el kits estaba conformado por personal de la empresa, profesionales y organizaciones especializados en la temática, cuyo objetivo es la de facilitar la incorporación de personas con discapacidad.

Si bien a nivel grupo en Argentina el kit incluyó por ejemplo la contratación del servicio del portal de empleo Includeme.com, acuerdos con COPIDIS6 para generar alternativas de fuentes de reclutamiento, a nivel de la planta San Pedro no se corrió con la misma suerte, debido al bajo alcance de los mismos a nivel local. Por lo que parte del personal de recurso humano (RRHH) de la empresa se volcó a la tarea de salir en busca de PcD que pudieran estar interesadas en trabajar.

La primera etapa de trabajo se basó en relevar y condicionar la accesibilidad de la planta y oficinas corporativas con el objetivo de poder habilitar puestos de trabajos. Dicho trabajo estuvo a cargo de una Terapista Ocupacional contratada para tal fin. Quien tuvo a cargo también el relevamiento de los posibles puestos de trabajo. Se analizó vacantes de puestos a cubrir con la posibilidad de que pudieran ser cubiertas por personas con discapacidad y en función de que si bien podían llegar a necesitar adaptaciones, no requieran mayores modificaciones. En función de esas vacantes estructurar la inclusión de la persona.

El trabajo de la TO en el análisis del puesto de trabajo consistió en una observación directa de un trabajador desempeñando las acciones que requiere dicho labor, para poder así observar y registrar de la manera más minuciosa posible la demanda que el trabajo implica. Se evalúan por ejemplo el grado de complejidad de las tareas a realizar; procesos físicos, habilidades manuales, los conocimientos y procesos cognitivos. La obtención de estos datos resulta relevante y son tenidos en cuentas en el momento de la elección de la persona idónea para dicho trabajo.

Las vacantes a cubrir en ese momento fueron en el sector Extrudado, dado que se estaba inaugurando y poniendo en funcionamiento la elaboración de una galleta de arroz y otra posibilidad de vacante era en el área administración.

Una etapa siguiente fue la de relevamiento de personas con CUD (certificado único de discapacidad). Al llegar a este punto se presentaron con el obstáculo de la inexistencia de un listado de estas personas, que debería existir y ser de fácil acceso. Así lo dispone el gobierno a través de Ministerio de Trabajo, con SECLAS (Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad); que tiene como una de sus competencias llevar el registro de personas con discapacidad aspirantes a empleos. Así lo manifiesta Millet M., asistente Social encargada de dicha tarea, “la mayor dificultad que enfrentamos al comenzar con el proceso de selección para emplear a personas con discapacidad, fue el no contar con fuentes de reclutamiento. Es algo que debería mejorar”.

La medida implementada por la empresa fue hacer un reclutamiento conjunto con la Oficina de Empleo Municipal con el objetivo no sólo de poder hacer una selección interna, sino de dejar instaurado de manera oficial el registro y perfil de personas con CUD en edad laboral. Los datos fueron principalmente obtenidos y relevados desde algunos centros de rehabilitación, Taller Protegido ANDAR, Escuela especial N° 501 y Escuela Especial N° 502. Esta última contaba con un registro de uso interno.

Durante el proceso de selección la mirada estuvo puesto sobre las competencias de las personas, recorrido de formación si lo tuviera, capacidades y habilidades para los posibles puestos designados a cubrir. Evitando poner el eje de elección en base a la discapacidad de la persona. En ANEXO I y II se propone un instrumento para el análisis del puesto de trabajo y una pauta de entrevista semiestructurada, tomadas del “Manual para una Inclusión Laboral Efectiva”, Zondek A., (2015)

Primeros acercamientos

A fines del mes de Noviembre de 2016 Facundo tiene el primer contacto con la empresa, con la primera de las cuatro entrevistas que tuvo antes de su incorporación. En esta primera instancia es acompañado por la Terapeuta Ocupacional perteneciente al grupo de profesionales que trabajaba con Facundo en el ámbito privado y la misma fue llevada a cabo por personal de Recursos Humanos de la empresa. Se trató de una entrevista formal de trabajo, dirigida a conocer el perfil de Facundo y de ponerlo en conocimiento de la historia y actividad productiva de la planta San Pedro. También en esa oportunidad se le mostró el sector de la fábrica en donde se encontraba el puesto a ocupar.

En la segunda entrevista desarrollada la empresa sita a Facundo y la familia. Consideran que sin el apoyo y el acompañamiento de está la inclusión no puede llevarse adelante, sosteniendo que otras experiencias y la teoría así se lo demuestran. En dicha reunión se explica todo lo referente al trabajo a desarrollar, normas y reglas de convivencia, modalidad de la jornada de trabajo, pautas del contrato y sueldo entre otros, con la finalidad de buscar la participación y el compromiso de la familia en el acompañar a Facundo a lo largo del proceso.

Tercer entrevista es con el departamento médico, en donde Facundo cumple con un examen pre-ocupacional requerida a cualquier aspirante para el ingreso, que consta de un examen físico y una serie de evaluaciones como audiometría, laboratorio, radiografía, electro cardiograma y espirometría.

Un cuarto y última encuentro fue entre Facundo y el Jefe del sector de Extrudado, donde en situación del área de trabajo se le mostró paso a paso el trabajo que debía realizar, el contexto y se le presentó algunas de las personas que allí se desempeñan con el fin de brindar la mayor cantidad de información básica y precisa que le aporten seguridad a la hora de tomar la decisión aceptar el trabajo.

Previamente a la incorporación de Facundo, la empresa había realizado un breve encuentro con los 5 empleados del sector donde se les informó la posibilidad del ingreso de una persona con discapacidad, proveniente de escuela especial a modo de que puedan ser agentes facilitadores del proceso de inclusión.

Contratación

Finalmente Facundo es contratado y le dan el primer alta laboral un día 20 de Diciembre de 2016 bajo la modalidad de Contrato de Trabajo Eventual. Este tipo de contrato está regulado por la LEY 20744, artículo 99 de contrato de trabajo (LCT) y es aquel que se lleva a cabo por un tiempo determinado pero incierto, puesto que la finalidad no se fija en una determinada fecha, sino que su extinción depende de una condición que es la satisfacción de la circunstancia que ha justificado su contratación; en este caso en particular la finalización de producción de galletas de arroz por llegar al cumplimiento de los stock predeterminados de producción anual. Finalizada la producción Facundo recibe su primera baja el 23 de

Marzo de 2017. Esta modalidad de contratación eventual con altas y bajas la vuelve a tener reiteradas veces de la siguiente manera: del 29/05/2017 al 28/07/2017, del 01/11/2017 al 23/03/2018, del 19/11/2018 al 23/02/2019. Luego de esta última baja, debido al satisfactorio cumplimiento del trabajo desempeñado por Facundo, de las evaluaciones y la valoración que hace el jefe de su adaptación, evolución y compromiso, es que desde la empresa se evaluó otro lugar donde Facundo pudiera desempeñarse cuando la producción de galleta no esté en funcionamiento. Así es como es puesto a prueba en el sector de embazado de aceite durante el periodo del 02/07/2019 al 30/08/2019 donde recibe su última baja antes de ser finalmente incorporado como empleado permanente un 02 de Diciembre de 2019, con la modalidad de un contrato de trabajo permanente por tiempo indeterminado.

Proceso previo a la incorporación al trabajo

Como se hizo mención, desde la empresa una de las primeras cosas que se llevaron a cabo fue una evaluación y análisis del puesto de trabajo para conocer las destrezas requeridas por este. Tarea que fue exclusiva del Terapeuta Ocupacional.

Otra etapa importante del proceso, en el que fue valioso el rol del TO fue en el analizar las habilidades, destrezas, características, es decir las competencias de Facundo y las demandas del puesto de trabajo, en función de maximizar recursos y detectar posibles dificultades. Se destaca la información previa que pudieron brindar los terapeutas ocupacionales (ámbito privado y de escuela especial) y la posibilidad de poder hablarlos, para la evaluación de las capacidades de Facundo. “Las competencias tienen tres componentes: conocimientos, comprensión y habilidades. Para que un trabajador pueda desempeñarse efectivamente en una ocupación, estos tres componentes deben estar presentes en una proporción adecuada” (Zondeck, 2016, p. 66)

En un trabajo interdisciplinario entre terapeuta ocupacional, asistente social, personal de RRHH y el jefe del área extrudado se realizaron reuniones y capacitaciones a la empresa, más específicamente al grupo de trabajo donde sería asignado Facundo. En ellas se instauró la discapacidad, se habló sobre quién era Facundo, de dónde provenía y cuál era el objetivo de su incorporación. Esta etapa constituye un beneficio para romper barreras, favorecer la vinculación y las relaciones interpersonales entre los involucrados. Como refiere Zondeck A. (2016) “las barreras más difíciles de sobrepasar son las invisibles, pues son barreras que se

gestan a partir del miedo, la desinformación y la falta de conocimiento respecto de las posibilidades reales de la persona con discapacidad” (p. 39).

Desde los operarios de la empresa se manifestó un desconocimiento sobre el tema, sobre el cómo relacionarse y ciertos prejuicios, por lo que las charlas de sensibilización, resultaron de relevancia para brindar seguridad y capacitar a quienes cumplen un papel activo para la efectividad de la inclusión.

Este accionar significa comprender y considerar la función del medio ambiente, como el rol de la cultura es decir las creencias, las percepciones y las valoraciones que en este caso un grupo social tenga sobre las PcD, pueden interferir en el desempeño ocupacional de estos. “La discapacidad siempre comprende una relación entre la persona y el ambiente. En consecuencia, el medio ambiente puede contribuir a discapacitar o habilitar a una persona que tiene un deterioro” (Kielhofner, 2004, p.113)

En este proceso también se designó un acompañante coordinador del ingreso, en este caso un operario. Si bien no se utilizó la modalidad de empleo con apoyo, este acompañante tenía la función de mostrar y enseñar cómo hacer el trabajo, ofrecer apoyo, motivar y cumplir de nexo e interlocutor entre la empresa, equipo interdisciplinario y Facundo PcD. Si bien, como cualquier nuevo operario ingresante, siempre hay un período de enseñanza y aprendizaje, en este caso la elección del mismo no es al azar. Sino que se buscó en el recurso humano de la persona con capacidad para brindarse a la tarea. Como también lo define Kielhoner “el medio ambiente proporciona recursos que facilitan nuestro desempeño. Las herramientas, las instrucciones y las guías de los otros son ejemplos de los recursos ambientales que permiten el desempeño” (p.114). En este caso se buscó en la persona para capacitar, la condición de ser agente dispuesto a cumplir con ese rol y que además tenga como característica personal de ser un motivador para Facundo.

Incorporación y Seguimiento

Las primeras vinculaciones de Facundo en el contexto de trabajo real, se relacionó con la necesidad de formarlo en habilidades y competencia pre laborales, donde se tuvieron en cuenta los aportes brindados por el T.O. como evaluador, asesorador y orientador en

función de las necesidades de la persona y de las evaluaciones realizadas. Los primeros encuentros se dirigieron principalmente a enseñarle, no solo las etapas del proceso de embazado de la galleta, sino a introducirlo en el aprendizaje de normas de seguridad y de trabajo de la empresa, la utilización y manejo de determinada indumentaria específica y aseo personal para el ingreso al sector, dado que estas medidas resultan extremas y de fundamental importancia, debido que en el trabajo existe la manipulación de alimentos; y se lo fue capacitando a través de la intermediación del coordinador asignado.

Sus primeros trabajos en la empresa fueron de mantenimiento y limpieza del área, con pequeñas intervenciones dentro de las tres etapas que conforman el embalaje de la galleta de arroz, que son: 1-colocación de la galleta en la máquina de embalaje, 2-una vez empaquetada la galleta se las coloca en caja de 36 unidades y 3- se apilan las cajas en tarimas, para su almacenamiento y posterior distribución. Siempre bajo la supervisión del coordinador,

Los seguimientos de evaluación de pautas del desempeño, se realizaron en tres oportunidades. En ellas se mantuvieron contacto con Facundo PcD y también con el jefe quien dio una devolución del seguimiento y evaluación de su desempeño. El objetivo de las mismas era redefinir conductas de trabajo, proponer adecuaciones si hicieran falta y prevenir desajustes en lo productivo. Por ejemplo, una de las medidas implementada después de una reevaluación se relacionó con los períodos de tiempo en que se desarrollan cada una de las etapas de la rutina del trabajo. Previamente el operario rotaba de etapa sólo en los intervalos asignados para el momento de aseo o merienda, lo que implicaba que a lo largo de una jornada laboral, pasaban una sola vez por cada estación. Eso se debió modificar y actualmente están una hora reloj en cada estación y así rotan sucesivamente. En función de que las demandas sobre todo físicas y cognitivas que requiere cada una de las etapas son diferentes; hay etapas que requieren más de destrezas físicas y pasar mayor tiempo parado y otra que se realizan en posición sedente y requiere de niveles mayores de concentración y atención.

Pasado el primer mes desde su ingreso Facundo, bajo la supervisión de sus compañeros, estaba cumpliendo con todo el proceso de trabajo para el que fue contratado. Desde la empresa dan cuenta y manifiestan que su incorporación repercutió positivamente en el ambiente de trabajo y que resultó ser un ejemplo como compañero. Si bien al principio

Facundo se mostró como un joven tímido, poco comunicativo y las relación con sus pares de trabajo requirió, por los prejuicios de estos últimos también, de una atención especial en los primeros acercamientos, con el tiempo se fue revirtiendo encontrando en Facundo una persona receptiva de todo lo que se decía y con interés por aprender. Así a medida que el tiempo avanzaba Facundo fue adquiriendo un rol importante entre sus pares. En una de las ultimas evaluaciones el jefe de Facundo en las observaciones declara “Se destacó por su actividad continua, estuvo trabajando en el lugar más complejo de la planta extrudado y pudo controlar adecuadamente, sobresaliendo en dicho sector por su orden y limpieza. Buena integración al grupo de trabajo y excelente disciplina cuando realiza una tarea”.

Actualmente Facundo no sólo cumple con todas la etapas laborales normales sino que además cada vez que ingresa un nuevo operario eventual por las demandas de producción, es la persona elegida por la empresa para enseñar y capacitar al nuevo ingresante. Esto es en función de su capacidad de entrega, dedicación y la capacidad de empatía que puede desarrollar para con los otros.

ANÁLISIS DEL CASO

El objetivo general de este estudio de caso es caracterizar el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad identificando y describiendo aspectos claves que facilitaron el logro de dicho proceso en una empresa del ámbito privado. En este sentido, la importancia del caso Facundo radica en que no sólo logra visibilizar cuestiones que son tenidas en cuentas por la empresa al momento de plantearse la incorporación de una PcD, sino también analizar el proceso en la integración de los componentes sociales, educativos y legislativos aportando una visión mas integrada para el acompañamiento de la terapia ocupacional.

El primer criterio de análisis que destacaría, de los que nos da a conocer el proceso realizado por la fábrica, es el de quién o quiénes son los encargados de llevar a delante todo el proceso de inclusión. La experiencia y el conocimiento previó que dicha persona tenga sobre a todo lo que concierne a discapacidad va a resultar condicionante para el éxito del proceso. En el caso de Facundo la coordinación estuvo a cargo de una Asistente Social perteneciente al área de Recursos Humanos (RRHH) de la empresa y de una Terapeuta Ocupacional designada también por ésta. Ambas formaron parte de lo que la empresa ADEM llamó con la terminología “kit de herramientas de gestión” para la inclusión de una PcD. Dicho “kit” básicamente hacía referencia y estaba conformado por los conocimientos que pudieran aportar los profesionales y el personal (Jefe de área, operarios) que se fueron incorporando y tuvieron una participación activa del proceso de inclusión.

Que quienes lleven a cabo esta tarea sea un agente conocedora de cuestiones como tipos de discapacidad, barrera arquitectónicas, barreras del ambiente, análisis de los puesto, análisis de las capacidades de la PcD, es importante no sólo para disminuir los riesgo de deserción y aumentar y/o asegurar el éxito de la inserción; disminuir los riegos de accidentes laboral; disminuir los tiempos de adecuación y preparación para el trabajo, sino que también resulta importante para acompañar y generar confianza en los empresarios o en quienes brindan oportunidades laborales a una PcD. “En el procesos de inclusión laboral se requiere acompañamiento de un profesional que tenga la capacidad de integrar disciplinas desde su teoría y práctica con base en las necesidades humanas y de derecho al trabajo. En este proceso

la preparación, formación e interacción son la clave para que la contratación perdure” (Arcos L.J., 2018, p.5).

Otro aspecto determinante es la formación previa que se tiene, el valor de la formación educativa, no sólo el de los aprendizajes académicos, sino el desarrollo de ciertas capacidades, conocimiento y habilidades específicas del mundo laboral. “Este aspecto es determinante y además es una de las causas por la cual la persona con discapacidad tiene menos opción de lograr un puesto de trabajo” (Pupiales y Córdoba, 2016, p.286). El recorrido de Facundo por una educación secundaria orientada a promover el desarrollo de habilidades, capacidades y de brindar la mayor cantidad de conocimiento que posibiliten generar competencia para la inserción de sus alumnos en la vida laboral, social o cultural, también resultó ser un papel concluyente. Los objetivos claros de sus procesos educativos facilitaron no solo que Facundo contara con ciertas capacidades, autonomía para el trabajo y la vida adulta, sino que le facilitaron a la empresa el acercamiento a las PcD para afrontar la inclusión laboral. Así Pallisera Díaz M. destaca la importancia de la educación secundaria en la transición hacia la vida adulta, “para poder construir puentes desde la escuela debemos tener clara que esta es una de sus principales funciones; solo de esta manera se asume la necesidad de realizar acciones específicas facilitadoras de la inclusión social y laboral” (2011, p.191).

El transitar de Facundo por escuela especial fue aportándole herramientas de las que pudo valerse para afrontar con el mayor grado de autonomía posible el desempeño de su vida y asumir la responsabilidad de un trabajo competitivo. En un trabajo continuó logró desarrollar recursos para poder comprender y dar respuestas adecuadas a situaciones cotidianas, responsabilidad y capacidad de autodirección, conocimientos sobre el trabajo en equipo y su comportamiento en situaciones sociales, la manipulación de herramientas de oficios, hábitos de trabajo, responsabilidades laborales y desarrollo de prácticas en situaciones reales de trabajo.

La transición a la vida adulta suele no ser simple en general para cualquier joven, pero este pasaje suele ser aún más complejo para PcD. Es por esto la importancia y el valor de la educación secundaria orientadora y con objetivos claros para apoyar y acompañar este transitar, pero también tiene una importancia relevante la colaboración y el rol de la familia,

tanto en el acompañamiento hacia una vida adulta independiente así como también para favorecer el proceso de inserción laboral.

Hacer participé del proceso a la familia también es una de las premisas que tuvo en cuenta la empresa como factor influyente de la inserción. Sostienen que la experiencia a nivel grupo ALEN, los condujo a incluir a la familia, dado que por lo general es la familia la que acompaña, brinda apoyo y actúa como intermediaria entre la PcD y ellos como empleadores. Y que por lo general se encuentran hablando y coordinando los objetivos y las pautas del trabajo a realizar no sólo con la PcD, sino también con la familia.

Por lo tanto, es la familia otro factor a tener en cuenta para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Hay que poder escucharla, buscar su colaboración y brindar la información necesaria que genere tranquilidad, etc., teniendo en cuenta que está actúa como acompañante influyente y que puede presentarse tanto como una influencia positiva, generador de oportunidades o una influencia negativa generadora de barreras. “La colaboración de la familia es una exigencia ineludible”. “Si la familia se interesa, coopera con el servicio cuando se detectan posibles dificultades, proporcionan apoyo, etc. hay más probabilidades de que la inserción sea continuada” (Valls, Vila y Pallisera 2003, p. 105).

La mirada y el tiempo dedicado a la sensibilización de quienes se relacionan de manera directa durante el trabajo con la persona con discapacidad también es otro factor importante para allanar el camino de la inclusión. Los mayores inconvenientes se vieron en los primeros tiempos seguidos a su incorporación y estuvieron directamente relacionados con el factor humano. Por un lado la característica de Facundo de mostrarse en los inicios con pocas herramientas para las relaciones interpersonales, principalmente en torno a la comunicación, mostrándose tímido, poco comunicativo y con ciertas dificultades para entablar relaciones. Se dedicaba a observar y tratar de cumplir con las indicaciones que se le impartían. Y por otro lado estaban los operarios que también, en los primeros tiempos de trabajo compartido, se presentaron con cierta renuencia, apoyada en la falsa creencia que la incorporación de una PcD, podría traerles dificultades, entre otras, para cumplir con los tiempos de producción establecidos por la empresa.

Estas diferentes posturas tuvieron una observación directa por parte del Jefe del sector durante la primera evaluación de seguimiento luego de su incorporación. Pero que se

podieron abordar y revertir con el tiempo, en parte gracia a la labor de la persona (operario) capacitado para dicha función. Dado que una de las medidas implementadas por la empresa a la hora de pensar la inclusión como posible fue la de pensar y formar un persona (operario) justamente para favorecer las relaciones interpersonales, ser referente y guía para que la PcD llegue a cumplir con el trabajo pautado. Entendiendo que pueden aparecer estos tipos de barreras que si no se abordan de manera directa, claramente puede hacer caer cualquier proceso de incorporación.

En relación a conocer los objetivos y políticas de Recuso Humano de una empresa, son factores importantes para impulsar la incorporación de PcD, se podría señalar el de tener el compromiso de ser un agente facilitador de oportunidades. Y trabajar para que aquellos más vulnerados en sus derechos, como las personas con discapacidad, puedan tener las mismas posibilidades de acceder a un trabajo.

La empresa manifiesta que las políticas que maneja para su organización, busca no sólo optimizar los réditos económicos, sino que tiene una visión y una misión en determinados valores como confianza, respeto, compromiso, integridad, liderazgo que en su todo contribuyen al crecimiento de todo los actores involucrados. Esto está directamente relacionado con la Responsabilidad Social Empresarial, con el desarrollo e implementación de políticas que le permitan consolidarse como empresa. Mostrando al mundo que además de tener como eje de trabajo el crecimiento productivo de la empresa, tienen una mirada global que incluye a la comunidad, a la sociedad en la cual se maneja, en un compromiso social y ambiental. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define “como el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas en la sociedad y que reafirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores” (2010).

Resulta de relevancia el conocimiento sobre discapacidad y lo que esta puede implicar, así según la Organización Mundial de la Salud (OMS) se refiere a discapacidad como “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”. Por lo tanto la empresa debe tener una mirada holística e integrada entre características y condiciones del factor humano y características y

condiciones del factor ambiente. Como se puede encontrar en varias publicaciones el desconocimiento se presenta como una barrera respecto a las PcD.

Así como el desconocimiento va a generar barreras, existen otras barreras de las cuales también es importante tener conocimiento para que no puedan presentarse como problema para el acceso al trabajo. Por un lado de gran importancia y como se ha hecho referencia anteriormente, la sensibilización del entorno laboral. Conocer las llamadas barreras invisibles o actitudinales “los empleados subestiman el potencial productivo de las personas con discapacidad, debido a que la discapacidad se asocia con enfermedad”. (Fundación Corona, 2010, p.17). Entender que es necesario derribar ciertos mitos en relación al tema de discapacidad, que la desinformación y el miedo se presentan como obstáculo; y que el poder brindar un espacio para hablar abiertamente, generar actitudes positivas de solidaridad y de aprendizaje conjunto de los trabajadores.

También están las barreras arquitectónicas a considerar por las empresas o empleadores. Evaluar y tener en cuenta los criterios de accesibilidad e instalaciones edilicias adaptadas. En R.E.D. hablan de Diagnostico de Accesibilidad Edilicia “se trata de un relevamiento y evaluación del edificio y de las instalaciones, del espacio laboral donde podría desenvolverse la PcD, con el fin de brindarle los espacios y las condiciones de trabajo adecuadas, que permitan su desenvolvimiento autónomo” (2015, p.31).

Otra cuestión a considerar es el acompañamiento que se le da a la PcD durante el proceso de inserción al trabajo. Qué medidas son contempladas por el empleador para apoyar y favorecer una inserción efectiva y segura. En este punto se puede señalar, como se hizo mención, la elección y preparación de una persona encargada de cuestiones relacionadas con el enseñar y mostrar las dimensiones del trabajo. Que también actué de interlocutor de las posibles problemáticas que se puedan presentar, que sirva de referente y guía para la PcD.

En cuanto a Facundo resaltar su valor de resiliente, que pese a las adversidades y desafíos él siempre siguió avanzando. La educación impartida por la familia de libertad, de acompañar, brindar seguridad, el recorrido por diferentes profesionales a lo largo de su vida y la educación y aprendizajes adquiridos en el ámbito educativo, fueron factores determinantes en el proceso de integración social y posterior participación en el empleo competitivo. Facundo acompañado por todos estos actores, pudo ser el protagonista de su

propia vida, teniendo y desarrollando la capacidad de elegir, adquiriendo destrezas, conocimiento, hábitos que lo hicieron capaz y responsable para asumir desafíos de la vida adulta. Su desempeño dentro de la empresa aportaron valores como la empatía, la cooperación y sobre todo de igualdad.

Por último en cuanto al objetivo de poder identificar qué leyes y/o programas provenientes del estado resultan de importancia para la inclusión de PcD en el ámbito laboral, se podría decir que aún hay un amplio recorrido por realizar. Desde el ámbito privado, no hay ninguna Ley que obligue la incorporación de PcD. Por tal motivo que tales personas sean tenidas en cuentas laboralmente va a depender exclusivamente de las políticas adoptadas por las empresas o cualquier sector privado, y porque se entiendan y se consideren los derechos que tienen como personas, como así lo expresan la Ley 26.378 la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, que reconoce los derechos de las PcD a trabajar en igualdad de condiciones y en entornos inclusivos y accesibles; o como la Ley N° 25.212 Pacto Federal del Trabajo, tendientes a garantizar igualdad de oportunidades para quienes se encuentran en situación de trabajo.

A nivel privado lo único que actualmente existe son beneficios impositivos nacionales, como el 70% de deducción de ganancias (Ley 22.431 art.23), 50% de deducción de aportes patronales durante el 1° año (ley 24.013 art.87). A los cuales en este caso la empresa no adhirió a tales beneficios.

CONCLUSIÓN

Para la vida humana el trabajo es una característica que bien lo podría definir. Hoy socialmente el trabajo es un derecho y es un objetivo, un desempeño ocupacional al que todos aspiran en un determinado punto del ciclo de la vida. Porque como se sabe es un medio de sustentación, de realización personal, de autonomía y tiene además un valor socialmente agregado en el sentido de pertenencia.

Por lo general acceder a un trabajo suele ser una tarea ardua para las personas con discapacidad. Ya sea porque dependiendo de la discapacidad existan ciertas tareas que no puedan ser realizadas de manera independiente, porque requieren de ciertas adaptaciones que

no están implementadas, por barreras edilicias del entorno, por las barreras sociales del desconocimiento y el prejuicio, que de cierta manera provocan que la oferta y las posibilidades reales de trabajo sean mucho menor que el de cualquier otra persona. A pesar de que hoy existe una conciencia creciente y se tiene mucho más conocimiento acerca de la discapacidad, ciertos caminos aún suelen ser difíciles de transitar para una persona con discapacidad.

Lo que nos demuestra el caso de Facundo es que cuando los objetivos son claros, hay muchas más probabilidades que los resultados sean óptimos y los objetivos alcanzados. Si bien es cierto que las características personales de Facundo sus competencias, su entorno y su preparación previa fueron aspectos, de cierto modo, determinantes para que la empresa lo emplee y facilitadores del proceso de inclusión laboral, también es realmente cierto que la visión y el objetivo por parte de ésta, de dar lugar a la persona con discapacidad a un trabajo igualitario también resultó concluyente. Se necesita tener la convicción de que la inclusión es posible y trabajar en consecuencia, para hacerla real.

Así lo demostró la empresa ALEN, cuando dentro de la política institucional pensaron en brindar igualdad de oportunidades, con el convencimiento de que la inclusión y la diversidad enriquecen la mirada y se transforma en una oportunidad de crecimiento. Donde a través de lo que llamaron “Proyecto Corporativo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, trabajaron en pos de generar igualdad y facilitar la inclusión.

Con la claridad de un objetivo a alcanzar la empresa ALEN realizó todo un proceso para la inclusión laboral de una PcD. Dicha experiencia nos conduce a pensar y a considerar los diferentes períodos o etapas del proceso, con el fin de desarrollar una buena práctica para inclusión:

-La primera medida es buscar la asistencia de quién o quiénes puedan brindar el asesoramiento necesario sobre discapacidad y trabajo. Dicha medida implica comprender que no basta sólo con ofrecer un puesto de trabajo, sino que se requiere de un conocimiento previo sobre los tipos de discapacidad y las limitaciones que puede presentar una persona para realizar una tarea, análisis de las demandas y características del puesto a cubrir, análisis del contexto; todas cuestiones que requieren de ciertos actores o profesionales que por su disciplina teórica práctica puedan integrar las necesidades de la PcD con las del empleo.

Entendiendo que un empleador puede conocer mucho de trabajo y finanzas y tener poco o nulo conocimiento de discapacidad y todo lo que está conlleva. Esto disminuiría notablemente las posibilidades de fracaso y mejoraría las condiciones actitudinales positivas de todos los sectores involucrados.

La incorporación de una T.O. para llevar a cabo la inclusión implica comprender la importancia de proveer las adecuaciones y herramientas necesarias para que la persona pueda desempeñarse en un trabajo y su inserción sea lo más autónoma posible. Se reconocen tareas de su rol en cada una de las etapas del proceso.

- Comprender que pueden existir barreras arquitectónicas. Por lo que se requiere de un análisis y evaluación del ambiente, del entorno físico y arquitectónico donde se ubique el lugar de trabajo. Considerar la accesibilidad al ámbito de trabajo, para que todos los miembros puedan hacer uso pleno de los espacios y poder brindar seguridad.

- Conocer que existen barreras sociales que son invisibles, muchas veces desconocidas, pero que requieren de trabajo y que deben ser abordadas para que los prejuicios, creencias o el desconocimiento no influyan negativamente y se interpongan en el proceso de inclusión. Para considerar, en este caso la empresa al proceso de sensibilización lo comenzó con un grupo reducido perteneciente al sector donde la PcD debía desarrollar su trabajo. Lo que facilitó el abordaje y los tiempos de sensibilización y aceptación, e indirectamente convirtieron al grupo reducido de empleados en el rol de agentes sensibilizadores para el resto de la empresa, facilitando y allanando el camino hacia la igualdad.

El romper con estas barreras también tiene sus ventajas, Facundo ha demostrado que con sus habilidades, su compromiso con el trabajo y su calidez humana la empresa se vio favorecida de su aportación, convirtiéndose con el tiempo en el encargado de enseñar las pautas de trabajo de los nuevos operarios. Además demostró que una buena organización del entorno basada en la cooperación y la integración, afianza el concepto de igualdad, por el que muchos trabajan, impulsa la aceptación y disminuye la discriminación.

- Que la familia cumple un rol importante dentro del proceso, por lo que resulta pertinente considerarla y hacerla participe. Son quienes por lo general acompañan, estimulan

a la PcD, funcionan como interlocutoras. Pero también pueden mostrarse como sobreprotectoras, tener expectativas diferentes, por lo que sus comportamientos pueden favorecer o entorpecer el objetivo a alcanzar y por lo cual no se la puede dejar de considerar.

-Primero definir y analizar el puesto de trabajo que se quiere cubrir con una PcD, para luego definir el perfil laboral de la persona y realizar el relevamiento de los currículum vitales para ser evaluado en función de ese puesto trabajo. Esto permite posteriormente también poder realizar reajuste puesto-persona. Analizado el puesto y la persona, continuar con el proceso de incorporación y entrenamiento. Etapa que también implica tener en cuenta ciertas consideraciones que pueden ser necesarias como la de brindar apoyo, asesoramientos especiales y más tiempo de aprendizaje y adaptación en función de la persona, la discapacidad y las tareas que deban realizarse. Y por último contemplar la incorporación de un período de seguimiento del proceso de manera tal de acompañar, guiar y establecer modificaciones y/o adaptaciones si se requirieran para establecer mejoras.

Es decir que se requiere datos específicos y una descripción sobre los puestos de trabajo incluido los niveles de exigencia requeridos, las tareas que deben llevarse a cabo, las condiciones en las que se realizan, etc. Centrando dicho análisis en las tareas, no en la individualidad de la persona. Pero considerando y analizando cómo podrían modificarse las tareas de un puesto de trabajo para que se adapte a las capacidades de las personas con discapacidad.

El apoyarse la empresa principalmente, entre otros actores y en este caso, en un profesional de la Terapia Ocupacional durante el proceso de inclusión laboral, como también el de implementar un plan de intervención diseñado para tal función, fue un pilar fundamental para el éxito del mismo.

El rol de la Terapia Ocupacional en un proceso de inclusión laboral es muy amplia en función de los conocimientos que la disciplina puede tener en cuestiones tales como: discapacidad, análisis de barreras arquitectónicas, análisis y evaluación de los puestos de trabajo, evaluación y análisis de las PcD, evaluación y seguimiento del caso, que pueden llegar a requerir de intervenciones para mejorar el desempeño de la PcD en el puesto o adaptar y/o modificar tareas entre otras, son algunas de las cuestiones que pueden describir el papel de la T.O..

Este caso nos demuestra que para proponerse la inclusión laboral es necesario generar un proceso y una red entre diferentes actores. Que si desde un sector privado se pudo llevar adelante, el Estado también tiene la obligación de velar por los derechos de las PcD, cumpliendo con la Ley 25.689, del cupo del 4%. También nos lleva a pensar la necesidad de que el Estado realice un replanteamiento sobre quiénes deberían ser los agentes de gestión requeridas e idóneas para llevar con éxitos los desafíos de inclusión laboral de PcD. Tal vez no sea suficiente sólo con desarrollar leyes con el objetivo de generar mayores posibilidades laborales, sino también sea necesario delimitar y determinar quiénes deben ser los encargados por su conocimiento previos, de tal función. Así como también es imprescindible que se aúnan los esfuerzos en promover iniciativas empresariales que tengan como objetivo contribuir con los derechos de las personas con discapacidad mediante la creación de empleo. Crear programas que motiven y formen a los empresarios del sector privado, visibilizar la problemáticas de las personas con discapacidad podría ser un punto de partida. Un cambio solo será posible en el tiempo si se entiende que la responsabilidad de generar un cambio en la situación de las personas con discapacidad corresponde tantos al sector público como a la sociedad en general, mediante acciones que perduren en el tiempo y acreciente la conciencia sobre la discriminación, sobre la situación de desigualdad y desventajas que dichas personas deben afrontar.

Por último, si pensamos en el trabajo como promotor de la salud, en el sentido que promueve la independencia y autonomía, el desarrollo personal y el sentido de pertenencia, también podemos pensar la participación de Terapia Ocupacional desde este lugar, interviniendo desde el área de la promoción de la salud. Donde poniendo la mirada en las necesidades individuales de cada persona, podemos trabajar asesorando, adecuando entornos, orientando, acompañando y guiando sobre temas de inclusión laboral, en otras palabras brindando todas las herramientas de la disciplina, que animen a los diferentes actores y escenarios con posibilidades de dar trabajo y a las PcD de incluirse en procesos de inserción laboral.

Bibliografía.

- American Occupational Therapy Association-AOTA (2017). *Marco de trabajo para la práctica de terapia Ocupacional*. Dominio y Proceso. 2da Edición.
- Arcos Leidy, J., Martínez Álvarez, L.A. y Restrepo Bedy, J. C. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 8(1). https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5115
- Bowlby John (2009), *Una base segura, aplicaciones clínicas de una teoría del apego* (1 ed). Paidós.
- Convención de los Derechos de la Personas con Discapacidad, Preámbulo, inciso “K”, Naciones Unidas, 2006
- Flores Vinueza, K. P. (2020), *Factores que dificultan la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad desde la terapia ocupacional* [Trabajo de Titulación Modalidad Investigación Bibliográfica, previo a la obtención del Grado de Licenciada en Terapia Ocupacional, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22781>
- Forcada Rojikin, C. I. (2015), *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado* [invenio vol. 18, núm. 35, pp. 85-104, Universidad del Centro Educativo Latinoamericano]. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>
- Forn de Zita, C. (2007), *El modelo canadiense del desempeño ocupacional, conceptos y aplicación en la práctica*.
- Fundación Corona, (2010), Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad, *Estudio de barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo, *Estudio nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad. Resultado definitivo 2018*. <http://indec.gob.ar>

Ley 22.431 de 1981. Sistema de protección integral de los discapacitados. 16 de Marzo de 1981.

Ley 24.013 de 1991. Empleo, ámbito de aplicación, objetivos y competencias. 13 de Noviembre de 1991

Ley 25.212 de 1999. Pacto federal del trabajo. 24 de Noviembre de 1999

Ley 25.689 de 2002. Sistema de protección integral de los discapacitados. Modificación de la Ley 22.431. 28 de Noviembre de 2002

Ley 26.378 de 2008. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. 6 de Junio de 2008.

Martín, M.P.S. (2001). Familia y discapacidad. In *III Congreso "La atención a la diversidad en el sistema educativo* (Vol.6).

Organización Internacional del Trabajo (1999), Trabajo Decente: *Memoria del director general a la 87ª reunión de la conferencia internacional del trabajo*. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (2010), *La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE)*. http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_142694/lang-es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. *Clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud*. Ginebra, 2001.

Pallisera Díaz, M. (2011), La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela [vol. 25, núm. 1, pp. 185-200, *Revista Interuniversitaria de Formación Profesorado*, Universidad de Zaragoza]. <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=27419147011>

Pupiales Rueda, B. E., Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina*, 16(2), 279-289. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273849945007>

- Red de Empresa por la Diversidad (2015), *Guía de inclusión laboral con discapacidad para empresas: actores y procesos*, Licencia Creative Commons Atribución, Universidad Torcuato Di Tella.
- Simó Algado, S., Urbanowski, R. (2006). El modelo canadiense del proceso del desempeño ocupacional. *Revista Gallega de Terapia Ocupacional*, N° 3. TOG (A Coruña) ISSN 1885-527X.
- Sunrise medical (2019), *Terapia ocupacional: qué es y cómo puede ayudar a las personas con discapacidad*. Obtenida de <https://www.sunrisemedical.es/blog/terapia-ocupacional>
- Valls, J. M., Vila, M., Pallisera, M., (2003), La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de educación*, núm. 334 (2004), pp. 99-117, <https://www.researchgate.net/publication/39208201>
- Kielhofner, G. (2004). *Modelo de la ocupación humana. Teoría y aplicación* (3 ed.). Panamericana.
- Zondek Darmstadter, A. (2016). *Manual para la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad* (1 ed.). Mallea Impresores Ltda.

ANEXO

ANEXO I

Instrumento de evaluación de puesto de trabajo

Instrumentos para una inclusión laboral efectiva

1. Pauta de análisis de puesto de trabajo

.....

NOMBRE EMPRESA

NOMBRE PUESTO DE TRABAJO

1.1 Antecedentes generales

Dirección:.....

RUT de la empresa:.....

Ciudad:

Teléfono:

Contacto:..... Cargo:.....

Teléfono fijo:..... Celular:

Correo electrónico:

Fecha de evaluación:

Nombre de evaluador:

1.2 Características formales de la empresa

Breve descripción de la empresa: qué hace; nivel de presencia en el mercado local, nacional, multinacional; cómo surge la iniciativa de incorporar a PcD; y cantidad de trabajadores (incluir el N° de trabajadores con discapacidad).

1.3 Características del puesto de trabajo.

Área (departamento o área a la cual pertenece):

Nombre (denominación técnica o nombre que se le da al cargo en la empresa):

N° de vacantes (cantidad de personas que se necesitan):

Nombre de jefe de área:

Teléfono:..... **Correo electrónico:**

Nombre supervisor directo:.....

Teléfono: **Correo electrónico:**.....

Descripción (detallar brevemente el área o departamneto de trabajo, cantidad de personas que lo componen, grado de supervisión y condiciones de accesibilidad del mismo):

Funciones	Tareas
Describir y datallar las funciones que tiene el cargo.	Definir paso a paso las actividades que conlleva dicha función.

Comentarios

.....

Clasificación del trabajo:

Áreas	Nivel de exigencia	Observaciones
Física	Liviano Normal Pesado	
Cognitiva	Liviano Normal Pesado	
Socio emocional	Liviano Normal Pesado	

Productividad (describir cantidad del trabajo esperado para el cargo a desempeñar dentro de la empresa):

.....

.....

.....

Calidad del trabajo (referirse a la calidad del trabajo ejecutado y si cumple con lo esperado por la empresa):

.....

.....

.....

Si se requiere, consultar por la existencia de un tiempo de adaptación a la empresa para alcanzar niveles productivos del cargo.

Condiciones ambientales:

Condición	Si	No	Observaciones
Frio			
Calor			
Humedad			
Ruido			
Polvo			
Olores			
Iluminación			
Ventilación			
Vibraciones			
Otro			

Condiciones contextuales:

Aspecto	Características	
Uniforme y Vestuario		
Colación	Horario	
	Costos	
	Casino/Comedor	
Casillero		
Inducción	Duración	
	Lugar	
	Observación	

Riesgos laborales: (informar acerca de los riesgos que pueden estar presentes al momento de desarrollar tarea o utilizar determinadas herramientas):.....

Condiciones de accesibilidad (describir accesos y espacios de la instalación – edificio u otros- y detallar las características físicas del puesto de trabajo):

.....

.....

.....

Establecer “ruta accesible” (narrar la forma de llegar a la empresa o lugar de trabajo mediante el uso de transporte público, bus de acercamiento, metro u otros).

Condiciones contractuales:

Jornada Laboral	Parcial	Diurna	
		Intermedia	
		Nocturna	
	Completa		
Horario	Describir días de la semana según el horario de entrada y salida.		
Turnos	Fijos		
	Rotatorios		
Tipo de contrato	Definir tipo de contrato y proyección en el tiempo.		
Sueldo / Incentivo Día y medio de pago	Detallar la cantidad del monto y si esta corresponde a liquido o bruto (en el caso del sueldo). Señalar que día pagan y cómo se recibe el pago (efectivo, tarjeta. etc.)		
Bono	Definir si existe bonos asociados al cargo: traslado, alimentación bono por meta, etc.		
Beneficio	Describir otros beneficios que existen por trabajar en la empresa como, por ejmplo, seguro de salud complementario.		

1.4 Perfil ocupacional del postulante

Formación:

Ámbito	Características y competencias
Nivel educativo y/o de formación*	Definir nivel educativo, profesión y/o área.
Conocimiento requerido*	Describir nombre y nivel de manejo de herramientas y/o programas.
Especialización*	Describir si es necesaria una especialización a través de la práctica y/o experiencia.

*Definir requisitos excluyentes

Competencias:

Áreas	Competencias	Comentarios/Observaciones
Básicas		
Conductuales		
De empleabilidad		
Funcionales		
Específicas	Registrar las competencias necesarias para lograr el nivel de productividad esperado para el cargo.	

1.5 Conclusión y observaciones

Análisis final de la evaluación del puesto de trabajo:

.....

.....

.....

.....

.....

ANEXO II

Instrumento de evaluación del perfil ocupacional

2. Pauta de evaluación del perfil ocupacional

2.1 Antecedentes de la condición de salud

Deficiencia (Diagnostico de salud)		
Causa		
Año		
Limitaciones		
Ayuda(s) técnica(s) o adecuaciones requeridas		
Servicio de salud (lugar de atención o rehabilitación)		
Tratamiento (tipo de tratamiento, frecuencia de controles)		
Medicamentos (nombre, cantidad y dosis)		

RND / Carnet de Discapacidad:

Sí..... No

Pensión:

Sí No

Vencimiento: Tipo:

Generalidades de la entrevista:

Presentación personal:.....

Lenguaje y vocalización :.....

Actitud durante la entrevista.....

Descripción del núcleo familiar:

Estado civil:Vive con :.....

2.2 Historia ocupacional

1.- Historia de vida/ ¿Quién es usted?

.....

.....

.....

2.- ¿Cómo ha influido su discapacidad? / ¿En qué situaciones ha influido su discapacidad?

.....

.....

.....

3.- ¿Qué proyectos u objetivos tiene a mediano y largo plazo?

.....

.....

.....

4.- Cuénteme algún sueño, proyecto u objetivo (fracaso, frustración) que se haya propuesto y no haya logrado.

.....

.....

.....

5.-Si pudiera retroceder el tiempo ¿cambiaría algo?

.....

.....

.....

6.- ¿Qué ha aprendido en la vida?

.....

.....

.....

7.- ¿Cuáles son sus hobbies, pasatiempos? / ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?

.....

.....

.....

2.3 Historia laboral

1.- ¿Cuál fue el motivo de retiro de su último trabajo?

.....

.....

2.- ¿Cuáles son sus expectativas de un lugar de trabajo? / ¿Cuáles son sus expectativas de desarrollo profesional?

.....

.....

3.- ¿Qué aporta usted al ambiente de trabajo? / Mencione 3 logros en su vida (personal o profesional).

.....

.....

4.- Si le preguntara a un compañero de trabajo suyo sobre sus debilidades o defectos, ¿qué diría?

.....

.....

5.- Describa al mejor/peor jefe que ha tenido y por qué considera que es el mejor/peor

.....

.....

6.- ¿Por qué tendríamos que escogerlo(a) / ¿Qué le hace un postulante más interesante que los otros que hemos entrevistados?

.....

.....

7.- ¿Qué es lo más importante de usted que no está en su CV?

.....

.....

8- ¿Condiciones laborales:

Alternativas de cargos (por orden de preferencia):

Horario:.....

Cargo 1:

Sueldo:

Cargo 2:.....

Otras:

Cargo 3:

9- ¿Hay algo que no le haya preguntado y que considera relevante que yo sepa?

.....

.....

Antecedentes laborales:

Cargo	Funciones	Tareas

Formación y conocimientos:

.....

.....

.....

.....

ANEXO III

Instrumento de seguimiento laboral

3. Pauta de seguimiento laboral – descriptiva

NOMBRE TRABAJADOR(A):

3.1 Antecedentes generales

Empresa:

Fecha de incorporación:

N° de seguimiento:

Nombre del evaluador:

Fecha de la evaluación:

3.2 Evaluación de competencias laborales

Nombre evaluador de la empresa:.....

Cargo:

COMPETENCIA DE EMPLEABILIDAD	BUENO	REGULAR	MALO	OBSERVACIONES
Asistencia				
Puntualidad (entrada, colación, y/o descanso, salida)				
Higiene y presentación personal				
Lenguaje o medio de expresión				
Permanencia en su puesto de trabajo				
Orden en su puesto de trabajo				
Cumplimiento de normas internas y de seguridad				
Uso de herramientas y materiales de trabajo				

COMPETENCIA DE CONDUCTUALES	BUENO	REGULAR	MALO	OBSERVACIONES
Disposición y motivación por el trabajo				
Iniciativa				
Tolerancia a la corrección				
Actitud de cambio				
Relación con su jefatura				
Relación con sus compañeros de trabajo				
Participación e integración en la empresa				

COMPETENCIA DE FUNCIONALES	BUENO	REGULAR	MALO	OBSERVACIONES
Seguimiento de instrucciones				
Ritmo de trabajo				
Aprendizaje de nuevas tareas				
Tiempo empleado en la ejecución de la tarea				
Cantidad de trabajo realizado / nivel productivo				
Calidad de trabajo				
Discriminación de errores				
Ajuste a la rutina de trabajo				
Flexibilidad ante los cambios en la rutina de trabajo				
Independencia en la ejecución de las tareas				
Resolución de los problemas (laborales e interpersonales)				

- ❖ ¿Hay algo que yo no le haya preguntado y que usted considera importante de comentar?
- ❖ ¿Hay algo positivo o negativo que usted quiera destacar?

Comentarios:

.....

Se comienza con el nombre completo y cargo de la persona que informa. Luego se detallan los aspectos que la jefatura destaca como positivosy, a continuación, las dificultades o problemas. Finalmente se describe cómo se aborda la situación y las estrategias entregadas por el terapeuta ocupacional.

3.3 Autoevaluación del trabajador(a)

VARIABLES A EVALUAR	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	OBSERVACIONES
¿Le gusta el lugar donde trabaja?				
¿Le gusta el trabajo que realiza?				
¿Ha tenido alguna dificultad?				
¿Le molesta que lo/a corrijan?				
¿Tiene la posibilidad de aclarar sus dudas?				¿Con quién?
¿Es puntual con sus horarios? (entrada, salida, descanso,colación)				
¿Está conforme con su desempeño?				
¿Comparte con sus compañeros? ¿Participa en actividades de la empresa?				¿Cuándo?
¿Tiene buena relación con su jefatura?				
¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?				
¿Sus problemas personales afectan su desempeño?				

- ¿Siente que ha experimentado cambios en su vida desde que está trabajando?

- ☐ Social (amigos, barrio)
- ☐ Familiar
- ☐ Hobbies
- ☐ Calidad y/o estilo de vida

Comentarios:

.....

.....

.....

Detallar las observaciones realizadas espontáneamente por el/la trabajado (a). Luego se describen los comentarios y/o consejos entregados por el terapeuta ocupacional, con el fin de mejorar el comportamiento y/o desempeño en su puesto de trabajo.

3.4 Conclusión

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del evaluador

ANEXO IV

Entrevista

Entrevista a Franzoia Raúl, maestro de educación especial, Escuela N° 502 de la ciudad de San Pedro

1) ¿Cuál es su rol dentro del establecimiento?

R- Soy uno de los dos maestros de integración laboral de la Escuela N°502. Trabajé junto con la Terapeuta Ocupacional en el área de “Egresados, Proyecto Futuros” y somos en parte los que acompañamos a nuestros alumnos en el campo laboral. Dado que todos los alumnos deben cumplir con prácticas profesionalizantes para capacitarse, adquirir conocimientos, herramientas para sus futuras vidas adultas y también para certificar su perfil laboral. Estas prácticas se pueden hacer dentro o fuera de la escuela. Funcionamos como nexo con la comunidad, la cual caminamos continuamente en búsqueda de lugares donde los ellos puedan realizar sus prácticas fuera de la institución, a través de pasantías, becas o contrato eventual.

2) ¿De qué trata el proyecto y cuál es su finalidad?

El proyecto que llevamos a cabo es parte curricular del recorrido académico de los alumnos a través de los diferentes Talleres y como un proceso de capacitación laboral, para cumplir con uno de los objetivos principales que tiene la escuela de poder preparar a sus estudiantes con competencias para su futura inserción laboral, para ayudarlos en la transición a la vida adulta.

Intentamos formarlos para obtener mano de obra especializada, para puestos de trabajo genuinos. Su finalidad está en poder brindar experiencia laboral, donde la teoría va de la mano con la práctica, del ensayo y el error, de poder ayudarlos a entender que es lo que están haciendo, remarcando tanto el valor del trabajo en sí mismo, como la función y rol de ellos en el mismo. Desde un trabajo concreto, acompañando, supervisando y ayudando. Brindando herramientas y conocimientos que lo ayuden entender que hay reglas que cumplir, como horarios, higiene personal y del espacio, cuidados; el trabajo en equipo, la cooperación, la coordinación del equipo en el hacer y en la toma de decisiones, los roles y las funciones, entre otras cuestiones que se dan en un ámbito laboral. Si bien el trabajo de prácticas comienza en la escuela con los talleres cuando hacen el ingreso al nivel secundario, cuando llegan a los 17 años o más y son los

futuros egresados o están próximos a serlo, se intenta que tengan experiencias laborales por fuera de la institución. Nuestra función es darle el mayor nivel de herramientas para una vida adulta independiente y ayudarlos en ese transitar, generando caminos para vivenciar.

Por lo cual caminamos San Pedro, sondeando y buscando sitios donde pueden alcanzar un trabajo, realizar pasantías o también a través de becas que paga el municipio para obtener experiencia de un primer empleo. Estas becas que logramos a través de Desarrollo Humano, nos permitieron ampliar las posibilidades de trabajo por fuera de la escuela. No es una tarea sencilla, requiere de muchas entrevistas, de dar a conocer el trabajo que realizamos desde la escuela, de brindar seguridad, de acompañar, asesorar. Además debemos hacer todo lo posible para que las experiencias se desarrollen dentro de lo esperado, que sea positiva tanto para el alumno como para el empleador, para que no se cierren las puertas. Si la integración no se da dentro de lo esperado, es muy difícil que se puedan realizar nuevamente prácticas en ese mismo lugar.

Este trabajo también implica incluir a la familia, dado que tienen un rol fundamental. Por ejemplo en la mayoría de los casos son quienes deben ayudar a cumplir con los horarios, dados que lo tienen que llevar e ir a buscar al trabajo. Muchas veces las expectativas que tienen el familiar sobre determinados trabajos, ingresos económicos, tiempos no son los esperados o imaginados por ellos y hacen caer la posibilidad inserción laboral. La sobreprotección o lamentablemente el desinterés también son cuestiones a trabajar junto con la familia. Sin la cooperación de la familia es muy difícil pensar una inclusión laboral.

- 3) ¿Cómo determina lo que llaman el perfil laboral del alumno? Y ¿Cómo determinan quienes concurren a los diferentes talleres?

Es un trabajo en conjunto. La escuela cuenta con un equipo, formado por Asistente Social, Fonoaudióloga, Terapista ocupacional, Profesores de Integración Laboral, Médico que mantiene reuniones y trabajo permanente con los docentes y asistentes de las diferentes áreas y talleres. Cuando un alumno ingresa al secundario debe concurrir en contra turno para cumplir con lo que llamamos Área Tecnológica, que son los talleres. Estos tienen diferentes niveles

y requerimientos. Se analiza en equipo la individualidad de cada caso en particular y se analizan las posibles propuestas para el alumno, teniendo en cuenta que la escuela atiende una matrícula que va desde multiimpedidos, visuales, sordo e hipoacusia, intelectuales.

Se hace mucho hincapié en las individualidades personales, diagnóstico, limitaciones (intelectuales, motrices, visuales o auditivas), intereses y gustos. Muchas veces no logran expresar que actividad le gusta o taller, pero en el desenvolvimiento y el uso que hacen de los espacio uno puede ayudarlos a reconocer donde puede estar puesto su interés. Se tiene en cuenta sus fortalezas, capacidades de acción, limitaciones, comunicación, cooperación. Son varios los ejes que se evalúan y que se tienen en cuenta para determinar los talleres y parte de esa información se usa luego para registrar un perfil laboral.

La decisión de a que taller concurre es tomada en conjunto por el equipo y se da intervención a la familia y el alumno de ser posible, antes de la decisión final. Se busca que puedan transitar por la mayor cantidad de talleres, al menos tres, dado que cada uno tiene propuestas y objetivos específicos. La idea es que todos tienen que saber un poquito de todo y lograr herramientas necesarias para una vida adulta con el mayor nivel de autonomía dentro de sus posibilidades.

4) ¿A qué llaman perfil laboral? y ¿Cuál es su finalidad?

El perfil profesional o laboral, es básicamente como un currículum vitae del alumno, una base de datos interna que contiene un resumen de las experiencias formativas que ha vivido y va desarrollando a lo largo de su recorrido académico y laboral.

Surgió hace mucho tiempo como una necesidad de tener un documento para ofrecer a quienes puedan brindar trabajo sobre datos imprescindibles, como competencias, estudios, talleres, logros alcanzados, tipo de asistencia necesaria si la requiere, además de algunos datos personales de nuestros estudiantes.

La finalidad es facilitar los caminos hacia la vida laboral. Si surge algún trabajo a ocupar, contar con la información genuina y determinar quiénes son los alumnos que pueden llegar a poder cubrir el puesto. También permite que se los conozca, dado que muchos de estos perfiles son entregados como currículum, en diferentes

ámbitos, dentro de lo que es la búsqueda de trabajo que también hacemos. Y es un espacio más de autoconocimiento y valoración para los alumnos, dado que muchos son contruidos con la docente dentro del espacio académico.

5) ¿Cómo llega Facundo, uno de sus alumnos, a trabajar en la empresa ALEN?

En el caso de Facundo fue la empresa la que tomó contacto con la Escuela. Buscaban personas mayores de edad, con certificado de discapacidad y con determinada experiencia o conocimiento laboral para trabajar en la empresa. En ese momento trabajaban con un proyecto para la inclusión. Se nos consultó y se nos pidió información.

Desde la escuela entendimos que era una gran oportunidad para nuestros alumnos, dado que se buscaba personal para un trabajo de inclusión y donde la empresa estaba haciendo un trabajo previó que es el que nosotros realizamos constantemente de conocimiento, evaluación, adaptación y seguimiento. Y contaban con personal designado para trabajar exclusivamente todo el proceso de incorporación de una persona con discapacidad.

Se entregaron fichas de perfiles laborales de algunos de ellos. Pero la selección final de Facundo, si bien la toma la empresa, estuvo atravesada por varias cuestiones que se consideraron importante como en general sucede para cualquier empleo. Por una lado Facundo contaba con experiencia de trabajo en un ámbito privado, trabajó en panificación de una confitería, además de los trabajos en los talleres. En la escuela pasó por los talleres de Huerta y Granja, de Dulce y Confitería y taller de Carpintería. Por otro lado el análisis y las consideraciones que se tienen en cuenta de la persona: sus capacidades y habilidades, su desempeño y dedicación en todo lo que hace, su personalidad, la capacidad de trabajar en equipo, con pares y resolver situaciones, pendiente siempre de sus compañeros. Y algo que también se habló y consideró fue el rol de la familia. Facundo cuenta con una mamá y un papá sumamente comprometidos, que siempre acompañan, ayudan y trabajan para la independencia de su hijo. Sin la ayuda de ellos que acompañan, sería imposible avanzar con el trabajo.

La familia es uno de los inconvenientes que tenemos cuando nuestros alumnos salen a realizar trabajos fuera de la escuela. No siempre pueden acompañar como ellos necesitan.

6) ¿Cómo llegan a generar una base de dato en el municipio?

En el Municipio funciona la oficina de empleo que pertenece al Ministerio de Trabajo, está cuenta con una base de datos de personas que se ofrecen y están en busca de un trabajo. Lo que no tenían registrado, en su momento, es si alguna de estas personas contaba con certificado de discapacidad.

En varias oportunidades nos hemos acercado a la oficina, en busca de trabajo para nuestros alumnos. Ellos nos facilitaban si se estaba haciendo alguna búsqueda de personal y nosotros nos encargábamos del resto, de ofrecer a nuestros alumnos.

Por ejemplo, desde un Club buscaban personal para distintos trabajos de mantenimiento. Fuimos con currículum de los estudiantes. Se le hicieron las entrevistas y después de un tiempo, dos alumnos ingresaron por una pasantía que ofrece la Nación, a través del Programa Promover la Igualdad de Oportunidad, que se va actualizando.

Lo que habló la Asistente Social de la empresa en su momento, ejerciendo cierta influencia para que desde el municipio se asumieran las responsabilidades sobre el tema y crearan tal registro. Por lo que mantuvo reuniones y trabajó junto a personal de la Oficina de Empleo para lograr conformar el registro de personas con discapacidad que se encuentran en busca de un empleo. Esto permitió que se realizara un reclutamiento y registro a través del SECLAS (Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad).

El registro se hace de manera personal por lo que fuimos con alumnos y se les fue informando a ex alumnos y personas en general que contaban con CUD de hacer la inscripción pertinente. Estableciendo de esta manera una base de datos genuina.

ANEXO V

Escuela N°502, Área Pedagógica y Área Tecnológica

Lineamientos, propuestas y objetivos de las dos áreas de trabajo de la escuela

ÁREA PEDAGÓGICA

ASPECTOS PEDAGÓGICOS – DIDÁCTICOS

La propuesta curricular es una construcción cultural que permita la síntesis y organización de conocimientos, valores, costumbres, creencias a partir de mecanismos de negociación pedagógica orientados a la complementación y enriquecimiento del saber escolar favoreciendo la heterogeneidad de experiencias de aprendizaje que les permitan variadas formas de construir la realidad.

Desde esta perspectiva, enseñar implica un sujeto que construye su mundo activamente, con la mediación de otro que le da significados culturales viendo a la actividad intersubjetiva como la fuente de explicación de todo proceso de desarrollo.

Se tratará de generar experiencias educativas genuinas, que promuevan la participación creciente de los sujetos en actividades culturales, que los implique, donde el conocer es “la aventura compartida de explorar un mundo ofreciendo oportunidades para que se desarrollen acciones, construyan significados, comuniquen deseos, expresen sentimientos, preocupaciones, se constituyan en sujetos sociales con el pleno derecho a ser escuchados, atendidos, amados y capaces de jugar, crear y disfrutar el tiempo compartidos con otros”.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El abordaje se realizará preferentemente a partir de la presentación de proyectos áulicos que tomen como eje considerar a los niños/ jóvenes activos en sus intentos de aprender a partir de la observación y la participación en las relaciones con compañeros y miembros de su grupo social. Implica el concepto de participación guiada, de aprendizajes cooperativo.

EVALUACIÓN

Entendemos la evaluación como el resultado de una actitud positiva de todos los actores hacia la reflexión, el análisis de las propias actuaciones y la flexibilidad hacia los cambios que exijan la mejora de la realidad, como práctica inherente a la acción de enseñar y aprender. La identificación de las dificultades permitirá a la institución y al docente reelaborar sus propuestas y les brindará a los niños/jóvenes la posibilidad de reflexionar y participar en sus aprendizajes y proyección de logros. El diálogo permanente entre el equipo de conducción,

los docentes y los alumnos, tendrá el objetivo de contribuir a un mayor compromiso de estos últimos, en su propio desarrollo.

La evaluación institucional pensada como proceso continuo de colaboración y cooperación posibilita trabajar en equipo de manera de enriquecer el análisis y contrastar las diferentes representaciones de las que cada uno de los actores de la comunidad educativa es portador de manera de poder discriminar los problemas de la institución para formular hipótesis y aplicar estrategias de solución adecuadas.

La evaluación implica asumir desde los distintos roles docentes, la reflexión sobre la propia práctica y así retroalimentar o reorientar, de ser necesario, el accionar como comunidad educativa.

Para su sistematización se programan dos instancias temporales: una en Julio y otra en Diciembre

Ampliando miradas y perspectivas sobre la alfabetización

La alfabetización como proceso complejo implica considerar que se halla atravesado por múltiples factores: sociales, culturales e individuales. Lejos de iniciarse en las instituciones educativas, los niños llegan a la escuela muñidos de un bagaje de conocimientos que el docente capitaliza, recupera y considera a la hora de enseñar a leer y escribir. Por otro lado, la alfabetización se dará a lo largo de toda la vida, recorriendo diferentes etapas, modos y adquisiciones en función de cada persona y del contexto.

.(...) la alfabetización ya no puede concebirse como un aprendizaje terminal sino apenas como una puerta de entrada; ya no puede verse como una etapa de aprendizaje sino como un proceso de aprendizaje que pasa por diferentes momentos y niveles y que se instala como aprendizaje permanente. Es difícil imaginar e incluso identificar hoy personas sin ningún contacto con, o conocimiento sobre, el lenguaje escrito. Por otro lado, entre la persona considerada analfabeta y la persona considerada alfabetizada existen múltiples grados de dominio y uso de la lectura y la escritura. Términos tales como “alfabetización básica”, “alfabetización inicial”, “analfabetismo funcional”, “neoalfabetizados” o “semialfabetizados”, “posalfabetización”, entre otros, expresan de alguna manera la necesidad de ir más allá de la dicotomía simplista analfabeto/alfabetizado y de reconocer los vínculos estrechos entre alfabetización y aprendizaje a lo largo de la vida (Torres,2003).

Es así que este proceso de alfabetización estará anclado en trayectorias escolares inclusivas y reales, en las que la heterogeneidad de nuestros estudiantes determinará los tiempos, recursos y apoyos diversificados que se requieren para llevarlas adelante.

Estas afirmaciones cobran especial relevancia al analizar los recorridos que cada estudiante realiza para ir adquiriendo la lectura y la escritura.

Como en todo aprendizaje, para lograr la alfabetización, es necesario la presencia de contextos que faciliten experiencias de interacción. El origen social de la lectura y la escritura demandan desde el inicio de las trayectorias escolares, entornos educativos que favorezcan su adquisición. Acordamos en que los espacios inclusivos son los más adecuados para que esto suceda.

De modo tal que debemos estar atentos a los escenarios en los que suceden esas prácticas sociales, para comprender cómo se desarrollan esos procesos de lectura y escritura en cada uno de los estudiantes.

Situados en esta perspectiva, aparecen algunas implicancias didácticas interesantes de contemplar en el trabajo en aula. Zavala (2008) plantea la necesidad de *replantear las tipologías textuales*, ya que un mismo texto puede ser leído de diferentes manera; esto nos lleva a reconocer que leer y escribir no supone una habilidad universal debido a que en función del contexto sociocultural cada persona se vinculará, con textos de diferentes modos generando múltiples habilidades (podemos ser buenos leyendo una receta de cocina pero no un instructivo para utilizar un electrodoméstico).

Se hace entonces necesario identificar en nuestros estudiantes dichas habilidades; y reconocer las prácticas letradas escolares como construidas históricamente, para evitar experiencias de aprendizaje descontextualizadas.

ÁREA TECNOLÓGICA

FUNDAMENTO

Nuestro lineamiento institucional tiene sus bases en la posibilidad de capacitar a nuestros niños/jóvenes, generando un conjunto de aprendizajes que, a través de diferentes Talleres, permitan lograr las competencias requeridas para su inserción a la sociedad a través del mundo laboral, cultural y/o social, desarrollando las competencias básicas para la plena inclusión.

Estos Talleres tienen la función esencial de promover un mayor desarrollo y la preparación de los alumnos para que puedan tener experiencias y oportunidades que les preparen para vivir una vida adulta con la máxima autonomía, de acuerdo con sus posibilidades, esto es, prepararles para que realicen actividades dignas y útiles para sí mismo, para su familia y para la comunidad de la que forma parte.

Los objetivos del Área Tecnológica son:

- Analizar y desarrollar las capacidades de los alumnos, en sus aspectos físicos, afectivos, cognitivos, comunicativos y de inserción social, promoviendo el mayor grado de autonomía personal y de integración social.
- Fomentar la participación de los alumnos en todos aquellos contextos en los que se desenvuelve la vida adulta, la vida doméstica, utilización de los servicios de la comunidad y disfrute del ocio y tiempo libre, entre otros.
- Promover el desarrollo de las actitudes laborales de seguridad de trabajo, actitud positiva ante la tarea y normas elementales de trabajo, así como la adquisición de habilidades laborales de carácter polivalente.
- Desarrollar los conocimientos instrumentales básicos, adquiridos en la educación básica, afianzando las destrezas lingüísticas, la capacidad de razonamiento y resolución de problemas de la vida cotidiana, así como el desarrollo de la creatividad de los alumnos.

Taller de Huerta y Granja

Este Taller nos permite introducir proyectos transversales, nos da la posibilidad de introducir contenidos interactuando constantemente con otros y con el medio natural.

Tiene la necesidad de promover en la escuela, actividades que permitan que los niños/adolescentes encuentren la posibilidad de adquirir conocimientos y prácticas que

le permitirán desarrollar en el futuro una actividad básica como puede ser la obtención de productos y alimentos hortícolas y trabajarlos en convivencia con la familia.

Se propone un modelo educativo en donde los alumnos puedan tomar conciencia de lo que significa obtener alimentos y su relación directa con la naturaleza. Un modelo productivo, mediante técnicas sencillas y económicas, mínimo requerimiento de insumos, incorporando la idea del respeto al ambiente y los beneficios de proteger la biodiversidad.

Propuesta de interdisciplinariedad

Lengua: comunicación oral y escrita, lectura y escucha atenta, medios alternativos de comunicación. Registro de información y observaciones directas.

Matemática: Número, calculo, medida.

Ciencia Sociales: Espacio rural y urbano. Transformación de recursos naturales en productos elaborados, circuitos productivos.

Ciencias Naturales: Cuidado del cuerpo, los alimentos naturales; diversidad vegetal, partes de la planta; ciclo de la vida de las plantas con flor; secuencia flor, fruto, semilla. Reciclaje.

Eje ético: valoración de los recursos naturales. Imaginación creativa. Actitud de cooperación, solidaridad y dedicación responsable.

Eje tecnológico: relaciones entre el mundo natural y social con los productos tecnológicos. Selección y uso de las herramientas adecuadas.

Tics: Planillas de períodos de sembrado.

Taller de Armado

Producto final: Bolsas reutilizables

Diagnóstico y motivación que dio origen al proyecto:

El incremento del uso de bolsas plásticas, especialmente para transportar todo tipo de productos, ha aumentado en forma alarmante, basta observar la persona cuando transitan por las calles para darse cuenta de que una gran mayoría utiliza bolsas de nylon, esto incide en forma nociva impactando en forma negativa sobre el ambiente. Sin lugar a duda las bolsas son prácticas para los comerciantes de todo rubro, y en general para el consumidor es barato pues la recibe en forma gratuita. Esta comodidad nos ha hecho

dejar de pensar en llevar nuestras propias bolsas para guardar las mercancías. Las bolsas plásticas han invadido todos los paisajes, los urbanos y los rurales.

Por ello nos planteamos abordar la problemática de la proliferación en el uso de bolsas para minimizar el impacto ambiental del plástico fomentando su utilización racional y reciclado, apuntando al remplazo de las mismas por otros elementos menos dañinos al medio ambiente.

Objetivos específicos del Taller:

- Establecer una estructura que toma decisiones que afectan la calidad ambiental de la escuela y el entorno.
- Reforzar los mecanismos de coordinación entre todos los integrantes de la comunidad escolar y la ciudad.
- Identificar, analizar y proponer alternativas sobre el cuestionamiento ambiental y social de la escuela y el entorno, comunicarlo y poner en marcha procesos.
- Hacer de la escuela un ejemplo de prácticas responsables y respetuosas con el medioambiente.
- Adecuar el currículo para dar respuestas a las exigencias que comportan el desarrollo de la conciencia ecológica.
- Desarrollar habilidades para la elaboración de productos con materiales reciclables (bolsas de polietileno) de la vida diaria; utilizando técnicas creativas, tecnológicas y manuales.
- Valorar el trabajo cooperativo con fines en común afianzando las comunicaciones, el respeto por el otro, el compañerismo y la solidaridad.
- Aplicar los conocimientos sobre el entorno para cuidar el medio en el que vivimos.
- Hacer de este aprendizaje una posible salida laboral en un futuro cercano.
- Disfrutar los logros alcanzados, como trabajo organizado y producido entre todos.

Taller de Carpintería

El **Taller de Carpintería** es un momento de formación del alumno donde se desarrollan actividades que atraviesan las distintas áreas del conocimiento y confluyen en una actividad concreta con materiales y herramientas reales.

Se estimularán hábitos de cumplimiento e interés que permitan desarrollar las expectativas del alumno en el Taller de Carpintería, así como también:

- Valoración crítica de instrumentos tecnológicos como herramientas de trabajo.

- Valoración de la aplicación de normas como fuente de información.
- Valoración del contenido de las distintas áreas aportadas al Taller de Carpintería
- El conocimiento de las distintas herramientas y maquinarias del Taller de Carpintería, sus usos y cuidados.
- Aplicación de normas específicas de la actividad y de los términos propios de la disciplina.
- Utilización de recursos gráficos como croquis y cálculo de materiales.
- Buscar y crear hábitos de orden y limpieza en el alumno para alcanzar una correcta presentación de los trabajos.

Se distinguen dos líneas de trabajo:

1. **Elaboración de pequeños productos:** para cada artículo se crean grupos de trabajo donde se desglosan las tareas, adoptando las técnicas de trabajo como aserrado, fresado, clavado, etc., a las capacidades de cada persona, de forma que todos los alumnos que acuden al taller puedan participar en la elaboración de artículos como: marcos de fotos, llaveros, juegos didácticos, etc.
2. **Construcción del producto final:** aplicando técnicas y herramientas conocidas y desarrolladas anteriormente, se construye el producto final seleccionado.

Taller de Confecciones

El taller de Confecciones tiene como objetivo el desarrollo de habilidades y destrezas con la finalidad de conseguir mayor grado de autonomía personal, inclusión en su entorno, mejora en la calidad de vida, inclusión social e inserción laboral futura.

La actividad comienza con la costura a mano: desde conocer las herramientas básicas como agujas, tijeras, centímetro, alfileres, etc..., para progresivamente ir aprendiendo las primeras puntadas como el hilván, pespunte,...etc. Hasta llegar a coser a máquina.

Se confecciona prendas sencillas o de mayor complejidad de acuerdo a las capacidades, conocimientos y habilidades de los alumnos.

Se emplean diferentes técnicas y estrategias para intervenir en las habilidades deficitarias y mejorar su desarrollo.

NIVEL de FORMACIÓN:

- Conocer contenidos básicos acerca del oficio.
- Conocer los tipos de telas.
- Conocer las herramientas y maquinarias que se utilizan en el oficio.
- Manipular las herramientas en base a las habilidades individuales.
- Favorecer la adquisición hábitos socio-laborales.
- Incorporar conceptos de prevención de riesgos.

NIVEL de CAPACITACIÓN:

- Conocer la utilidad de herramientas y maquinarias del oficio.
- Conocer y aplicar normas y elementos de prevención de riesgos.
- Confeccionar productos de mayor complejidad
- Reforzar los hábitos socio-laborales.

NIVEL PRODUCCIÓN:

- Conocer e identificar los tipos de herramientas y maquinaria.
- Manejar las herramientas. – Manejar maquinarias.
- Confeccionar productos en maquinaria de coser.
- Realizar proceso de práctica en situación real de trabajo.
- Aplicar normas de seguridad durante la participación en el taller.
- Aplicar hábitos socio-laborales.

Taller de Construcciones

Producto final: Baldosones de cemento

Este Taller posibilita el conocimiento de herramientas, instrumentos, técnicas operativas y procesos, teniendo en cuenta los intereses y motivaciones de los integrantes del mismo, los conocimientos previos de cada concurrente, lo trabajado el año anterior y las posibles articulaciones con las ofertas de cursos de capacitación de formación profesional. Las actividades son graduadas y secuenciadas según las características individuales, trabajando con sub grupos en la mayoría de las clases según sus diversas capacidades y considerando las individualidades.

Estos baldosones son piezas rígidas compuestas por cemento, arena, piedras duras, con o sin colorante. La cara vista puede ser pulida o sin pulir, lisa, con textura o dibujo.

Su aplicación es por lo general en exteriores, habitualmente en aceras.

Por su bajo valor económico son buscadas en el mercado, por lo cual la intención es abrir mercado con esta producción, lo que seguramente quedará para desarrollar el año que viene.

Pero por sobre las chances comerciales que genera este taller, desde el punto de vista educativo el propósito es “tratar que continúen en la escuela para su completa formación”. Queremos tenerlos con nosotros, para que egresen con un oficio aprendido. Después los integraríamos a empresas bajo el sistema de prácticas profesionalizantes y pasantías, y finalmente el joven pasaría a formar parte del mundo del trabajo de un modo efectivo y formal.

Taller de Construcciones

Producto final: Panificación dulce y salada

Este proyecto lo llevamos a cabo como proceso de capacitación laboral e donde la teoría va de la mano con la práctica. El aprendizaje se lleva a cabo a través de la experiencia, del ensayo y del error, de poder entender qué es lo que estamos haciendo y para qué lo hacemos.

El presente proyecto se centra en el taller de Panificación de dulce y salada donde se prepara al joven en el oficio, a través de diferentes estrategias y metodologías, con el objetivo de enfocar los aprendizajes significativos en función de una futura salida laboral satisfactoria.

El proyecto posibilitará obtener mano de obra especializada, para puestos de trabajo genuinos y la preparación del joven para su futura inserción al medio socio-laboral. A partir de esto y teniendo en cuenta los objetivos, posibilidades e interese de niño/joven, se adecúan los métodos de enseñanza, en prácticas y gráficas, buscando que aprendan, apliquen y se desenvuelvan en actividades y disciplinas del trabajo en el campo culinario en general. Se buscan nuevas técnicas y nuevos medios de producción que posibiliten el desarrollo e competencias que les permitan la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para acceder a un puesto real de trabajo en condiciones competitivas o protegidas. La innovación de herramientas, la implementación de nuevos métodos de trabajo, la creatividad del docente y la transformación de este espacio, permitirán mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, llevando estas prácticas a una dimensión de APRENDER HACIENDO que les proveerá a los jóvenes de un caudal de experiencias para favorecer su inserción en el medio socio-laboral.

Objetivos del Proyecto:

- Formar a los jóvenes en el campo culinario, según sus intereses y posibilidades, fomentando su independencia mediante el aprendizaje de técnicas, manejo de herramientas y materiales para la integración ocupacional laboral del alumno en la sociedad.
- Adquirir el valor de identidad para lograr mayor seguridad que le permita el autovalimiento necesario en el mundo del trabajo, producción y comercialización.
- Implementar la noción de microemprendimiento como bien propio para motivar el esfuerzo y la participación tanto del joven como de la familia.
- Favorecer el desarrollo de habilidades sociales en la práctica, con pares, adultos y con la comunidad.
- Lograr la adquisición de conductas lo más autónomas posibles, es decir habilidades para responder con cierta independencia y participación.
- Lograr la adecuación conductual y aptitudinal: hábitos de trabajo, resistencia a la fatiga, imagen personal y responsabilidades laborales. Desarrollar trabajo en equipo, asignación y aceptación de roles, funciones, normas, reglas y autoridad. Fortalecer la autoestima y valores a fin de mejorar su calidad de vida.

ANEXO VI

Evaluación interna de la empresa, sobre el desempeño personal jornalizado

La siguiente es una evaluación de manejo interno de la empresa alimentaria, en este caso realizada por el Jefe de Extrudado sobre el desempeño de Facundo.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERSONAL JORNALIZADO

Datos del Evaluado

Apellido y Nombre: XXXXXXXX	Legajo:.....Sector: Extrudado
Línea: envasado	Posición.....Estudios Cursados.....

Datos del Evaluador

Apellido y Nombre: XXXXXXXX	Legajo:.....Posición: Jefe de área
-----------------------------	------------------------------------

ENTREVISTA DE SEGUIMIENTO Y MEJORA

Destaque aspectos positivos de su desempeño (fortalezas):

- 1) Demuestra compromiso y mucha dedicación en sus responsabilidades primarias.
- 2) Tiene buena integración al grupo de trabajo.
- 3) Excelente disciplina cuando realiza una tarea (una vez que realiza la tarea que se le asigna, se acerca al supervisor para evaluar la tarea y ver que seguir haciendo).

Destaque aspectos a mejorar de su desempeño (debilidades):

- 1) Incorporar herramientas de gestión (identificación de peligros – plagas).
- 2) Plantear mejorar y/o desvíos en condición básica de equipos.
- 3)

Compromiso de Mejoras

-Comenzar a desarrollarse en otros puestos de trabajos, no solo en rotación del envasado de tostadas. Como por ejemplo el puesto de envasado de crispies.

Acciones de Capacitación Sugeridas

- Capacitar sobre alérgenos.

Observaciones

- Se destacó por su actividad continua, estuvo trabajando en el lugar más complejo de la planta de envasado y pudo controlar adecuadamente sobresaliendo dicho sector por su orden y limpieza.

Se recomienda su recontractación (marque con un círculo la opción elegida)

☒ SI

☐ NO

FECHA: 31/01/2019

Firma Evaluado

Firma Evaluador