PROVINCIA DEL CHACO



CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

"Asistencia técnica para el seguimiento y evaluación del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad"

INFORME FINAL

AUTORIDADES

PROVINCIA DEL CHACO

Gobernador

Ing. Domingo Peppo

Secretaría de Inversiones, Asuntos Internacionales y Promoción

Ing. María Elina Serrano

Instituto Provincial para la Inclusión de Personas con Discapacidad

Lic. Nancy Mariel Gersel

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

Secretario General

Ing. Juan José Ciácera

AUTOR

Luciana Pamela Vassel

INDICE

INDICE	2
RESUMEN	3
INTRODUCCION	4
PLAN DE TAREAS	5
ENCUADRE NORMATIVO Y TEORICO	6
Normativa: Instrumentos Internacionales, Constitución Nacional, Leyes Nacionales y Provincial.	6
Principio de Igualdad e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad	9
Discapacidad, las diferentes nociones acerca de ella y la importancia de las mismas para la inclusión social	
Marco referencial para la Inclusión Laboral en la Provincia del Chaco	. 11
La Subjetividad: centrarse en la persona y sus posibilidades	. 12
ENTRENAMIENTOS LABORALES	. 13
Discapacidad Auditiva	. 14
Discapacidad mental	. 18
Discapacidad Visual	. 23
Discapacidad motriz	. 25
Discapacidad Visceral	. 27
ULTIMAS CONSIDERACIONES	. 31
CONCLUSIONES	. 35
GUIA PARA LA INCLUSION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	. 39
BIBLIOGRAFÍA	. 40
ANEYOS	12

RESUMEN

El informe presenta las acciones ejecutadas desde el mes de abril del año 2018 hasta el mes de marzo del año 2019, en el seguimiento y evaluación del desempeño laboral de las personas con discapacidad participantes de los programas de entrenamiento laboral que administra el Dpto. "Inclusión Laboral" del Instituto Provincial para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Chaco, tanto en la ciudad de Resistencia como en otras localidades de la provincia.

La finalidad del mismo es contribuir a la inclusión laboral de personas con discapacidad al empleo privado y público y lograr permanencia en el puesto de trabajo.

Se llevaron a cabo diferentes intervenciones psicológicas, pedagógicodidácticas y comunicativas, a fin de acompañar a las personas con discapacidad en su experiencia en el mundo laboral. Asimismo, se realizaron acciones en relación a la familia, tutores y compañeros de trabajo, con el objetivo de favorecer el proceso de inserción laboral y propiciar los apoyos y ajustes necesarios para cada persona.

Se utilizaron diversos recursos como técnicas para recolectar información, siendo los más utilizados las entrevistas abiertas con cada uno de los participantes y su entorno, y observaciones en el lugar de trabajo.

Finalmente, como producto del trabajo realizado se elaboró una Guía de Asistencia técnica para el seguimiento y evaluación del Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Provincia del Chaco.

INTRODUCCION

A lo largo de este documento se desarrollará el Informe Final correspondiente al estudio de Asistencia técnica para el "Seguimiento y Evaluación del Proceso de Inserción Laboral" para la Provincia de Chaco.

Se exponen las acciones ejecutadas de acuerdo al objetivo general de realizar el seguimiento y evaluación del desempeño laboral de las personas con discapacidad participantes de los Programas de entrenamiento laboral (dependientes del Ministerio Trabajo y Producción de la Nación), que administra el Dpto. "Inclusión Laboral" del Instituto Provincial para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Chaco, tanto en la ciudad de Resistencia como en otras localidades de la provincia.

Con la finalidad de contribuir a la inclusión laboral de personas con discapacidad a empleos públicos y privados, como así también lograr la permanencia en el puesto de trabajo, desde el mes de abril del año 2018 hasta el mes de marzo del año 2019, se realizó el seguimiento y evaluación de 14 entrenamientos laborales, de los cuales se desprendieron 33 proyectos, cada uno de ellos con diversa cantidad de participantes, que en total sumaron 91 personas en procesos de inserción laboral.

Asimismo, se trabajó en torno a diferentes objetivos específicos: contribuir favorablemente al desarrollo integral de cada participante; promover en la comunidad la mirada social respecto a la discapacidad; vislumbrar las diferentes barreras presentes en el contexto de la persona; disminuir los riesgos de frustración o fracaso en cada uno de los procesos de entrenamiento laboral y brindar contención psicológica y apoyos pedagógicos- didácticos para acompañar a la persona con discapacidad en su experiencia en el mundo laboral.

Para tal fin se llevaron a cabo diferentes intervenciones psicológicas, pedagógico-didácticas y comunicativas, como así también acciones en relación a la familia, tutores y compañeros de trabajo, con el objetivo de favorecer el proceso de inserción laboral y propiciar los apoyos y ajustes necesarios para cada persona.

Como producto del trabajo realizado se elaboró una Guía de Asistencia técnica para el seguimiento y evaluación del Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Provincia del Chaco, que brinda las etapas y acciones a llevar a cabo para tal fin.

PLAN DE TAREAS

Modulo1. Seguimiento del proceso de capacitación, entrenamiento o inserción laboral de personas con discapacidad.

Analizar el desempeño de los participantes en el ámbito laboral, su adaptación al proceso de entrenamiento y en el caso de que los hubiere, relevar dificultades psicológicas y de aprendizaje.

2. Brindar contención, asistencia psicológica y asesoramiento didácticopedagógico a la persona con discapacidad, a su familia, tutores y compañeros de trabajo, para facilitar el proceso de inserción laboral.

Módulo 2. Evaluación del proceso de capacitación, entrenamiento o inserción laboral de personas con discapacidad.

- 3. Para cada persona en proceso de entrenamiento laboral, realizar un análisis desde lo psicológico, y lo didáctico pedagógico, para facilitar la inserción laboral durante el proceso.
- 4. Emitir conclusiones y recomendaciones técnicas para cada persona, desde lo psicológico y didáctico pedagógico, al finalizar el proceso de entrenamiento laboral.

Módulo 3. Guía de Asistencia técnica para el seguimiento y evaluación del Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Provincia del Chaco.

- 5. Definición de los actores intervinientes en la elaboración de la Guía. Reunión entre las partes a fin de establecer criterios y seleccionar los contenidos.
- 6. Aporte de cada integrante de la información pertinente a fin de que se comprenda el funcionamiento, seguimiento y la evaluación del proceso de inserción laboral.
 - 7. Definición de Marco Teórico.
- 8. Elaboración final de la Guía con las instrucciones necesarias para dar continuidad a la inclusión de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos laborales.

ENCUADRE NORMATIVO Y TEORICO

Normativa: Instrumentos Internacionales, Constitución Nacional, Leyes Nacionales y Provincial.

El trabajo realizado por la Consultoría utilizó como marco teórico a modo de guía de las prácticas realizadas diversa bibliografía, ubicándose en primer lugar la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPcD) (2008), adoptada por la República Argentina mediante la aprobación de la Ley 26.378 el 21 de mayo de 2008, donde se considera que el concepto de personas con discapacidad incluye aquellas que tengan deficiencias físicas, intelectuales, sensoriales, a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

A continuación se desarrollan algunos de los artículos de dicha Convención que mayor relación tienen con la tarea realizada.

La CDPcD plantea en su artículo primero que tiene el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

El artículo 3 versa sobre los principios generales de la Convención, que son:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
 - b) La no discriminación.
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad:
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
 - e) La igualdad de oportunidades;
 - f) La accesibilidad;
 - g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

En el Artículo 2 de la CDPcD se encuentran las definiciones de comunicación, lenguaje, discriminación, ajustes razonables y diseño universal:

La "comunicación" incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por "lenguaje" se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por "diseño universal" se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

En dicha Convención también se han tratado aspectos relacionados al trabajo de las personas con discapacidad. El artículo 27 versa sobre el Trabajo y empleo:

- 1. 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 ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
 - g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.
- 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

En el orden internacional, la protección hacia las personas que sufren algún tipo de discapacidad se encuentra incorporada a nuestro ordenamiento jurídico a través de la aplicación de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades que emanan de los siguientes instrumentos:

- (i) Declaración Universal de Derechos Humanos;
- (ii) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- (iii) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:
 - (iv)Convención Americana sobre Derechos Humanos; y
 - (v) Convención de los Derechos del Niño.

Con la reforma constitucional de 1994, nuestra Carta Magna en su art. 75 inc. 22 otorgó jerarquía constitucional a los tratados arriba mencionados, por lo

que los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación tienen la más alta jerarquía legal.

En relación a la normativa provincial, se hace referencia a la Ley 6.477 "Régimen integral para la inclusión de las personas con discapacidad", en especial el Capítulo II "Acceso a la capacitación e inserción laboral", que en su artículo 46 versa sobre las políticas de integración laboral: la definición de políticas públicas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad, por parte del instituto provincial para la inclusión de las personas con discapacidad, implementará programas especiales tendientes a la capacitación para el empleo y desarrollo de actividades productivas, con la finalidad de incrementar las posibilidades de inserción al trabajo.

<u>Principio de Igualdad e Inclusión Social de las Personas con</u> <u>Discapacidad</u>

La Constitución de la Nación Argentina ("CN") establece en su artículo 16 el principio de igualdad ante la ley.

• <u>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO</u> LABORAL

El principio de igualdad está vinculado con la idea de que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, independientemente de sus diferencias físicas, mentales o de otra índole. En este sentido, la interpretación de la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha interpretado que se debe dispensar igualdad de trato a los iguales en igualdad de circunstancias.

Este principio fundamental consagrado por nuestra CN en su art. 16 se encuentra receptado en el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo, prohibiendo cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, complementado por el art.17 bis del mismo cuerpo legal, que asume la creación de desigualdades por parte de la legislación laboral pero con el objeto de compensar las que de por sí se dan en la relación de empleo.

Cuando se hace referencia a la igualdad, generalmente se la divide en dos variantes:

- *Igualdad formal:* se basa en la idea de que, en igualdad de situaciones, el trato debe ser el mismo. Sin embargo, este concepto no tiene en cuenta que en el caso de las personas con discapacidad existen diferencias que requieren un tratamiento especial, por lo que podría considerarse que esta variante no es suficiente para equiparar la situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Igualdad de oportunidades: reconoce la existencia de las disparidades individuales y de grupo, y es consciente de las desventajas que de ellas se derivan. Por ello, entiende que es necesario un trato diferenciado para compensarlas.

<u>Discapacidad, las diferentes nociones acerca de ella y la</u> importancia de las mismas para la inclusión social

El presente trabajo presenta un enfoque multidimensional, que se enmarca dentro del modelo biopsicosocial de la Discapacidad, el cual consiste en un enfoque participativo que postula que el factor biológico (factores químicobiológicos), el psicológico (pensamientos, emociones y conductas) y los factores sociales, desempeñan un papel significativo de la actividad humana en el contexto de una discapacidad. Este modelo contrasta con el modelo reduccionista tradicional, que sugiere que cada proceso de la enfermedad puede ser explicado en términos de una desviación de la función normal, como un agente patógeno, genético o anormalidad del desarrollo o lesión.

Se propone una perspectiva de comprensión de la discapacidad que la considera una producción sociocultural, distinguiéndola completamente del déficit y la enfermedad (Vallejos et al., 2015).

Esta noción de discapacidad está fundada en las relaciones sociales de producción y en las demarcaciones de la idea de normalidad establecida en las sociedades modernas. La visión trágica y medicalizada de la discapacidad es propia de la sociedad capitalista, producto de condiciones económicas, sociales y culturales. Los "problemas" que acarrea la discapacidad son producciones sociales que se originan en las relaciones de desigualdad social (Vallejos et al., 2015).

Entonces, la discapacidad no es un fenómeno biológico, sino una retórica cultural. Por lo tanto, no puede ser pensada como un problema de las personas con discapacidad, de sus familias o de los actores intervinientes. Es una idea cuyo significado tiene sus raíces más profundas en la normalidad y sus efectos productivos como norma en los procesos históricos, culturales, sociales y económicos (Vallejos et al., 2015).

Negar un abordaje social, político, histórico y cultural en el área de la Discapacidad, constituye el primer nivel de discriminación, el más sutil, sobre el cual después se entretejen todas las demás exclusiones de ciudadanía, lingüísticas, comunitarias, laborales, etc. (Vallejos et al., 2015).

Bajo la mirada de este nuevo modelo, el medio sociocultural juega un papel fundamental y determinante en el desarrollo de la psique humana, en el que el sujeto no solo recibe influencia del medio sino que lo reconstruye activamente. Es en este interjuego social donde se pueden visibilizar los obstáculos con los que la persona se encuentra y que impiden su inserción en los diversos ámbitos de la vida social. A estos obstáculos se los entiende como barreras que se encuentran en el contexto, es decir, fuera del sujeto, que pueden dificultar el desempeño del mismo.

En la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el Preámbulo, punto e), se establece el reconocimiento de que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Podríamos reconocer a las barreras en cuatro campos específicos:

- 1. De actitud: la actitud de las y los actores que interactúan con el sujeto (familiares, compañeros de estudio o trabajo, jefes) que obstaculizan la participación y el aprendizaje.
- 2. De conocimiento: barreras que ponen de manifiesto el desconocimiento de la situación general del sujeto, sobre la discapacidad y/o aptitudes sobresalientes, por parte de todos los involucrados (familia, escuelas, trabajo, etc.).
- 3. De comunicación: son las barreras que interfieren en el proceso de comunicación y que obstaculizan los flujos de interacción en los diferentes contextos de la persona.
- 4. De prácticas: barreras identificadas en el entorno que obstaculizan la participación y el aprendizaje. Entre ellas se encuentran las de acceso, de metodología y evaluación. Las barreras de este tipo van desde el hecho de no contar con rampas, adaptaciones en baños, hasta lo que es material pedagógico diverso.

Marco referencial para la Inclusión Laboral en la Provincia del Chaco

En la Provincia del Chaco se encuentra el Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (I.PRO.DI.CH.), el cual fue creado a partir de la Ley Provincial N° 6.477 "Régimen Integral Para La Inclusión De Las Personas Con Discapacidad", en el capítulo II, Articulo 9°, donde queda establecida como Autoridad de Aplicación y Ente Autárquico del Poder Ejecutivo Provincial. Por dicha normativa, la Provincia del Chaco adhiere a la Ley Nacional N° 26.378 y su decreto Reglamentario N° 895/08.

De acuerdo al Artículo 10, las funciones del Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad son el diseño, planificación, aprobación, coordinación, ejecución y supervisión de las políticas públicas y acciones que propicien y faciliten la prevención, atención, protección integral e inclusión en la vida económica, política, cultural y social de las personas con discapacidad, alentando su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión, y promoviendo ante las autoridades e instancias competentes los mecanismos necesarios para ello.

I.PRO.DI.CH. cuenta con un Área de Inclusión Laboral, compuesto por diferentes profesionales, los cuales en conjunto con las profesionales integrantes de la Consultoría externa, son los encargados de llevar a cabo el proceso de Inserción laboral de Personas con Discapacidad.

El Área Laboral trabaja con el "Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo", dependiente de Ministerio de Producción y Trabajo de Nación, gestionado a través de la Agencia Territorial de la Provincia del Chaco. El programa PROMOVER asiste, entre otras cosas a las Personas con Discapacidad en el desarrollo de trayectorias laborales, en experiencias de formación o de entrenamiento para el trabajo, en la generación de actividades productivas de manera independiente y/o en la inserción de empleos de calidad.

Para estos programas de entrenamientos laborales las personas con Discapacidad se denominan participantes, quienes desempeñan sus tareas en instituciones públicas (durante 8 meses) o privadas (durante 6 meses), de acuerdo a diferentes modalidades: taller (grupos de 5 o más personas), con un enfoque primordialmente terapéutico, guiados por un tutor/ profesor en la tarea a entrenarse. Y la modalidad individual, donde la persona se entrena en un puesto laboral, guiado por un compañero o jefe de la institución quien actúa como tutor.

<u>La Subjetividad: centrarse en la persona y sus posibilidades</u>

Los participantes presentan diversos tipos de discapacidad, a partir de lo cual desde la Consultoría se utilizaron diversas estrategias y modos de intervención de acuerdo a las especificidades de cada uno.

La intención de abordar los distintos tipos de discapacidad es brindar otra visibilidad a la tarea que se realiza desde la consultoría, teniendo como objetivo propiciar la legitimización social dentro de una cultura cuyo discurso propone ideales que funcionan como modelos de identificación (Kuras de Mauer y Renizky, 2014).

En este proceso, la subjetividad se encuentra muchas veces amenazada y en algunos casos hasta destituida, y es allí donde anida la discapacidad, allí donde el malestar cultural la desampara y descuida (Kuras de Mauer y Renizky, 2014).

El desafío es *disponerse* para el otro, interrogarse acerca de qué está necesitando la persona y alentarlo al desarrollo de las áreas más organizadas de su personalidad, tendiendo al fortalecimiento de su construcción psíquica, que pueda aportar una mirada más amplia de sí mismo y del mundo en el que está inserto. Lo que cuenta es contar más allá de la *dis...*es decir, la palabra que lo configuraría como sujeto (Kuras de Mauer y Renizky, 2014).

ENTRENAMIENTOS LABORALES

Lugar de Entrenamiento	Proyecto	Cantidad de participantes	Período	Visitas realizadas de Abril 2018 a Marzo 2019
Márquez Letreros	Auxiliar en imprenta y gráfica	1	Septiembre 2017 a Abril 2018	20
	Auxiliar administrativo	1		
Ministerio de Planificación	Auxiliar administrativo	4	Diciembre 2017 a Julio 2018	18
Aguiar Resistencia S.A.	Auxiliar Administrativo	3	Enero a Agosto 2018	20
Farmacia "La Merced"	Auxiliar de mostrador	1	Febrero a Julio 2018	16
Asociación Italiana	Maestranza	2	Marzo a Octubre 2018	10
	Maestranza	2	(Proyecto interrumpido)	
Universidad Tecnológica Nacional	Auxiliar Administrativo	4	Marzo a Octubre 2018	30
I.PRO.DI.CH.	Auxiliar administrativo	5	Marzo a Octubre 2018	40
	Maestranza	2		
Neozoo Depósito	Auxiliar de depósito	1	Abril a Septiembre 2018	30
Neozoo Hipermercado	Auxiliar de mostrador	1	Abril a Septiembre 2018	25
CISMA	Auxiliar administrativo	2	Abril a Noviembre 2018	40
	Auxiliar de cocina	2		
	Maestranza	2		
	Reparador de Muebles	5		
Márquez Letreros	Auxiliar de Imprenta y Gráfica	1	Mayo a Octubre de 2018	25
	Auxiliar de soldadura y armado de estructuras menores	2		
Ulylan Tejidos	Atención al mostrador	2	Mayo a Octubre de 2018	20
Centro Integrador Comunitario Colonia Benítez	Reparador de muebles	10	Junio 2018 a Enero de 2019	25
Centro Cultural Alternativo	Auxiliar de biblioteca	1	Julio 2018 a Febrero 2019	42
	Operador de radio y fotografía	3		
Museo de Bellas Artes	Auxiliar administrativo	4	Julio 2018 a Febrero 2019	45
	Auxiliar de biblioteca	4		
Tecnomark	Asistente de capacitación	1	Julio a Diciembre 2018	25
	Manejo de redes sociales	1	1	
Fundación Unidos Por Vos (Sede Resistencia)	Reparador de Muebles	10	Julio 2017 a Febrero 2018	40
Casa Grande	Auxiliar administrativo	1	Agosto 2018 a Enero 2019	30

(Sede Fontana)	Auxiliar de Maestranza	2		
	Auxiliar de sala	2		
Fundación Unidos	Restauración,	5	Octubre 2018 a Mayo 2019	20
Por Vos	conservación y			
(Sede Puerto Tirol)	clasificación de libros			
Casa Grande	Auxiliar de maestranza	2	Noviembre 2018 a Abril 2019	20
(Sede Resistencia)				
Caja Notarial	Auxiliar administrativo	2	Noviembre 2018 a Junio 2019	25

En este informe el análisis realizado por la Consultoría se sustenta en la nomenclatura de diagnósticos otorgada a las personas con discapacidad en los Certificados Únicos de Discapacidad (CUD), que se realizan en el Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de la Provincia del Chaco.

Discapacidad Auditiva

En diversos entrenamientos laborales se encuentran incluidas personas con discapacidad auditiva, entre las cuales se encuentran personas con hipoacusia neurosensorial, conductiva, mixtas, y en sus diferentes grados: leve, moderada, severa, profunda, sentadas dentro de la patología médica

Se considera esencial, para llevar adelante acciones que promuevan la inserción de las personas con discapacidad auditiva, tener una visión compartida sobre las mismas y su comunidad. La integración ofrece la oportunidad de desterrar mitos y estereotipos, y de aprender a valorar la diversidad de los aportes individuales.

Para pertenecer a la cultura sorda es necesario que los participantes compartan un medio de comunicación, el cual provee las bases para la cohesión del grupo y su identidad. La comunidad sorda debe ser aceptada y respetada como un grupo culturalmente diverso regido por sus propios valores culturales y lingüísticos (Orellano y Retamar, 2007). Es necesario que la persona sorda se identifique como miembro de la comunidad (es decir, que apoye los valores de la comunidad Sorda) y además, los otros miembros de la comunidad la acepten como parte de ella (Orellano y Retamar, 2007). Se trabajó con Ramón, participante que formó parte de un proyecto de entrenamiento laboral de Reparación de muebles ejecutado en una localidad aledaña a la ciudad de Resistencia. El mismo utiliza como herramienta comunicativa la iconicidad de los objetos en el uso de su lengua, es decir, utiliza una lengua de señas "casera". En este caso, el recurso con que cuenta el participante resulta favorable debido a la tarea a realizar, ya que el entrenamiento se da en modalidad de taller con un tutor que los guía. Por otra parte, en estos casos, a fin de favorecer su comunicación, las intervenciones se realizaron para incidir en su lengua con el objetivo de que la persona pueda utilizarla de manera informal como formal en diferentes ámbitos.

Es importante conocer que muchas de las personas sordas son hijos de padres oventes, por lo que en edad temprana desarrollan como vínculo afectivocomunicacional un lenguaje gestual que les permite establecer la comunicación más básica, pero no la más efectiva. Esta misma situación se repite en los entornos oyentes, por lo que se debe trabajar para constituir una sintonía entre las modalidades comunicativas que permita que ambas partes adquieran sus potencialidades más plenas de expresión lingüística, ya que el español es una lengua acústica y lineal y la Lengua de Señas es viso-espacial (Castilla, 2007). Como en el caso de todos los participantes sordos insertos en ámbitos oyentes, se trabajan los aspectos comunicativos de la lengua española y lengua de Señas propias y subjetivas de cada persona. Además, por medio de estrategias pedagógico-lingüísticas-visuales se elabora un canal viable para comunicación (Castilla, 2007).

Cada persona desarrolla según su edad, género, historia de vínculos afectivos, aprendizaje, lo que son vivencias propias. Es en esta subjetividad donde reside la importancia de la palabra. Poder dialogar en su propia lengua le ofrece a la persona, un marco de referencia para sus acciones. Es desde esta subjetividad que surge el diálogo con otro (Castilla, 2007).

Para poder abordar consignas con efectividad es necesario y fundamental brindar las mismas en la lengua natural de los participantes Lengua de Señas Argentina (L.S.A.), pudiendo de esta forma establecer un orden y secuencia para una actividad. Con los participantes que manejan L.S.A., se utiliza como medio de comunicación en primera instancia la misma ya que es su lengua natural, de modo tal de realizar intervenciones que tienen como objetivo evacuar dudas e incertidumbres en referencia al espacio laboral de una manera natural y accesible. Esto nos permite conocer y desarrollar las estrategias pedagógicas-didácticas- lingüísticas en función a cada participante y su historia particular.

Durante mucho tiempo -y aún en la actualidad- podía observarse como padres oyentes hacían de voceros de hijos sordos defendiendo, comunicando y expresando necesidades de sus hijos, los cuales no podían comunicarse por no tener intérprete. La participante Gisela que realiza un entrenamiento como auxiliar de maestranza en un Centro Educativo Terapéutico, muchas veces al no ser entendida por las personas oyentes, recurría a su madre como mediadora para comunicarse. A través de intervenciones pedagógicas-didácticas y psicológicas, desde la consultoría se trabajó aspectos concernientes a la independencia, autonomía, expectativa de vida, forma de vínculos apropiados al entrenamiento, respeto por parte de la familia con respecto a las decisiones de la participante. Se subraya el trabajo cooperativo institución-participante-familia-consultora.

Esto resulta fundamental para que los participantes sordos o hipoacúsicos se apropien de un proyecto de vida laboral, antes desconocida por muchos de ellos. Se ha podido observar cómo han logrado incorporar a su vida cotidiana los horarios, rutina diaria, desenvolvimiento, relaciones formales, etc.

Por otra parte, es fundamental en el proceso de acompañamiento, establecer instancias para replantearse los lineamientos del programa en el cual están insertos los participantes, pudiendo vislumbrar los objetivos del mismo que se basan en lograr prácticas laborales para adquirir experiencias.

Se ha podido observar que el grupo en general presenta una actitud proactiva con buen desempeño en las diferentes tareas, y cumplen las pautas del entrenamiento de forma favorable (horarios, construcciones formales-informales). Es importante tener en cuenta para la inclusión de personas con disminución auditiva en entrenamientos laborales, las diferentes herramientas comunicativas con las que cuentan, ya que no todos manejan como recurso la escritura, lectura, lengua de señas o verbalizaciones. A través de las intervenciones realizadas se desprenden ejes comunicativos, los cuales determinan a las mismas:

- Lengua escrita: forma tiempo-sustantivo-verbo.
- Deixis: viso-gestual. Se relaciona con el acto de "mostrar" o "señalar". En sentido lingüístico, consiste en el "señalamiento" a aquellas personas, objetos, tiempo o lugar cuya definición sólo es posible si se toma en cuenta la situación de habla.
- Sintaxis de la lengua en uso: relaciones sintácticas a partir de elementos utilizados en el ámbito del entrenamiento laboral.

Los ítems antes citados se utilizan para desarrollar las diversas prácticas enunciativas y, desde las formas discursivas, poder mediante la deixis visogestual ampliar el aspecto comunicativo, facilitando de esta forma que el participante identifique la intencionalidad comunicativa. Esto no sólo brinda mejor desenvolvimiento a dicho participante, sino que permite vislumbrar aspectos comunicativos de nuestra lengua en uso (Español), permitiendo a las personas oyentes abordar la misma desde la construcción verbal con el objeto (pragmática visual).

Una estrategia de intervención metodológica que aporta un beneficio comunicativo para el participante, es la escritura en forma de sustantivo-verbo, por medio de la cual se logran evacuar dudas y/o secuenciar actividades.

Las intervenciones de la consultoría se basan principalmente en brindar estrategias comunicativas a los participantes, a compañeros y al tutor, como así también pautas generales y específicas para las tareas que deben realizar.

Se ha podido observar que, realizando el acompañamiento de manera gradual, variando la intensidad del mismo en el tiempo, se efectiviza y concretiza en cada persona la tarea específica a realizar. Un ejemplo de ello es Juan Carlos, participante del proyecto Manejo de Redes sociales en una empresa dedicada a

la venta de productos de energía renovable, quien realizó tareas de armado de folletos y publicidad en redes sociales. Se pudo observar que las estrategias del acompañamiento mejoran utilizando la estrategia de variación de tiempo mencionada, posibilitando de esta forma que el participante se vincule con su tutor, compañero y la actividad en sí de una forma más efectiva y con un desempeño óptimo.

En aquellos entrenamientos en los que cotidianamente se realizan las mismas tareas (actividades repetidas en tiempo y espacio), se utilizó la secuenciación como estrategia, lo cual permitió estructurar la actividad, optimizar el tiempo y distribuir las tareas. Generalmente, dichas tareas son escritas en un pizarrón para mayor visibilidad, a modo de apoyo. Carlos es un participante incluido en el proyecto Maestranza en el Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de la Provincia del Chaco, en el cual desempeña tareas de limpieza general en diferentes sectores. Se utilizaron estrategias de secuenciación para poder establecer orden y prioridades de las diferentes actividades, posibilitando de esta forma que la persona se apropie de hábitos específicos de dicha labor. Pudo observarse una evolución favorable y la incorporación de dichas estrategias, incidiendo en su adecuado desempeño.

La secuenciación de contenidos se debe abordar estableciendo jerarquías, ya que tiene en cuenta simultáneamente la estructura interna de los mismos y de los procesos psicológicos de las personas. Dado que esta estructura lógica en ocasiones puede ser difícil de comprender, los contenidos deben enseñarse de manera progresiva y teniendo en cuenta las características de cada persona. No obstante se debe contemplar que no existe una única forma de organizar los contenidos, porque en parte, esto depende del enfoque de referencia y sus propósitos, por lo tanto, no resultaría conveniente extrapolar organizaciones de conocimiento disciplinar de un contexto a otro (Zaballa Vidiella, 1998).

Cristian y Soledad son dos participantes que realizaron un entrenamiento en la empresa privada Aguiar S.A., incluidos en el proyecto Auxiliar administrativo, con tareas de armado de exhibidores de cartón y agrupamiento de productos en cajas o bolsas (turrones, alfajores, etc.). En este entrenamiento y en otros similares, las intervenciones pedagógico- didácticas se basaron en la utilización de un pizarrón como recurso de apoyo para explicar, secuenciar las actividades y comunicarlas (oraciones cortas de forma sustantivo- verbo), deixis visual para señalar objetos, iconicidad para representar los mismos, y un lenguaje gestual acorde a la actividad.

También pudo observarse como el desempeño laboral de ambos participantes se vio favorecido a partir de encontrarse con *otro semejante* en el mismo entrenamiento, lo cual incide en el desenvolvimiento cotidiano,

propiciando disminuir ansiedades, evacuar dudas y genera mayor seguridad. Por el contrario, se observó en otros entrenamientos laborales afectada la parte emocional de los participantes con discapacidad auditiva que estaban inmersos solos en un contexto de personas oyentes.

Las personas sordas constituyen un grupo social con señas propias de identidad que se mantiene y desarrolla a través de sus encuentros y lazos afectivos. La utilización de una lengua común, la lengua de signos, es un vínculo fundamental y el rasgo que mejor define su cultura (Centenero de Arce, 2016).

La Lengua de Señas es el medio de comunicación natural entre las personas sordas. En efecto, posee reglas y está estructurado en un código. A su vez, transmite y comunica las ideas, creencias, deseos e intenciones de las personas sordas que lo conocen, y en esta forma de expresión del lenguaje basan su material mental y procesos cognitivos. Es un lenguaje rico, flexible y creativo (Centenero de Arce, 2016).

De acuerdo a las intervenciones realizadas, se destaca que en todos los entrenamientos laborales donde se encontraban personas sordas o hipoacúsicas resultó fundamental trabajar estrategias comunicativas con el entorno. Por ejemplo, con los tutores se acordaron modos de comunicación por medio de recursos pedagógicos, con el objetivo de disminuir el nivel de ansiedad y/o angustia tanto del participante como del tutor, trazando una línea de tareas desde la más simple a las más complejas.

Finalmente, se hace mención a una herramienta tecnológica de comunicación informal que ha posibilitado la efectivización de las intervenciones con personas sordas e hipoacúsicas: la utilización de video llamada. Dado las dudas e inquietudes que surgieron en los participantes respecto a los entrenamientos laborales, como así también información relevante que se les proporcionaba (reuniones, entrevistas, horarios, etc.), desde la consultoría se implementó como estrategia metodológica-comunicativa el uso de video llamada, recurso que en la comunidad sorda es utilizado con preferencia.

Discapacidad mental

Consideramos a la discapacidad mental como una alteración en el desarrollo del ser humano caracterizada por alteraciones significativas, tanto en el funcionamiento intelectual como en las conductas adaptativas.

A partir del trabajo en terreno, se ha observado que dentro de ésta categoría podríamos dar cuenta de dos grupos: aquellas personas que presentan un retraso madurativo intelectual, y aquellas que se enmarcan dentro de las psicosis.

En el caso de aquellas personas incluidas en el primer grupo, las intervenciones han consistido en fomentar hábitos referidos al trabajo, orden y secuencia de actividades; hábitos de higiene y cuidado personal; y propiciar el uso en formas discursivas en contextos formales e informales.

Cecilia es una de las participantes incluida en este grupo, quien realizó tareas de limpieza en el entrenamiento que se llevó a cabo en IPRODICH. No posee lectoescritura, por lo cual las intervenciones se concretaron verbalmente y en relación directa con el objeto (material concreto), por ejemplo identificar productos de limpieza para cada tarea y espacio. Con ella también se ha trabajado desde lo psicológico y emocional en relación a los vínculos dentro del ámbito laboral, tanto con compañeros como con su tutora, a modo de fomentar una correcta forma de comunicación. Luego de estas intervenciones, se lograron ajustes en los hábitos que le permitieron a la participante internalizar conductas más adecuadas al espacio laboral, mejorando su desempeño.

Otro es el caso del participante Agustín quien desempeñó sus tareas en el Centro Cultural Alternativo, en el proyecto de Operador de radio y fotografía, con quien fue necesario trabajar en reiteradas oportunidades desde lo pedagógico- didáctico la secuenciación de consignas, así como también los lineamientos del entrenamiento. Dado que el participante presentó desajustes en su desempeño laboral (inasistencias injustificadas, tardanzas, falta de responsabilidad), se evidenció la necesidad de hacer mayor hincapié en un acompañamiento permanente interinstitucional (el participante forma parte de un Centro de Formación laboral con quien se articuló) y con la familia. A partir de allí, se notaron modificaciones favorables en su conducta.

El trabajo realizado con la madre de Agustín fue indispensable para propiciar el desenvolvimiento adecuado del participante, teniendo en cuenta que el vínculo entre ambos no favorecía en la adquisición de hábitos laborales del mismo.

El exceso de dependencia, o una dependencia mutua de los padres con el hijo y de ellos con sus familiares, no ayuda al logro de su independencia. Esto puede pensarse desde la dificultad para aceptar el propio existir del hijo, que conlleva el pensar distinto, el desear diferente (Schorn, 1999).

Los padres, al sostener una dependencia excesiva anulan las probables opciones de ellos. Debe haber un reconocimiento del sujeto, no un *posesionamiento* del hijo como objeto. Muchos padres hablan de los deseos acerca de cómo quisieran que sus hijos fueran, pero luego no brindan ese pasaje necesario para el crecimiento (Schorn, 1999).

Otro participante es Juan quien realiza el entrenamiento en Casa Grande, desempeñándose como Auxiliar de Maestranza. Durante las visitas realizadas se pudo observar al participante realizando sus actividades y se llevaron a cabo

entrevistas con él y con su tutor. De ello se pudo inferir que Juan presenta dificultades para la ejecución de las tareas, ya que en ocasiones no las finaliza o las realiza de manera inadecuada.

De acuerdo a entrevistas y observaciones, se considera que este desempeño estaría en relación con su falta de interés por las actividades propuestas, la falta de constancia para cumplimentar la secuencia correcta, como así también en su dificultad de adaptarse a una nueva dinámica institucional, teniendo en cuenta que en las anteriores la institución era más flexible. No obstante, se destaca la presencia en él de las habilidades requeridas para el puesto.

Las intervenciones realizadas consistieron en dialogar con Juan acerca de la importancia de la responsabilidad que se asume cuando acepta un trabajo, que no siempre se realizan tareas que son exclusivamente de su interés, que también se pueden realizar actividades que no están directamente relacionadas con su deseo. Desde la consultoría se intenta hacer hincapié en los beneficios que el trabajo ofrece, como ser la autonomía, la retribución económica por su desempeño, y las posibilidades a futuro si se muestra una actitud proactiva y responsable ante las habilidades propias y la posibilidad de crecimiento que le ofrece el espacio laboral. Se acordó con el participante una mayor predisposición ante las actividades propuestas.

También se trabajó con el tutor respecto a adoptar una actitud de exigencia de las tareas a realizar por parte del participante, sin perder de vista los apoyos pedagógicos que el mismo requiere.

La cultura abarca todo el saber y poder- hacer que los hombres adquirieron para gobernar la naturaleza y tomar de ella los bienes que satisfagan sus necesidades. Por otra parte, también comprende las normas necesarias para regular los vínculos entre los hombres y la distribución de los bienes. Estos dos aspectos de la cultura son interdependientes, ya que los vínculos entre los hombres son influidos en la medida en que los bienes posibiliten una satisfacción y, además, porque el ser humano puede relacionarse con otro como un bien él mismo, si este explota su fuerza de trabajo (Freud, 1927).

Dentro del segundo grupo tomamos como uno de los ejemplos entre aquellas personas que formaron parte de entrenamientos laborales en modalidad de taller en la institución CISMA, que es un dispositivo de Salud Mental de la Provincia. Estos participantes fueron acompañados, de manera paralela a la Consultoría, por un equipo interdisciplinario propio de Salud Mental, con quienes se articuló el trabajo respecto de diversas situaciones o problemáticas que surgieron, como así también aspectos relacionados con lo laboral propiamente dicho (cumplimiento de horarios, higiene, responsabilidad, etc.).

En el caso de un participante de dicho dispositivo, Guillermo, perteneciente al proyecto Auxiliar de Cocina, se trabajó de manera articulada con el equipo interdisciplinario ante ausencias reiteradas al entrenamiento. Se toma conocimiento que el mismo se encontraba atravesando una situación emocional conflictiva que no le permitía cumplir con las pautas del entrenamiento, problemática que generó vínculos nocivos para su persona y que obstaculizaron la observancia de su desempeño. Por lo cual desde el trabajo conjunto, se consideró que sostener su entrenamiento en esta situación, lejos de favorecer su integridad, generaría desequilibrio en su psiquismo. La intervención consistió por un lado en brindar contención y acompañamiento, puntualmente con su psiquiatra, y por otra parte, la decisión de la Consultoría de dar de baja al participante del entrenamiento laboral hasta que logre mayor estabilidad y pueda desplegar sus capacidades de manera íntegra en un proyecto de entrenamiento laboral.

Se ha vislumbrado en esta población, la necesidad de contención ante diversas situaciones de la vida personal de algunos de ellos que generan movilizaciones (muerte de familiares, separaciones, vida independiente, etc.), y suelen acarrear desajustes a nivel psico-emocional e incluso internaciones.

También se hace referencia a un participante incluido en un entrenamiento laboral en una empresa privada encargada de la distribución de productos para veterinarias, donde se llevó a cabo el proyecto de entrenamiento laboral de Auxiliar de depósito.

Durante los primeros meses se ha observado al participante con un óptimo desempeño, buena interacción con sus compañeros y responsabilidad ante el entrenamiento. Asimismo, cada tarea nueva aprendida fue realizada correctamente. No obstante, en el mes de agosto y de manera repentina, Noé tuvo una recaída en su salud, presentando un cuadro depresivo por lo cual no pudo salir de su habitación por varios días.

Se tomó conocimiento inmediatamente de la situación a través de intervención de la Consultoría con la familia del participante, quienes informaron lo sucedido, y a partir de allí acompañaron a Noé en el proceso de recuperación. Asimismo, se trabajó con el tutor y compañeros de entrenamiento, quienes se mostraron preocupados y angustiados por la repentina situación acontecida. Luego de la contención familiar y asistencia psicológica y de sus psiquiatras de cabecera, Noé logró reincorporarse a las dos semanas al entrenamiento (con certificado médico por parte de psiquiatra), donde nuevamente desde la Consultoría se acompañó al mismo en su vuelta a la rutina laboral.

Es importante subrayar el sentido de pertenencia del participante al entrenamiento, lo cual, de acuerdo a la historia del sujeto, se considera ha servido como anclaje a la realidad ante la situación de recaída. También resultó fundamental la contención de la familia y de su tutor y compañeros de entrenamiento.

No hay nada en la vida que ligue a las personas tan firmemente a la realidad como el trabajo, ya que al menos lo inserta en un fragmento de la misma, que es la comunidad humana (Freud, 1930).

Otro participante es Emmanuel, quien presenta Psicosis de origen no orgánico. El mismo realizó su entrenamiento laboral en una empresa privada que se dedica a realizar cartelería en diferentes estructuras y ploteos.

Emmanuel se desempeñó en el área de taller, donde realizó trabajos de pintura, cortes de estructuras (de diferentes materiales como son plástico, fibra fácil) y de material para cartelería.

Durante los primeros meses se ha observado al participante con un óptimo desempeño, buena interacción con sus compañeros y responsabilidad ante el entrenamiento. No obstante, en el mes de octubre, Emmanuel presentó una recaída en su salud mental, desarrollando un cuadro depresivo que lo llevó a ausentarse por algunos días del entrenamiento.

Se tomó conocimiento inmediatamente de la situación a través de una llamada telefónica del mismo participante, quien expresó su angustia por lo que estaba atravesando, y dando aviso de que ya se contactó con su psicóloga y psiquiatra de cabecera. En la intervención de la consultora, al indagar respecto a posibles motivos de esta situación, Emmanuel hace referencia a las escasas tareas que le eran asignadas, provocándole sentimientos de inferioridad, improductividad y aislamiento. Es importante destacar la falta de acompañamiento por parte de quien fue designado su tutor, aspecto que fue dialogado en reiteradas oportunidades con el mismo. Se considera que este escenario imposibilitó a Emmanuel apropiarse de una rutina laboral, la cual hubiese brindado la contención necesaria, que podría haber evitado su recaída.

Si bien, el participante no contó con un acompañamiento familiar favorable, y el contexto laboral no resultó el más óptimo, es importante destacar la toma de conciencia de su parte sobre su situación psico-emocional, pudiendo abordarla y recurriendo a diversos actores en busca de ayuda (consultora, psicóloga y psiquiatra).

La intervención de la consultora consistió en acompañar y contener al participante a través de la palabra, hacer seguimiento de su tratamiento y dialogo con la dueña de la empresa y encargado del área de taller, quienes fueron sus tutores, para ponerlos al tanto de la situación y acordar acciones a seguir.

Luego de la asistencia psicológica y de su psiquiatra de cabecera, Emmanuel logró reincorporarse a la semana al entrenamiento, donde nuevamente desde la Consultoría se acompañó al mismo en su vuelta a la rutina laboral.

Se considera esencial el trabajo como ordenador psíquico y social, ha servido de anclaje a la realidad ante la situación de recaída, otorgándole a Emmanuel una herramienta de lazo social. En el horizonte de toda experiencia humana, el otro social-cultural siempre está presente y es ahí donde la subjetividad se constituye en una dimensión interaccional, donde el individuo realiza intercambios entre sus propias estructuras psico-emocionales y los otros, intercambio necesario porque es allí donde el sujeto comienza a aparecer y en ese lazo social se sostiene como tal (Martin Contino, 2018).

Consideramos que el rol de la familia cobra un papel importante en el desarrollo del entrenamiento laboral, en algunos casos resulta favorable y en otros desfavorables, de acuerdo a presencias o ausencias de la misma, como también a actitudes relacionadas con la sobreprotección, los miedos e inseguridades, entre otras. En estos casos, las intervenciones se basan en encuentros con la familia para trabajar aspectos que tienen que ver con la autodeterminación e independencia del participante, y poder reflexionar acerca de ello, como así también brindar espacios de escucha y contención.

En relación a ambos grupos, entendemos, que en muchos de los casos con los que fuimos trabajando se debe lograr en primera instancia una estabilidad emocional y social, para luego poder adquirir aquellos hábitos y conductas que requiere el mundo estrictamente laboral.

Para Marta Schorn (1999), los padres y la sociedad en que se insertan las personas con discapacidad, en la mayoría de los casos, tienden a ver a estas personas como "eternos niños". No reconocen que ya son jóvenes o adultos y que, muchos, quieren y desean tener un lugar en el mundo y no sólo en el mundo familiar. Así ocurre que las personas con discapacidad saben que desean, pero no siempre encuentra en el otro una aceptación o una escucha de su pedido, ni tiene la fuerza para imponerse. En las personas con discapacidad hay un verdadero deseo de diferenciación. Eso es lo esperable, pero suele no suceder. Por ello, resulta necesaria la existencia de nuevos espacios y encuentros, que posibiliten a la persona con discapacidad lograr descubrir que su existencia tiene transcendencia y así comenzar a realizar proyectos (Schorn, 1999).

Discapacidad Visual

Entendemos esta discapacidad como una anomalía o dificultad del ojo o los ojos, de sus estructuras, que trae como consecuencia una visión menor de la normal.

Uno de los casos incluidos en este grupo es el de la participante Georgina quien presenta ceguera en ambos ojos y fue incluida en el entrenamiento laboral "Auxiliar de Biblioteca" en el Museo de Bellas Artes. La misma es concurrente de una institución educativa de la provincia, a partir de la cual cuenta con un acompañante docente con formación en disminuidos visuales, con quien se realizó de manera conjunta el proceso de reconocimiento del lugar, acompañandola y describiéndole los diferentes espacios del museo.

Desde la consultoría se realizaron diversas reuniones con las diferentes partes del proyecto, para trabajar sobre las barreras presentes en la institución, específicamente las de acceso, favoreciendo la adecuación del puesto laboral a la participante y no a la inversa.

Georgina fue convocada para realizar tareas en la sala de lectura del museo. En este caso se observó como a partir del entrenamiento, se impulsó a la participante para que pueda aportar desde su experiencia y conocimientos los recursos necesarios que sirvan de apoyo. Asimismo, se destaca la importancia en su desempeño de su espíritu proactivo y de creatividad, cualidades que permitieron que la institución se torne más inclusiva a partir de actividades de Georgina, por ejemplo la traducción de las obras en exposición al braille, señalización al braille de cartelería y espacios, como también del material de la sala de lectura.

Posteriormente, se realizaron diversas intervenciones en torno a los requerimientos de la participante y de las actividades que la misma realizaba. En una entrevista la participante expresa a la consultora "¿Quién decide sobre mí?" (SIC), haciendo alusión al sentimiento de incertidumbre respecto de con quien referenciarse en el entrenamiento, por ejemplo en relación a un taller de braille a dictarse en el Museo. A partir de ese momento las intervenciones de la consultoría consistieron en primer lugar en dialogar con la tutora y en convocar a una reunión a todos los intervinientes (IPRODICH, consultoría, CEFOL y MuBa). No obstante, debido a cuestiones organizativas dicha reunión no se llevó a cabo y solo hubo un encuentro entre consultoría y CEFOL, en el cual se acordó que para efectivizar el taller, el mismo debía ser encuadrado según los criterios que plantea CEFOL, y así darle un marco favorable para la participante. Estos desencuentros entre las diferentes partes intervinientes volvieron a repetirse en diversas ocasiones. Finalmente, se toma conocimiento de que las autoridades del museo no estaban informados del proyecto de taller de Georgina y su tutora.

Se considera desde la consultoría que estas situaciones reiteradas de desencuentros entre las partes intervinientes no fueron favorables para que el circuito de comunicación funcione de manera correcta, sumado a la desorganización interna de la institución donde se llevó a cabo el proyecto, todo lo cual llevó a que la participante quede entrampada en este escenario, generando malestar, incertidumbre e imposibilitando que se cumpla el objetivo del entrenamiento laboral.

Se debe considerar al sujeto en su totalidad, sólo de esa manera no se lo discapacitará más. Es necesario pensarlo como sujeto pensante, deseante o sufriente, formando parte de una familia, del trabajo o de la sociedad (Schorn, 1999).

En todo este proceso se priorizó desde la Consultoría que la participante esté contenida psico-emocionalmente, a través de entrevistas y

acompañamiento, intentando que Georgina exprese en palabras sus pensamientos y sentimientos.

Jessica fue una participante incluida en el proyecto de Auxiliar administrativo en la Universidad Tecnológica Nacional, donde cumplió tareas en el área de investigación, específicamente se encuentra incluida en un proyecto institucional llamado "uso de las tics para disminuidos visuales y ciegos"; también participó en las adecuaciones curriculares de los estudiantes que presentan esta problemática y colaboró en el armado y redacción de los contenidos que se utilizan en las capacitaciones que se brindan a los profesores de la universidad.

Su actitud responsable y de iniciativa propia, adecuadas relaciones con tutor y compañeros, su experiencia personal, sumado a su formación en la Carrera de Profesorado en Educación Especial con orientación en disminuidos visuales, dieron como resultado un óptimo desempeño en el área.

Se considera importante subrayar que existen varios casos como el de Jessica, en el que el desenvolvimiento del participante y su adecuada vinculación en el ámbito laboral, generó un aporte significativo al espacio donde cumplen su entrenamiento. De modo tal que las intervenciones realizadas desde la Consultoría se direccionaron en acompañar a lo largo del proceso resignificando cada etapa del mismo desde lo psico-emocional.

Discapacidad motriz

La discapacidad motriz es aquella alteración en huesos, articulaciones, músculos e incluso una afectación en el área motriz del cerebro, la cual impide la capacidad de movimiento y afecta en distintos niveles, funciones como la manipulación, el equilibrio, desplazamiento, habla o respiración.

Las alteraciones funcionales se expresan de forma diversa. Las marcas del cuerpo ocupan un papel fundamental y determinante. Marcas del déficit orgánico que se juegan en lo real del organismo. Marcas en el cuerpo que hacen a la estructuración subjetiva y al armado del cuerpo, es decir, al esquema y la imagen corporal (Fainblum, 2006).

El esquema es la representación de lo que se construye de la realidad del cuerpo. La imagen corporal se refiere a la dimensión simbólica, es decir, a lo que se construye en función del deseo, por lo tanto, es inconsciente. En ocasiones, puede darse una hiancia entre la construcción que uno hace del cuerpo y el cuerpo como tal (Fainblum, 2006).

Si lo pensamos desde la problemática de la discapacidad motriz, donde está en juego una marca del cuerpo real orgánico, por ejemplo la pérdida de algún miembro del cuerpo, se observan dos situaciones distintas:

- Una en la que la funcionalidad ha superado la dimensión de esa alteración orgánica y se ha construido una representación inconsciente sana

del cuerpo, logrando correrse del lugar del déficit y la limitación. Este es el caso de Hugo, quien participó de un entrenamiento laboral con modalidad de taller, en un proyecto de restauración de muebles y presenta amputación de miembro inferior. Esta posición superadora de Hugo se infiere a partir de observar su actitud, desenvolvimiento físico y su discurso en las diversas entrevistas, que deja entrever que es una persona que ha podido resignificar esta "falta" del cuerpo en la construcción de su imagen corporal.

También se hace referencia a la experiencia de entrenamiento laboral de la participante Noelia, quien presenta Anormalidades en la marcha y se encuentra en el proyecto de Auxiliar docente en un Centro Educativo Terapéutico. A partir de las diversas observaciones y entrevistas con la participante, y entendiendo al cuerpo como un instrumento central frente a los modos de relacionarse y de ser ante los otros, se infiere como ella se posiciona como sujeto, más allá de su discapacidad, al presentar una conducta proactiva, superadora y responsable ante la tarea, pudiendo romper con esta idea de déficit.

- Diferente es la situación donde la persona queda atrapada en una mirada discapacitante en la construcción de su cuerpo, sin lograr superar la limitación física que presenta. Desde la Consultoría se han realizado intervenciones con algunos participantes donde a través del diálogo y espacios de escucha, se infiere esta fractura entre el esquema y la imagen corporal de la persona, y se trabajó para que las mismas puedan posicionarse desde otro lugar, enfocándose en sus posibilidades y capacidades.

En ambos casos podemos vislumbrar la importancia de la posición subjetiva: aquellos que a pesar de las limitaciones pueden estar en movimiento y aquellos en los que el déficit les genera una barrera.

Uno de los objetivos de las intervenciones de la consultoría en estos casos, es permitirle al participante la circulación de la palabra, de modo tal que el mismo logre apropiarse de la misma, resignificando su sentido y así lograr reinvestirse como persona, es decir, devolverse a sí misma una mirada saludable de sí.

Otro de los participantes incluido en este grupo es Walter, quien se encuentra realizando un entrenamiento laboral en Caja Notarial, con funciones de auxiliar administrativo. Walter presenta anormalidades de la marcha y de la movilidad, se desplaza en silla de ruedas con características particulares (medidas más anchas que la estándar). Si bien la institución presentó la iniciativa de integrarlo y se ha mostrado con la apertura necesaria permitiendo afianzar los vínculos de manera progresiva, al momento de ingreso el participante se encontró con la barrera de acceso a la institución, ya que si bien presenta rampa en la entrada, no es acorde a las dimensiones de su silla de ruedas. Asimismo, el participante presenta dificultad para la lectura y escritura, por lo cual, previo a

su ingreso se pactó como apoyo la utilización por parte de Walter de una computadora, que le permitiría realizar ambas acciones. A partir de esta situación, desde la consultoría se realizaron reuniones tanto con tutora como con la Presidente de la Caja Notarial a fin de agilizar la entrega de los recursos necesarios antes mencionados, necesarios para el desenvolvimiento óptimo del participante.

Entendemos la accesibilidad como una problemática que atraviesa las diferentes esferas de la vida de los sujetos: barreras físicas, comunicacionales y culturales que involucran a todos los órdenes de la vida ciudadana. Por ello se define como un proceso complejo para hacer posible que todos usemos los espacios (Fernández, Spadillero y Zuttión, 2015).

El desafío es pensar en la accesibilidad y la supresión de barreras como una transformación de los modos hegemónicos de construir los espacios, en lugar de generar estrategias para la adaptación correctiva de los que no responden a la norma (Fernández et al., 2015).

Pensar los espacios para todos, cuestiona el modo de organizar las relaciones que en esos espacios se establecen. Reconocer las desigualdades sobre las que se sustentan esas relaciones nos hace considerar que la accesibilidad habilita o inhabilita las formas de jugar, destraba la idea de un único orden para jugar el juego. Se hacen visibles así aquellas representaciones acerca de la discapacidad, en donde el problema es del sujeto y sobre él hay que intervenir para "normalizarlo", "restituirle aquello que le falta (Fernández et al., 2015).

La vida urbana, al tener en cuenta la accesibilidad, inscribe nuevos sentidos en la trama formal de una ciudad. Aporta la perspectiva de transformar aquellas maneras hegemónicas de ver, de nombrar, de decir, de construir en un tiempo y espacio determinado (Fernández et al., 2015).

Discapacidad Visceral

Corresponde a aquellas personas que tienen alguna deficiencia de la función de un órgano interno, como por ejemplo deficiencia cardíaca, renal o diabética, y siempre que no correspondan a impedimentos motores, de los sentidos e intelectuales, las cuales obstaculizan el desarrollo de su vida con total plenitud.

De acuerdo a lo observado en los diversos entrenamientos donde están incluidas personas con este tipo de discapacidad, se infiere por parte del contexto que al no visibilizarse dicha discapacidad, muchas veces no se tienen en cuenta ciertos aspectos o características propias, que al pasarlos por alto pueden llegar a perjudicar el desempeño adecuado de la persona en el entrenamiento.

Por ello, se hace referencia en esta sección al término de *representación* social, el cual puede considerarse como una "teoría" mediante la cual los sujetos obtienen una lectura de la realidad y toman determinada posición frente a ella. Se puede observar un cuerpo de conocimientos reconocido por todos, que se instituye como teoría generadora de un patrón de pensamiento, que sirve de referencia para la práctica social (Vallejos, 2015).

Las representaciones se constituyen a partir de diversos elementos: la información, las opiniones, la imagen y las actitudes. La representación de la discapacidad no es la discapacidad, sino que se construye históricamente. Son construcciones complejas y fuertemente arraigadas (Vallejos, 2015).

En relación a ello se toma en cuenta la experiencia de una participante, Alicia, quien posee un trasplante de riñón, y participó del proyecto "Auxiliar de sala" en un Centro Educativo Terapéutico y fue convocada para un puesto en el que las tareas a realizar la comprometían corporalmente de manera desfavorable, al estar en contacto con actividades de fuerza, con escaso tiempo para hidratarse como debería por su salud y por otra parte, mucho el tiempo de retención de líquido.

En primer lugar, la consultora toma conocimiento de esta situación a través de los espacios de entrevista con la participante, se dialoga para ayudar a dar cuenta de las implicancias en su salud de la actividad que realiza, para la toma de conciencia. Posteriormente, se eleva la información al equipo del Dpto. de Inclusión laboral a fin de definir líneas de acción y posibilidades de continuidad de la participante y se propone reunión con tutores y responsables de la institución donde se lleva a cabo el entrenamiento.

Debido a que no se logró reubicar a la participante dentro de otro proyecto en la misma institución, y priorizando en todo momento la salud integral de Alicia, se consideró darla de baja en el entrenamiento, sugiriendo como recomendación técnica para un nuevo entrenamiento tener en cuenta el perfil y cuidados que necesita la persona.

Paralelamente, se realizó la contención psico-emocional de la participante para disminuir su angustia ante la situación y promover la visualización de objetivos laborales a futuro.

Respecto a otro participante, Sebastián, quien se encuentra como secretario del Decano de la Universidad Nacional Tecnológica, como parte de sus actividades administrativas en ocasiones se moviliza dentro de los distintos pisos de la institución. El mismo presenta insuficiencia ventricular izquierda, cardiomiopatía e hipertensión, por lo cual fue necesario el acompañamiento de la Consultoría al inicio del entrenamiento a fin de utilizar los recursos apropiados que la institución posee, y que ayuden a un adecuado desempeño del participante resguardando su salud, por ejemplo hacer uso del ascensor en lugar de las escaleras, que anteriormente no estaba destinado para todo el personal.

Se infieren estos casos por parte de los participantes una elevada responsabilidad con el entrenamiento, realizando actividades dentro del mismo que los comprometen corporalmente, sin tomar conciencia quizá de los riesgos que ello implica, sumado a la mirada que tiene el contexto respecto a ellos, mencionada anteriormente. Por ello, resultó fundamental los espacios de dialogo y escucha para trabajar estos aspectos.

En este grupo también incluimos al participante Raúl que se encuentra en un proyecto de entrenamiento laboral de restauración de libros en un centro cultural de la ciudad de Resistencia. Raúl presenta cardiomiopatía isquémica, de edad avanzada y pertenece a un grupo social vulnerable (reside en un hogar de tránsito desde hace varios meses). Tampoco cuenta con familiares en la ciudad ya que proviene de la Provincia de Buenos Aires.

El presente es el segundo entrenamiento laboral de Raúl. Previamente realizó actividades en un Complejo Cultural, en técnica de sonido e iluminación, donde la experiencia no fue óptima, debido tanto a aspectos institucionales como del participante, ya que quedó ubicado en una situación pasiva que le generó malestar y desgano, sumado a su difícil situación personal.

En esta ocasión, en el proyecto de restauración de libros se han realizado diversas intervenciones desde la consultoría debido a que se observaron situaciones similares a las antes mencionadas.

La consultoría considera que esta experiencia, con tintes de asistencialismo, de la elección del participante para este proyecto, se ha basado sólo en un intento de las partes intervinientes en dar una respuesta rápida a Raúl (quien es una persona con insistente demanda de trabajo), sin tener en cuenta sus características, intereses, habilidades, como también sugerencias brindadas por la consultoría con anterioridad.

Las personas nos construimos a través de lazos sociales, y uno de ellos, primordial para el devenir sujeto social, es la capacidad de proyectarse, entendiendo esto como un proyecto de vida, que es dinámico, donde uno pone en juego su estructura psicoemocional en la interacción con un otro. Cuando esto se ve impedido, la persona queda sin posibilidad de forjar ese proyecto de vida, un futuro como ser social.

Teniendo en cuenta que en la discapacidad, este proyecto de vida suele venir desde el afuera de la persona, se considera fundamental tomar medidas o realizar los apoyos necesarios para que ello se dé de la mejor manera.

La vocación de la persona es la inclinación personal concretada en un modo de vivir, e incluye una proyección hacia un rol social, el pasaje del pensamiento a la acción, pasar de lo individual a lo grupal. Así, el sujeto se anima a perder esa seguridad que supone el ámbito familiar y darle valor a la nueva situación. El hecho de trabajar, unifica al sujeto con su identidad, y le permite conseguir un logro que tiene valor social. Cuando una persona con discapacidad pone su deseo en el trabajo, por medio de una decisión independiente, es posible

una adecuación a la realidad. El ser respetado en su deseo y poder elegir un trabajo, es uno de los elementos que sirven de base para lograr una identidad (Schorn, 1999).

Desde la consultoría se realizó la contención psicoemocional del participante para disminuir su angustia ante la situación y promover la visualización de objetivos laborales a futuro.

ULTIMAS CONSIDERACIONES

En este apartado haremos mención al recorrido realizado por las consultoras desde el inicio del Proceso de Inserción laboral de las personas con discapacidad, hasta su finalización.

En un primer momento, fue necesario delimitar las herramientas con las que se abordaron las tareas y el uso de las mismas según la etapa del proceso, ya sea tareas de seguimiento y/o acompañamiento, evaluación, intervenciones, etc. Las más utilizadas fueron la observación y entrevistas abiertas, tanto individuales como grupales, mediante las cuales se pudieron captar comportamientos, actitudes, ideas, sentimientos, tanto del sujeto como de su entorno.

Se ha elegido la entrevista abierta ya que entre las ventajas que presenta se encuentra el hecho de que es aplicable a toda persona, siendo útil para sujetos de distintas edades como así también para aquellos que tienen alguna limitación o dificultad para proporcionar respuestas escritas, permitiendo también indagar sobre aspectos psicológicos para profundizar en el tema, explorando en la medida que el entrevistador estime pertinente (González de Cruz, 2008). Además, las mismas aportaron datos sobre las relaciones entre el sujeto y los integrantes de su familia y de su lugar de trabajo, así como sobre conductas, gestos, pensamientos, emociones, discursos, etc.

La entrevista es fundamental ya que es una reunión para intercambiar información entre entrevistador y entrevistado. Además, las entrevistas abiertas permiten un manejo con una amplia flexibilidad del ritmo, estructura y contenido, fundamentándose en una guía general de contenido (Hernández Sampieri, 1998). La Consultora puede modificar el orden, la forma de realizar las preguntas o su formulación para adaptarlas a las situaciones y características particulares de los sujetos.

Las entrevistas se utilizaron a lo largo de todo el entrenamiento y con todas las partes intervinientes. Es en ellas donde se establecieron las pautas del entrenamiento laboral, como así también permitió obtener información personal de la historia vital de los participantes. También facilito ir viendo aquellos aspectos en los que era necesario realizar modificaciones y adaptaciones o ajustes.

Por otra parte, la observación cualitativa implica adentrarnos en profundidad a situaciones sociales y mantener un papel activo y, también, una reflexión permanente.

Las observaciones se utilizaron para tener mayor conocimiento de la persona y su entorno, complementando o refutando la información relevada en las entrevistas.

A su vez, se han utilizado como herramienta para el trabajo de seguimiento las reuniones de las integrantes de la Consultoría y la redacción de

informes semanales con recomendaciones técnicas, lo cual permitió la constante evaluación de los participantes y su desempeño. Asimismo, estos informes han servido de canal de comunicación con el equipo del Área de Inclusión Laboral.

Se vislumbró a lo largo de las visitas realizadas, que la intermitencia en las mismas (una o dos veces por semana según fue necesario), como así también los modos de intervenir (en ocasiones la visita se centraba en el participante, otras en tutor, otras en compañeros, permitiendo vislumbrar la mirada desde cada uno de ellos), arrojaron diferentes resultados que permitieron tener una información más amplia del proceso.

En muchos casos, la situación ameritó que la entrevista con la persona en cuestión deba realizarse en las oficinas de IPRODICH a fin de establecer un encuadre formal y de privacidad.

Finalmente, se utilizó como cierre del proceso, un taller denominado "Habilidades para el futuro", proyecto a cargo de la Consultoría y pensada para aquellos participantes de los Programas de entrenamiento laboral que finalizan el proceso del mismo.

El mismo tenía el objetivo de que los participantes puedan apropiarse de lo aprendido durante el proceso de entrenamiento, reflexionar acerca de las tareas realizadas y pensar su futuro laboral a partir de las herramientas y recursos con los que cuentan (discursos formal e informal, hábitos laborales, realización de curriculum vitae, entrevistas de trabajo, entre otros).

Este espacio permitió visualizar habilidades y aptitudes como así también aquellas áreas de la personalidad de los participantes en las que se puedan continuar trabajando para fortalecerlas.

Se considera al taller un espacio de escucha donde se comparten las experiencias de cada participante, como así también un lugar donde se puedan canalizar angustias e inquietudes, a fin de disminuir ansiedades.

Por otra parte, se fueron revelando diversas dimensiones a lo largo del trabajo realizado. La discapacidad y su arribo al mundo laboral permiten visualizar diferentes aspectos:

- Se ha observado que las instituciones públicas presentan una dinámica con mayor flexibilidad que las privadas, lo que según esta experiencia, no ha sido favorable, ya que al presentar una estructura desorganizada de actividades, normas y roles definidos, producen desorientación, incertidumbre y malestar en los participantes y no alcanza a brindar la contención necesaria a la persona que realiza por primera vez una experiencia laboral. De ese modo la adquisición de hábitos de trabajo se dificulta aún más, que si la persona hiciera su entrenamiento en el ámbito privado, además de que no se logra cumplir con el lineamiento del entrenamiento laboral.
- Otro aspecto develado de las intervenciones realizadas es que la articulación de múltiples instituciones para llevar a cabo un

entrenamiento laboral solo resulta favorable cuando el circuito de comunicación se lleva a cabo de manera adecuada. Es menester en estos casos que sea una sola institución la referente y la misma establezca el único canal de comunicación formal con el cual interactuar.

El trabajo brinda una satisfacción particular cuando ha sido elegido libremente. Sin embargo, el trabajo es poco apreciado como vía hacia la felicidad por los seres humanos. Las personas no se esfuerzan hacia él como hacia otras posibilidades de satisfacción, y la mayoría solo trabajan forzadas a ello. Debido a esta natural aversión de los hombres al trabajo es que surgen muchos problemas sociales. El hombre posee más bien una inclinación natural al descuido, a la falta de regularidad y puntualidad en su trabajo y debe ser educado (Freud, 1930). Desde la consultoría se observó que algunos de los participantes han presentado dificultad, especialmente durante las primeras semanas, para adecuarse a la rutina laboral, cumplir con las obligaciones cotidianas, mantener una actitud responsable ante las exigencias de las tareas, asumir el rol y función asignado, conductas que han requerido diversas intervenciones tanto desde lo psicológico como lo pedagógico-didáctico, con un acompañamiento intensivo al comienzo de cada entrenamiento para ir disminuyendo el mismo con el correr del tiempo.

Luego de que el hombre descubrió que podía mejorar su vida mediante el trabajo, no pudo serle indiferente que otro trabajara con él o contra él. De esta manera, el otro adquirió el valor de colaborador, con quien era útil vivir en común. Por todo ello, Freud afirma que la base de todas las actividades humanas, ya sea científicas, artísticas o culturales, es alcanzar dos metas confluyentes, la utilidad y la ganancia de placer (Freud, 1930). El trabajo ofrece además del ingreso al mundo laboral, un espacio de encuentro con otros, con diversos roles y jerarquías, dando posibilidad de vincularse de manera diferente a aquellos primeros vínculos de cada persona adquiridos en su matriz familiar. Por ello, la consultoría subraya la importancia del vínculo laboral de los participantes en cada entrenamiento.

• En base a las visitas realizadas una de las instituciones públicas donde se llevó a cabo un entrenamiento laboral, y la información obtenida a través de entrevistas y observaciones a participantes y el contexto laboral, se tomó conocimiento de diversas situaciones conflictivas a raíz de actitudes de la tutora, que incidieron de manera desfavorable en el desempeño de los participantes. Debido a ello los mismos fueron citados a las oficinas de IPRODICH, pudiendo expresar verbalmente de manera confidencial su malestar y disconformidad con el trato que reciben por parte de la misma.

En forma inmediata las integrantes de la Consultoría comunicaron al equipo del Área de Inclusión Laboral, dejando constancia de que bajo dichas condiciones no se considera favorable que los participantes continúen realizando su entrenamiento en dicha institución, sugiriendo la finalización del mismo, contemplando los derechos y resguardando la integridad psicofísica de la persona con discapacidad.

Se considera desde la Consultoría que estas situaciones que demuestran abusos de poder, en una relación asimétrica, en el que se encuentran vulnerados los derechos de las personas con discapacidad, inciden en cada una de ellas en diferentes dimensiones, ya sea emocional, psicológica y/o social, afectando su actual y futuro desenvolvimiento cotidiano en el ámbito social y laboral especialmente.

Asimismo, se dejó constancia de que desde la Consultoría no se considera apropiado el inicio de nuevos proyectos en dicha institución.

En todo momento, las consultoras brindaron la contención y acompañamiento necesario a los participantes.

• A lo largo del trabajo realizado donde lo cultural y lo social conviven en la trama cotidiana, la construcción de vínculos, confianza, y empatía fueron ejes fundamentales para que las personas con discapacidad auditiva, parte de una cultura minoritaria, se inserten laboralmente en un contexto oyente. Este intercambio cultural beneficia a quienes forman parte de él.

Es menester entender sus tradiciones, cultura e identidad, la cual es atravesada por la Lengua de Señas Argentina. Dentro de las diferentes asociaciones, las personas sordas tienen el poder de decidir, discutir tareas, nombrar roles y responsabilidades según la capacidad de cada interviniente. Se ha podido observar como la toma de conocimiento por parte de la Asociación de sordos del trabajo realizado por la Consultoría con participantes con discapacidad auditiva en entrenamientos laborales, abrió un nuevo abanico de posibilidades, no solo sociales sino también interculturales y bilingües.

El trabajo en conjunto de Consultoras-Asociación de sordos-Asociación de intérpretes - IPRODICH, vislumbra la labor histórica y social que se viene llevando a cabo por parte de todos los actores implicados y las normativas que lo regulan, pudiendo aportar a los participantes un proyecto de vida acorde a los mismos.

Uno de los grandes logros de esta articulación es que dos participantes con discapacidad auditiva que realizaron un entrenamiento laboral de 6 meses en una institución privada, fueron los primeros en la Provincia del Chaco en ser incorporados como personal de planta permanente a través de un Programa de Inserción Laboral (PIL), dependiente de la Secretaría de Trabajo y Empleo de la Nación.

CONCLUSIONES

Luego del análisis detallado del seguimiento y evaluación del proceso de Inserción Laboral de los participantes de los entrenamientos laborales que se llevaron a cabo en la Provincia del Chaco, y la puesta en relación con el marco teórico elegido, se arriba a diversas conclusiones, teniendo en cuenta el enfoque multidimensional y biopsicosocial con el que abordamos a la persona con discapacidad.

- ❖ En cuanto a las personas con discapacidad se considera en términos generales que la experiencia que fueron adquiriendo los participantes en el proceso de entrenamiento laboral fue significativa e incidió de manera favorable en su desarrollo integral potenciando diversos aspectos como:
- Mejorías en cuanto al cuidado de la imagen exterior, lo que también ayuda a aumentar la autoestima.
 - Avances significativos en la autonomía personal.
 - Ampliación de las habilidades sociales y hábitos laborales;
 - Mayor autoconocimiento.
 - Aumento de satisfacción personal y sentido de responsabilidad.

Una etapa fundamental para que este proceso sea favorable consiste en que la selección del perfil del participante sea acorde no solo a los requerimientos del puesto laboral, sino también teniendo en consideración su contexto social, historia vital, su subjetividad, intereses y deseos.

Se vislumbró la importancia que adquiere el lazo social que se genera en el contexto de un entrenamiento laboral, sirviendo de anclaje a la realidad y soporte de su identidad. En el trabajo de monitoreo los efectos terapéuticos que se dan en los participantes como resultado del proceso de entrenamiento laboral. En este sentido, se subraya lo esencial de la inclusión de la persona en un grupo, donde se construyen y se reconstruyen a partir de un otro, que le permite adquirir un sentido de pertenencia y una adaptación favorable.

Una de las intervenciones principales que atravesó el trabajo cotidiano fue la de contener a los participantes: en muchas instancias la consultora se ofreció como sostén emocional auxiliando a la persona, por ejemplo en aquellas situaciones en las que *aún* no puede resolver por sí misma una determinada situación. Se acompañó al participante en sus inquietudes y angustias, e incluso en los momentos de mayor equilibrio como una forma de *mostración* de sus logros. La vulnerabilidad de algunos participantes muchas veces hizo necesario que la consultora intervenga como ordenador psíquico, es decir, con la posibilidad de actuar de manera operativa y ayudar a la toma de decisiones en

aquellos órdenes donde éste no es aún capaz de hacerlo, ya que muchas veces la situación laboral es nueva y le representa desajustes. A su vez, la consultora funcionó como nexo mediador entre participante y este nuevo contexto que aporta el entrenamiento laboral.

Fue labor de la consultoría alentar al desarrollo de las áreas más organizadas de la personalidad de los participantes, fortaleciendo sus aspectos más positivos. Esto sirvió como medio para desplegar su capacidad creativa y estructurarse a su vez alrededor de ese eje organizador. Además, el proponer tareas acordes a las posibilidades e intereses del participante, lo ayudó a reencontrarse con la realidad y así promover y reforzar la noción de proceso en contra de una concepción mágica de la inmediatez.

En el caso de la inclusión en entrenamientos laborales de personas sordas- hipoacúsicas lo que debe tenerse en cuenta son las diferentes herramientas comunicativas con las que cuenta, ya que no todos manejan como recurso la escritura, lectura, lengua de señas o verbalizaciones. Asimismo, en la práctica cotidiana la interacción y el vínculo mejora cuando en un mismo ámbito de trabajo hay dos personas con discapacidad auditiva (hipoacusia o persona sorda), por la incidencia en lo emocional que ello tiene.

Por otra parte, es requisito sine qua non preparar al personal para la inclusión de las mismas, brindando técnicas y estrategias comunicativas. Se han observado resultados positivos en la sistematización de tareas y la elaboración de consignas precisas.

❖ Otra de las conclusiones se relaciona con el entorno familiar del participante. Consideramos a la familia como esa primera institución social que permite el desarrollo de la persona y promueve ciertos modelos vinculares que se ensayan a través de las relaciones con sus integrantes. Además, también se adquieren en ella valores, patrones de conducta, creencias, ideologías, etc.

El grupo familiar del participante (padres, pareja, hijos) es un factor clave en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El acompañamiento y contención o no que haya por parte de los integrantes de la familia, repercute en el desenvolvimiento de la persona en otros ámbitos, ya que los sentimientos de seguridad y autoestima, como también la formación y actitud ante el trabajo, han variado en cada participante en relación a este factor.

Fue de vital importancia para la Consultoría centrar la mirada en el participante e indagar sobre sus deseos, sobre aquello que lo mueve a ingresar y desempeñarse en el mundo laboral, conocer su opinión a través del tiempo acerca del trabajo, de cómo se siente con las tareas que realiza, de los servicios que le han ofrecido y se le ofrece en la actualidad. En este dialogo es necesario interrogar a los participantes y no a sus familias o quien presenta su tutela. Ellos

son los que tienen que poder tomar decisiones y ser conscientes de que las mismas tienen consecuencias, ya sean positivas o negativas (Castilla, 2007). Esto les permite a los participantes apropiarse de una rutina laboral, de pensarse en un proyecto de vida y las diferentes alternativas a futuro.

❖ Para la Consultoría los vínculos que las personas con discapacidad mantuvieron con las personas con las que compartieron su entorno laboral fueron de gran importancia.

En cuanto a los tutores, resultó fundamental el papel de los mismos en el proceso de entrenamiento laboral. Se observó que el tipo de vínculo establecido entre tutor y participante incidió en el desempeño del último, de acuerdo al grado de acompañamiento, guía y referencia del primero.

En muchas experiencias se tomó conocimiento de que el tutor presentaba una elevada tolerancia respecto a ciertos aspectos que se consideran importantes para el entrenamiento, como son el cumplimiento de horarios, asistencia y responsabilidad en general. Son casos en los que los tutores mostraron cierto grado de condescendencia, en lo que se permite inferir la mirada que subyace a la persona con discapacidad. Aquí las intervenciones consistieron en encuentros y diálogos en los que se trabajan con cada uno de dichos tutores líneas de abordajes desde el paradigma actual de la discapacidad, a fin de lograr nuevos posicionamientos y cambios en el vínculo con el participante.

Ese "plus" que en ocasiones brinda la discapacidad, que puede ser entendido como "beneficio" por parte del participante, se considera una de las barreras sociales más perjudiciales para el desarrollo de la autonomía y autodeterminación de las personas.

También puede suceder que el tutor o tutora genere un clima de malestar en el lugar de entrenamiento laboral, quedando el participante entrampado en una situación desfavorable que incide en sus dimensiones psicológicas, emocionales y/o sociales, afectando su actual y futuro desenvolvimiento cotidiano en el ámbito social y laboral especialmente. Ante ello, y siempre priorizando los derechos de las personas con discapacidad sean respetados, se debe intervenir por revertir la situación o en última instancia interrumpir y finalizar el entrenamiento laboral.

Entonces, es fundamental que el tutor presente una actitud de empatía y apertura para el trabajo con personas con discapacidad, siendo clave que el equipo de acompañamiento concrete encuentros previos y durante el proceso del entrenamiento con tutores y compañeros de cada participante, para dialogar sobre aspectos relacionados con las tareas a realizar, como también para abordar cuestiones vinculadas a ideologías, prejuicios, actitudes, etc, en torno a la discapacidad, a fin de informar y concientizar.

Por otra parte, con participantes con discapacidad auditiva resulta menester establecer medios comunicativos propios de la dinámica que se desarrolla durante las dos primeras semanas del entrenamiento, entre la persona sorda y los compañeros y tutores oyentes. Dichos medios garantizan y propician una comunicación fiable durante el transcurso del entrenamiento.

- ❖ Si bien el trabajo de las consultoras finaliza en la etapa de Taller de Finalización, se destaca que el proceso de inserción laboral para los participantes culminó en base a las recomendaciones técnicas y/o las oportunidades que se les presentaron, las cuales fueron:
 - Renovación de participación en entrenamientos laborales;
 - Inclusión en Programas de Inserción Laboral (PIL);
- Trabajo de manera autónoma en Programas de Empleo Independiente (PEI);
 - Contratación formal efectiva;
 - Capacitaciones;
 - Sin actividad.
 - Se han observado a lo largo de las visitas ciertas miradas que cristalizan en el límite, que se fijan en la "dis" o en la "capacidad especial" del participante, generando resistencias en el entorno laboral.

Esto ha requerido de intervenciones específicas como entrevistas individuales guiadas por la pregunta acerca del sujeto, buscando siempre dónde está el mismo. Ellas sirven para proteger al participante del riesgo de establecer vínculos frustrantes y de realizar tareas que puedan resultarle perjudiciales a nivel psico-físico-socio emocional (Kuras de Mauer y Renizky, 2014).

De acuerdo al trabajo realizado, se concluye que si bien, aún se evidencian ciertas resistencias por parte de la sociedad en cuanto a las prácticas laborales de Personas con Discapacidad, la inclusión de las mismas en diversos ámbitos públicos y privados desde una implicancia laboral, ayuda a promover en la comunidad la mirada biopsicosocial y multidimensional respecto a la discapacidad.

GUIA PARA LA INCLUSION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ➤ Se realizaron reuniones entre los actores que intervinieron en la confección de la guía: integrantes del Instituto Provincial para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Chaco e integrantes de la Consultoría.
 - Vocal en representación de las Personas con Discapacidad
 - Directora del Departamento de Inclusión social- laboral.
- Psicóloga a cargo de perfil de puesto laboral y selección de participante.
- Técnico encargado de la confección de proyectos de entrenamientos laborales.
 - Administrativo (encargado de alta de seguros, notas, etc.).
 - Comunicador Social de IPRODICH.
- Consultoras (3) encargadas de la Asistencia técnica para el Seguimiento y Evaluación del Proceso de Inserción Laboral.

Las reuniones se llevaron a cabo para definir marco teórico, establecer acuerdos en los criterios y lineamientos a seguir para la confección de la guía.

- ➤ Cada actor interviniente plasmó en un escrito la o las actividades que realiza durante el proceso de un entrenamiento laboral, las cuales fueron agrupadas a modo de etapas que refleja el procedimiento que se lleva a cabo en cada proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- ➤ Reunión entre sectorialista que coordina el proyecto de la Consultoría, con las consultoras y con las autoridades de IPRODICH, a fin de establecer criterios para la confección de la Guía.
 - Reuniones entre integrantes de la Consultoría.
- ➤ Confección de la Guía para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en la Provincia del Chaco.
 - Bibliografía principal:
- Ley Provincial N° 6477 REGIMEN INTEGRAL PARA LA INCLUSION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
 - Ley Nacional N° 23.678

BIBLIOGRAFÍA

- Castilla, M. (2007). *Comunidad Sorda, historias de ayer y hoy.* Mendoza-Argentina: Editorial Efe.
- Centenero de Arce, F. (2016). Comunidad y Cultura sorda. Consultado el día 05 de Febrero de 2018, de http://www.anthropologies.es/comunidad-cultura-sorda/
- Constitución Nacional (1994).
- Contino, M. (2018). Discapacidad mental y debilidad mental. Entrecruzamientos desde el psicoanálisis. Intersecciones Psi. Revista Electrónica de la facultad de Psicologia UBA.
- Convención de los derechos de las personas con discapacidad Ley Ley 26.378. Consultado el día 05 de Febrero de 2018, de http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/legales/ley26378.pdf
- Definiciones Discapacidad, consultado el día 20 de Septiembre de 2018 en https://es.wikipedia.org
- Fainblum, A. (2004). Discapacidad Una perspectiva clínica desde el Psicoanálisis. Editorial Tekné: Buenos Aires.
- Fernández, M.E.; Spadillero, A. y Zuttión, B. (2015). Ciudades accesibles. Intervenciones en la espacialidad de lo público. En Rosato, A.; Vain, P.; Almeida, M.; Angelino, A.; Fernádez, M. E.; Forster, R. et. al (2015). La Construcción social de la normalidad (pp 101- 108). Ediciones novedades educativas: Buenos Aires.
- Freud, S. (1927- 1931). El Malestar en la Cultura. *El Porvenir de una Ilusión,* el Malestar en la Cultura y otras obras, en Obras Completas. Vol. XXI. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- González de Cruz, C. (2003). Curso de Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales. Salta: Virtudes Editorial Universitaria.
- Hernández Sampieri, R. (1998). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Kuras de Mauer, S. y Resnizky, S. (2014). Acompañantes terapéuticos. Actualización teórico- clínica. Letra viva: Buenos Aires.
- Ley Provincial N° 6.477 "Régimen integral para la inclusión de las personas con discapacidad" (2009). Resistencia, Chaco.
- Lipschitz, A. (2009). Cuerpo, discapacidad y subjetividad. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.
- Orellano, S. y Retamar, L. (2007). Cuadernillo Lengua de Señas I.
 Profesorado en Educación Especial discapacitados auditivos. Instituto de Nivel Terciario "San Fernando Rey".
- Schorn, M. (1999). Discapacidad: Una mirada distinta, una escucha diferente. Buenos Aires: Lugar Editorial.

- Vallejos, I.; Kipen, E.; Almeida, M.E.; Spadillero, A.; Fernández, M.E. et. al. (2015). La producción social de la Discapacidad. En Rosato, A.; Vain, P.; Almeida, M.; Angelino, A.; Fernández, M. E.; Forster, R. et. al (2015). La Construcción social de la normalidad (pp 31- 40). Ediciones novedades educativas: Buenos Aires.
- Zabala Vidiella, A. (1998). Las secuencias didácticas y las secuencias de contenido. Editorial Graó: Barcelona.

ANEXOS

Casa grande (C.E.T.) – Entrenamiento: Auxiliar de Maestranza





Fundación Unidos por vos – Entrenamiento: Restauración, conservación y clasificación de libros.



C.I.C. – Colonia Benitez – Entrenamiento: Reparación de muebles.





Fundación Unidos por vos – Entrenamiento: Reparación de muebles.



Acto de cierre – Entrega de certificados.





Taller de cierre a cargo de la consultoría: "Habilidades para el futuro".



