

PROVINCIA DEL CHACO



CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

TÍTULO

**“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

Dr. Juan Chaquires

Instituto Provincial para la Inclusión de Personas con Discapacidad

Lic. Jose Lorenzo

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

Secretario General

Ing. Juan José Ciáccera

AUTOR

Ivanna Soledad Guevara

INDICE

1. Resumen	1
2. Introducción	1
3. Desarrollo de las tareas	1
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 1	3
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 2	6
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 3	8
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 4	11
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 5	14
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 6	19
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 7	21
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 8	24
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 9	26
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 10	28
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 11	31
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 12	32
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 13	33
➤ ENTRENAMIENTO LABORAL N° 14	35
4. Conclusiones y sugerencias	46
5. Sugerencias:	49
6. Bibliografía:	50

1. Resumen

El presente informe registra las acciones realizadas por la Consultora desde el mes de julio de 2017 hasta el mes de enero del año 2018 en relación al seguimiento y evaluación del desempeño de las personas con discapacidad, participantes de los programas de capacitación y/o entrenamiento laboral que administra el Dpto. "Inclusión Laboral" del Instituto Provincial para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Chaco, con la intervención terapéutica psicológica y pedagógica-didáctica si fuese necesaria.

El objetivo del presente trabajo es disminuir los riesgos de frustración o fracaso en cada uno de los procesos de capacitación y/o entrenamiento laboral, garantizando altos niveles de inserción e inclusión de personas con discapacidad en el mundo del trabajo a través del acompañamiento en el proceso.

El informe presenta un análisis pormenorizado de los entrenamientos laborales monitoreados y conclusiones y sugerencias a las que se arriba a partir de las intervenciones realizadas a la luz del marco teórico que guían las prácticas de las profesionales.

2. Introducción

El siguiente informe tiene como propósito comunicar las diferentes actividades desarrolladas hasta la fecha en el marco de la asistencia técnica aprobada por expediente N° 164720001, que se transcriben a continuación:

3. Desarrollo de las tareas

El Proceso de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad se lleva a cabo en la actualidad a través de los entrenamientos laborales que se encuentran realizando los participantes. Dichos entrenamientos laborales se enmarcan dentro del llamado "Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo", dependiente del Ministerio de Trabajo.

Los mismos se ejecutan como proyectos en lugares públicos y privados, con una duración de 8 meses y 6 meses cada uno, respectivamente.

Durante estos 7 meses se realizó el seguimiento y evaluación de 14 entrenamientos laborales, los cuales consistieron en la ejecución de 23 proyectos, cada uno de ellos con diversa cantidad de participantes. En total suman 108 los participantes que han transitado por los entrenamientos.

Se utilizarán solo nombres/seudónimos para resguardar la identidad y privacidad de los participantes.

Tarea 1: seguimiento del proceso de capacitación, entrenamiento o inserción laboral de las personas con Discapacidad vinculadas a programas que el Departamento “Inclusión Laboral” del Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de la Provincia del Chaco tiene en ejecución. Relevamiento de dificultades psicológicas y de aprendizaje, análisis del avance del desempeño y adaptación al ámbito laboral y a la tarea específica asignada a cada persona con discapacidad, a través de visitas al puesto de trabajo, entrevista con tutores, la persona beneficiada o miembros del núcleo familiar. Tareas de monitoreo de los avances.

- Terminada –

Tarea 2: brindar contención, asistencia psicológica o asesoramiento didáctico pedagógico a la persona con discapacidad, a los miembros de la familia o a los compañeros del ámbito laboral y al tutor para facilitar el proceso de inserción laboral.

- Terminada –

Tarea 3: Evaluación del proceso de capacitación, entrenamiento o inserción laboral de personas con Discapacidad vinculadas a programas que el Departamento “Inclusión Laboral” del Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de la Provincia del Chaco tiene en ejecución.

Para cada persona en proceso de capacitación o entrenamiento laboral, realizar un análisis y emitir conclusiones y recomendaciones técnicas desde lo psicológico y lo didáctico y pedagógico facilitar la inclusión laboral durante y a la finalización del proceso.

- Terminada –

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 1**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: febrero de 2017 a septiembre de 2017.
- Institución: Ministerio de Planificación, Ambiente e Innovación Tecnológica.
- Horario: 8 a 12 hs.
- Tutores/ encargados: Diego, Ariel, Rafael, Claudia.
- Participantes: 5.

Tarea 1

Se realizaron en total 10 visitas a la institución, en las cuales se entrevistaron a cada uno de los participantes, compañeros y tutores, y observaciones.

Los 5 participantes realizaron sus entrenamientos bajo el denominado proyecto Auxiliar Administrativo en diferentes áreas/ Departamentos: Cristian en la Dirección de Planificación Estratégica, Gimena y Paola en Subsecretaría de Planificación, Rodolfo en el área de Prensa y Comunicación del departamento de Innovación tecnológica, y Noelia en el Departamento de Fiscalización Ambiental.

El participante Cristian realizó tareas de diseño web, actividad de su agrado e interés. Su tutor y compañeros destacaron su buena predisposición y su correcta ejecución laboral.

Por su parte, Noelia (abogada) realizó su entrenamiento en el área Legal del Dpto. Contó con el acompañamiento y guía de dos compañeros abogados, con antigüedad en el puesto laboral, que favoreció su desempeño.

El participante Rodolfo, ubicado en el área de prensa y comunicación, tuvo un buen desempeño en su función, con responsabilidad y predisposición, no obstante presentó descompensaciones en el lugar del entrenamiento debido a

su condición de salud, generando preocupación en su tutor y compañeros. Se observó dificultad para aceptación la finalización del proyecto.

En cuanto a Gimena, si bien se mostró a gusto en las tareas que debía realizar, con un buen desempeño en el entrenamiento, presentó dificultades para el trabajo en equipo, para socializar y en la comunicación con sus pares y tutor. También se observó preocupación y angustia previa a la culminación del entrenamiento.

La participante Paola, debía difundir información por internet y anexar fotos. Presentó alternancia en el desempeño de sus funciones, imposibilitando una adaptación plena en el entrenamiento laboral. Asimismo, debido a las elevadas expectativas de continuar en el lugar como personal permanente, mostró dificultad para aceptar la finalización del entrenamiento.

Tarea 2

En función de las dificultades relevadas de las visitas al lugar, se realizaron diversas intervenciones a modo de facilitar el proceso del entrenamiento laboral.

En cada entrevista se realizó el acompañamiento pertinente a los participantes, especialmente a quienes presentaban un elevado nivel de ansiedad y/o angustia ante la finalización del entrenamiento.

En cuanto al participante Rodolfo, se lo citó en oficinas de IPRODICH, a fin de dialogar sobre el cuidado de su salud y su consecuente incidencia en el ámbito laboral, como así también se brindó contención psicológica ante la proximidad de culminación del entrenamiento.

Se dialogó con Gimena respecto su modo de interactuar en el ámbito laboral y se propusieron diversas estrategias didácticas y psicológicas que puedan favorecer dicho aspecto.

En cuanto a la participante Paola se han realizado entrevistas donde, a través de lengua de señas, se intentó esclarecer la finalidad y condiciones del entrenamiento laboral en reiterados momentos. Asimismo, se dialogó con compañeros y tutora generando instancias de mediación, a modo de intervención pedagógica, entre Paola y los mismos, para habilitar un canal más viable de comunicación, como es generar consignas para las actividades a realizar mediante la escritura, ya que en el caso de la participante sería la opción más viable.

Teniendo en consideración que el entrenamiento laboral finalizaba en el mes de Septiembre, se procedió a realizar una reunión entre los 5 participantes, el experto y colaborador y el equipo del Departamento de Inclusión Laboral del Instituto Provincial para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Chaco, a modo de cierre del proceso.

Dicha reunión consistió en que cada participante pueda expresar cómo vivió y sintió la experiencia de haber pasado por un proceso de entrenamiento laboral, y a su vez, desde las profesionales intervinientes, realizar una devolución de su desempeño. Para la participante Paola se tuvo en cuenta la presencia de un intérprete en la reunión, función que fue asumida por la colaboradora de la consultora.

Tarea 3

En cuanto al participante Cristian, se observó un óptimo desempeño en el entrenamiento y adaptación favorable al ámbito laboral. Se considera que su conformidad con el puesto fue resultado de que su formación era acorde al mismo, como así también a que contó con la predispuesta enseñanza a través de diversas estrategias pedagógicas de su tutor. El participante ha sido convocado, luego del entrenamiento, para formar parte de la institución en condición de contratado. Se recomienda desde la Consultora el acompañamiento de manera alternada en el tiempo a Cristian para acompañar su proceso de inserción laboral.

Gimena tuvo un buen desempeño durante su entrenamiento laboral, con ciertas dificultades para el trabajo en equipo, lo cual se considera producto del ambiente laboral en que se encontraba y falta de acompañamiento de su tutor. Se recomienda que la misma pueda ser incluida en un entrenamiento laboral en el que pueda desenvolverse en sus conocimientos de técnica en turismo, tal como lo solicitó la participante.

La participante Noelia se destacó por su desenvolvimiento, predisposición y la optimización en la utilización de los recursos para el aprendizaje de las tareas a realizar que, cabe destacar, estuvieron ligadas a su profesión, lo cual ha resultado favorable en el desempeño de su entrenamiento laboral. Se destaca que ha sido fundamental el acompañamiento y guía propiciado por dos colegas en las tareas cotidianas. Se recomienda, de acuerdo a lo dialogado con la

participante, pueda cumplir tareas abocadas a su profesión de abogada en un próximo entrenamiento.

Rodolfo presentó un adecuado desempeño en el entrenamiento, con responsabilidad y predisposición en las tareas asignadas. Dado sus altibajos a nivel psico- emocional y fisiológico, se recomienda que ante su inclusión en un nuevo entrenamiento laboral, se comprometa al participante a realizar un adecuado tratamiento y seguimiento de su condición de salud, como así también recibir acompañamiento psicológico, para favorecer su adecuado desempeño laboral.

En cuanto a la participante Paola se considera que un obstáculo para el adecuado desempeño de sus funciones ha sido su escasa socialización debido en parte a la falta de un canal de comunicación óptimo. Se recomienda para un próximo entrenamiento laboral que las tareas que realice la participante estén definidas y sean sistemáticas, como así también se deben implementar canales de comunicación que posibiliten que la misma acceda de manera eficaz a la comprensión de las consignas. En relación a ello, es fundamental que siempre que sea posible pueda intervenir un intérprete de lengua de señas para que Paola pueda comunicarse de manera favorable.

Finalmente, se considera importante resaltar que durante el transcurso del entrenamiento laboral la interacción de la consultora con los tutores (diálogos y reuniones) no ha sido fluida debido al escaso tiempo disponible de cada uno de ellos en su ámbito laboral, razón por la cual los mismos tampoco lograron visualizar el desempeño de los participantes en forma directa, más bien siempre fueron informados de ello a través de compañeros u otro personal del área. Se considera que esta situación tuvo incidencia en el desempeño de los participantes

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 2**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: abril de 2017 a noviembre de 2017.
- Institución: Aguiar Resistencia S.A.
- Horario: 8 a 12 hs.
- Tutor: Analía.

- Participantes: 3.

Tarea 1:

Se realizaron 20 visitas en total al lugar, en cada una de ellas se efectuaron entrevistas individuales con los participantes, compañeros y tutor. Asimismo, se los observó realizando sus actividades. El proyecto llevado a cabo en el lugar es el de Auxiliar de Ventas.

Los participantes realizaron su entrenamiento en la misma área y realizando las mismas actividades: armado de exhibidores de cartón, agrupamiento de productos en cajas o bolsas (turrónes, alfajores, etc.) para personal de la empresa o de otras empresas (obsequios mensuales).

En función de las visitas realizadas se detectaron dificultades en cuanto al cumplimiento del horario establecido y la asistencia al lugar de entrenamiento, debido a la falta de hábito laboral y aspectos actitudinales con respecto al trabajo, y a cuestiones familiares. Especialmente se subraya esta situación en el participante Juan, quien concurrió al entrenamiento laboral en pocas oportunidades durante el entrenamiento laboral.

La empresa decidió incorporar a uno de los participantes (Adriana) como personal de planta, debido a su óptimo desempeño y actitud proactiva.

Tarea 2:

Las intervenciones que se llevaron a cabo para facilitar el proceso fueron sucesivas entrevistas con los participantes como también con los tutores, para fomentar el sentido de pertenencia al lugar y referencia al mismo, para la comunicación entre ambas partes de lo que suceda en la cotidianeidad, por ejemplo solicitar permiso para concurrir al banco o cuestiones de salud/enfermedad.

Asimismo, se realizó contención y asesoramiento en relación a situaciones familiares que los participantes comentaron.

Se citó a Adriana y su familia en las instalaciones de la empresa Arcor, para reunión con IPRODICH y su tutora en Arcor y Consultoras, a fin de brindar información pertinente en relación a su nueva situación laboral.

Asimismo, también se citó al participante Cristian, con quien se acordó modificaciones de su parte en cuanto a lo actitudinal y hábito laboral acorde al puesto en el cual está incluido.

Con el participante Juan se realizaron diversas intervenciones para fomentar sus hábitos laborales y acuda diariamente al entrenamiento, sin obtener resultados favorables por parte del participante.

El entrenamiento finalizó en el mes de noviembre del año 2017, por lo cual se realizó una nueva reunión entre IPRODICH, Arcor y Consultoras, en la que se dialogó sobre el desempeño de los participantes durante el entrenamiento laboral.

Tarea 3:

La participante Adriana, luego de que en su entrenamiento laboral se desempeñó de manera óptima, con predisposición al trabajo y buena comunicación tanto con sus pares como con su tutora, como así también sentido de pertenencia a la empresa, fue seleccionada para formar parte como empleada permanente en la empresa Aguiar S.A.

Se recomienda continuar el monitoreo durante las primeras semanas de su incorporación a la empresa, acompañando a Adriana y tutora en la transición de su nueva situación laboral.

En cuanto al participante Cristian, a pesar de poseer un adecuado desempeño durante el entrenamiento, presentó reiteradas inasistencias sin justificación, además de actitudes inapropiadas al ámbito laboral. Se recomienda nueva evaluación exhaustiva de su perfil e intereses laborales a fin de establecer estrategias que ayuden al participante a obtener un adecuado desenvolvimiento en nuevo entrenamiento laboral u otra opción laboral.

En referencia a Juan, dado sus sucesivas inasistencias, no se logró visualizar su desempeño en el entrenamiento, tanto por parte de la tutora como de la Consultora. Asimismo, luego de las diferentes entrevistas que se mantuvieron con el mismo, no se observaron cambios en su actitud. Se infiere falta de acompañamiento por parte de su grupo familiar. Se sugiere nueva evaluación exhaustiva de su perfil e intereses laborales a fin de establecer estrategias que ayuden al participante a obtener un adecuado desenvolvimiento en nuevo entrenamiento laboral u otra opción laboral.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 3**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: abril de 2017 a noviembre de 2017.
- Institución: Instituto Provincial para la Inclusión de Personas con Discapacidad.
- Horario: 8 a 12 hs.
- Tutores: Mirta, Edgardo y Karen.
- Participantes: 10.

Tarea 1

En la institución se lleva a cabo la ejecución de 3 proyectos de entrenamiento laboral: Auxiliar de depósito, Administrativo y Maestranza.

Dado que el entrenamiento tiene lugar en la institución para la cual trabaja la Consultora, el monitoreo se dio con mayor frecuencia (mínimo 3 veces por semana). Se realizaron entrevistas y observaciones a los participantes, tutores y compañeros del lugar.

Los participantes realizaron sus tareas en diferentes áreas: Informes, depósito, Viviendas, Seguros, Área de certificación, Limpieza y mantenimiento.

Se observó buen desempeño de los participantes, con adecuada adaptación al ámbito laboral, a excepción de uno de ellos (Ciro), en quien se detectaron conductas inapropiadas e irresponsabilidad en el lugar de entrenamiento, desde inasistencias reiteradas sin justificación hasta episodios de confrontación hacia compañeros.

Por otra parte, de acuerdo al monitoreo realizado se toma conocimiento de que algunos participantes presentaron reiteradas inasistencias por enfermedad (certificado médico).

Tarea 2

De acuerdo a lo manifestado y observado en el participante Ciro, se ha procedido a realizar entrevistas individuales con el mismo, a modo de contención y acompañamiento de la situación. Asimismo se realizó reunión con grupo familiar del participante. A partir de dichas entrevistas sumadas a la información recabada en diferentes instancias y de diversas personas del lugar, se evidenció que el participante presenta una estructura psíquica que requiere tratamiento psicológico y psiquiátrico. Por lo cual se procedió a articular con el

Servicio de Salud Mental del Hospital “Julio C. Perrando” de la ciudad de Resistencia, para que el participante cuente con la atención de profesionales especializados. Sin embargo, Ciro manifestó su negación de recibir tratamiento psicológico y psiquiátrico, de lo cual dependía su permanencia al entrenamiento laboral, por lo cual desde el Departamento de Inclusión Laboral se decidió dar la baja del participante hasta que se encuentre en condiciones de transitar un nuevo proceso de entrenamiento.

A los participantes Jorge, Silvana y David se los citó de manera individual en oficinas de IPRODICH para evaluar sus situaciones personales. David y Jorge comenzaron a asistir nuevamente. Silvana debido a situación delicada de salud, no se ha presentado en el entrenamiento ni en oficinas de IPRODICH.

Se realizó reunión con los participantes Soledad, Cristian y David, de manera individual, a fin de proponerles su inclusión en un nuevo entrenamiento en empresa privada (Aguar), y dada que la funcionalidad es diferente al ámbito público, se hizo hincapié en las tareas asignadas para el puesto e información pertinente. Los participantes aceptaron la propuesta con entusiasmo.

Finalmente, y previo a que finalice el entrenamiento se procedió a citar a los participantes en oficina del Dpto. de Inclusión Laboral de IPRODICH, a fin de dialogar sobre posibilidades futuras de entrenamiento laboral y evacuar dudas e inquietudes.

Tarea 3

Martín: se observó un adecuado desempeño en su función, con buen vínculo con sus compañeros y tutor. Se recomienda tener en cuenta al participante para nuevo entrenamiento, en lo posible que sea referente a actividades administrativas o similares.

Rita: se observó en la participante responsabilidad, proactividad, sentido de pertenencia, adecuados vínculos con pares y tutor, con un óptimo desempeño. Se recomienda que la participante sea incluida en un puesto de similares características en nuevo entrenamiento.

Silvana: se encuentra con licencia por enfermedad, situación por la cual no se conoció a la participante. Se recomienda recabar mayor información de la participante para conocer su estado de salud actual.

David: su desempeño ha sido óptimo, con responsabilidad y compromiso ante la tarea. Se recomienda que el mismo pueda ser incluido en un nuevo entrenamiento.

Jorge: debido a sus inasistencias reiteradas, se vio obstaculizada la observación de su desempeño. Se recomienda una entrevista pormenorizada para evaluar sus posibilidades de ser incorporado a un nuevo entrenamiento.

Juan: desempeño adecuado de tareas realizadas, con predisposición y responsabilidad. Teniendo en cuenta que éste ha sido el segundo entrenamiento del participante, se recomienda que de ser incorporado en un nuevo entrenamiento, el mismo sea acorde a sus posibilidades e intereses.

Cristian: presentó buena adaptación al ámbito laboral, buena presencia y trato cordial con sus pares y tutor. Su desempeño es adecuado y responsable. Se recomienda acompañamiento en tareas pedagógicas y preparación para el nuevo entrenamiento para el cual fue pensado.

Carlos: se destaca su predisposición para interactuar con el resto del personal, siendo responsable en tareas y horarios. Al observar su rendimiento en otras tareas y actividades, se concluye y recomienda la posibilidad de que sea incluido en otro entrenamiento debido a su adecuado desempeño.

Soledad: realiza sus tareas eficientemente, con responsabilidad y predisposición. Se recomienda acompañamiento en tareas pedagógicas y preparación para el nuevo entrenamiento en el que podría ser incluida.

En cuanto a los participantes hipoacúsicos, se recomienda, a modo de intervenciones pedagógicas, para poder tener mayor conocimiento de sus aptitudes previo a su incorporación al entrenamiento nuevo, observar a los mismos en diferentes tareas: comprensión de consignas varias, nivel de comprensión y producción de escritura de textos, tipeo y digitalización de textos, utilización de la fotocopidora, etc. Asimismo, trabajar desde lo psicológico la inclusión en un nuevo ámbito laboral (de público a privado), como así también estrategias que favorezcan sentido de pertenencia al lugar de entrenamiento y sus sentimientos positivos hacia el entrenamiento.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 4**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.

- Periodo: mayo de 2017 a diciembre de 2017.
- Institución: Casa de Medio Camino (dependiente de la Dirección de Salud Mental).
- Horario: 8 a 12 hs. – 12:30 a 16:30 hs.
- Tutores/ Profesores: Natalia, Jorge, Marta y Diana.
- Participantes: 37.

Tarea 1

Se han realizado en total 20 visitas a la institución, efectuando entrevistas con participantes, tutores y equipo interdisciplinario (compuesto por 2 psicólogos, 2 trabajadoras sociales, 1 médico psiquiatra).

Cabe destacar que en el lugar se ejecutaron 4 proyectos de entrenamientos laborales en diferentes talleres, cada uno con diferente cantidad de participantes y temática particular: operario en reciclado, auxiliar de costura, auxiliar en gastronomía y auxiliar radiofónico.

Resulta importante informar que la institución forma parte de la Dirección de Salud Mental de la Provincia, donde los participantes son pacientes ambulatorios con diagnósticos en relación a trastornos mentales/ psiquiátricos, la mayoría con descompensaciones periódicas.

Las tareas que realizaron en el taller de Gastronomía fueron la elaboración de diversos productos (pan, facturas, bizcochos, tortas, etc.). Todo lo elaborado se utiliza para consumo propio de la institución (desayuno y jornada).

Las tareas realizadas en el taller de Costura fueron la confección de almohadones, diversas prendas de vestir, y lo que los participantes propusieron.

En cuanto al taller radiofónico se realizaron acciones relacionadas con ámbito radial: utilización de herramientas (computadora, programas para edición, páginas web, entre otros) para programas radiales, para poder hacer y editar una entrevista por ejemplo; establecimiento de pautas y modalidades para ejecutar un programa radial, etc.

En el taller de reciclado se elaboraron diferentes artesanías con diversos materiales (portarretratos, lapiceros, cuadros, colgantes, etc.).

Tarea 2

En las diversas visitas al lugar, si bien se ha entrevistado y observado a los participantes durante los talleres, debe tenerse en consideración que de acuerdo a las características de la población, las intervenciones se trabajaron en conjunto con los profesionales del lugar que son quienes brindan asistencia permanente y cotidiana a los participantes, a modo de evitar superponer las actividades de dichos profesionales con las de la Consultora.

De acuerdo a la información obtenida durante los meses en que se realizó el seguimiento y monitoreo, se considera que existieron diversos aspectos que obstaculizaron el adecuado desenvolvimiento de los participantes durante el entrenamiento y que han sido puestos en común con los integrantes del equipo interdisciplinario de la Casa de Medio Camino a fin de ser trabajadas de manera conjunta para lograr acompañar el proceso de entrenamiento laboral de los participantes. Los mismos son: falta de higiene personal, ingesta incorrecta de medicación, ausencia de tratamiento psiquiátrico continuo, descompensaciones psíquicas y físicas, ausencia de acompañamiento familiar, ausencia de hábitos laborales, incumplimiento de horarios e inasistencias. Cabe aclarar que algunos aspectos se encontraban en algunos participantes de manera permanente y otros suceden periódicamente en unos y luego en otros.

Tarea 3:

Por lo expuesto en párrafos anteriores, en relación a las características de la población que forma parte de la institución monitoreada, se consideró apropiado, desde una mirada ética y profesional, realizar conclusiones de cada taller de manera grupal, teniendo en cuenta además que el entrenamiento laboral ha sido inserto dentro de actividades que ya se encontraban desarrollando previamente, con participantes que a su vez son “usuarios” (denominación con la que son nombrados por el personal del lugar) de dicha institución hace muchos años y que la misma cuenta con una dinámica y objetivos particulares. Como así también, dicha dinámica institucional podría condicionar a que los aspectos propios del entrenamiento laboral que deberían detallarse de manera individual en los mismos, arrojen resultados desfavorables, por ejemplo en cuanto al cumplimiento de horarios (aspecto que en la institución siempre ha sido flexible), la adaptación y desempeño. A ello se suma, que la institución cuenta con una agenda de talleres y actividades a

trabajar en ciclos continuos, lo cual se superpone a la tarea específica de cada taller (por ejemplo: Jornada sobre Medio Ambiente, Taller sobre desmanicomialización, Taller de teatro, etc.).

De acuerdo a lo dialogado con tutores y equipo interdisciplinario, se observó mayor concurrencia a la Institución a partir de haber sido inscriptos en el programa de entrenamiento laboral, considerando que el incentivo económico ha tenido incidencia y los ha motivado a asistir.

Entre los aspectos que se recomiendan continuar trabajando son: higiene personal, hábitos laborales, y la realización de tratamiento psiquiátrico continuo acompañado de la ingesta correcta de la medicación, a modo de evitar descompensaciones y síntomas que interfieren en el adecuado desenvolvimiento de los participantes y que obstaculizan los demás hábitos necesarios para el entrenamiento laboral.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 5**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: junio de 2017 a enero de 2018.
- Institución: Chalet Perrando.
- Horario: 8 a 12 hs. – 16 a 20 hs.
- Tutores: Marcela, Paula.
- Participantes: 10.

Tarea 1

En la institución se llevan a cabo la ejecución de 3 proyectos de entrenamiento laboral: Maestranza, Auxiliar administrativo y Jardinería.

Se han realizado 28 visitas en total a la institución, concretando entrevistas y observaciones a los participantes, como así también entrevistas con tutoras, tanto en turno mañana como en turno tarde.

En lo que respecta a Maestranza, los participantes realizaron tareas de mantenimiento (pintura, limpieza, elaboración de mobiliario). En el entrenamiento de Jardinería se llevaron a cabo tareas para mantenimiento del jardín y cuidado de tortugas que se encuentran en el lugar. Los participantes

del entrenamiento en auxiliar administrativo realizaron tareas abocadas a la organización de documentación, ficheros, entre otros.

En base a las visitas realizadas y la información proporcionada por participantes y tutoras se tomó conocimiento de diversas situaciones que incidieron en el desarrollo adecuado del entrenamiento en algunos participantes. Dichas situaciones y las intervenciones que se realizaron se describen en el apartado siguiente.

Tarea 2

Situaciones detectadas e intervenciones realizadas:

- El participante Miguel, quien a las pocas semanas de comenzar el entrenamiento se agravó su estado de salud, debiendo tener que ausentarse con mayor frecuencia para poder asistir a tratamiento en la ciudad de Buenos Aires. Como consecuencia de esta situación, el día 03/09 falleció en dicha ciudad.
- El participante Alejandro comenzó a presentar actitudes indecorosas en el lugar de entrenamiento, produciendo malestar en sus compañeros y tutoras. Se procedió a dialogar en reiteradas oportunidades con el mismo a fin de trabajar en un cambio de actitud. Finalmente, debido a su comportamiento inadecuado, Alejandro fue dado de baja del proyecto. En su lugar ingresó un nuevo participante.
- Carlos manifestó luego de varias entrevistas su consumo problemático de sustancias y el malestar que dicha situación le generaba. Ante su demanda y aceptación de lo propuesto desde la Consultoría se articuló con Dispositivo de Asistencia del organismo SeDroNar de Resistencia para la contención y asistencia de profesionales especialistas en la problemática. Asimismo, se solicitó al participante que realice control periódico con su psiquiatra en el Servicio de Salud Mental del Hospital "Julio C. Perrando". Posteriormente, se citó a la madre del participante para entrevista y conocer la situación de salud del mismo, quien comunicó que su hijo se encontraba en estado crítico y debía ser internado para tratar su situación de consumo problemático de sustancias en la localidad de Roque Sáenz Peña por tiempo indefinido. Debido a lo cual se dio de baja su participación en el entrenamiento e ingresó nuevo participante para su reemplazo.

- Gonzalo presentó reiterados episodios convulsivos, con una inadecuada ingesta de medicamentos (falta de control de horarios), ausencias injustificadas y problemática familiar que incide en su rendimiento. Se han realizado charlas para contener y acompañar al participante, quien mostró su negación a cumplir con la recomendación de recibir tratamiento psicológico y psiquiátrico. Por su parte, en entrevista con la madre de Gonzalo, la misma expresa que no desea ni puede continuar acompañando a su hijo en el proceso de tratamiento psicológico, neurológico y médico en general, lo cual es menester para su adecuado desenvolvimiento en el entrenamiento y de lo cual dependía su permanencia al entrenamiento laboral. Por lo cual desde el Departamento de Inclusión Laboral se decidió la baja del participante hasta que se encuentre en condiciones para transitar un nuevo proceso de entrenamiento. En su lugar ingresó nuevo participante.
- En relación a Lucas, se observaron inconvenientes en la comunicación tanto con sus compañeros como con tutoras, dado que el único canal comunicativo que utiliza es la lengua de señas. Se propuso desde la Consultoría a la institución un taller de mínimos encuentros sobre lengua de señas (dinámica y didáctica) acompañada de pautas psicológicas propias de esta dinámica, destinado a tutoras y compañeros de Lucas, a fin de favorecer la interacción de todas las partes en el entrenamiento. El mismo se llevó a cabo dentro de la institución, utilizando un breve tiempo del entrenamiento.
- La participante Gisela ingresó en el mes de septiembre. Las intervenciones que se dieron fueron en relación a información sobre el entrenamiento, como así también se trabajó con el grupo de compañeros para favorecer la comunicación con la misma (utiliza audífonos), explicando determinadas estrategias: hablarle pausadamente y de manera frontal ya que la misma posee lectura labial; utilizar verbos (acciones) para definir las actividades y ayudar su comprensión.
- En común acuerdo con tutoras, se implementó el uso de un pizarrón en la institución en el cual se detallan las actividades a realizar en ambos turnos.
- En el mes de octubre ingresaron los participantes César, Cristian, Elías y Ezequiel, con quienes se realizaron entrevistas individuales y grupales,

pudiendo así evacuar dudas e inquietudes sobre el entrenamiento, como también favorecer la dinámica grupal.

- El participante Elías presentó muchas dificultades en entender las tareas por hacer, déficit en su atención y memoria, molestaba a sus compañeros, desobedecía las órdenes de las tutoras, utilizando herramientas que con anticipación se le comunicó que no las manipule (serruchos, desmalezadora, taladro, etc.), llegando a romper algunas de ellas. Por otra parte, la madre del participante presentó conductas reiterativas e inapropiadas hacia la institución y tutoras. Debido a ello se procedieron a realizar diversas intervenciones: se citó al participante de manera individual en oficinas de IPRODICH a fin de dialogar sobre su conducta en el ámbito laboral, e indagar sobre ello. Asimismo, también fue citada su madre, con el objetivo de informar sobre pautas y condiciones del entrenamiento laboral y modos de acompañamiento favorable hacia su hijo en este proceso, a fin de favorecer su independencia y calidad de vida. Finalmente, ante la continuidad de su inadecuado desempeño en el entrenamiento, como así también el incumplimiento del tratamiento psicológico y médico solicitado, se procedió a dar de baja del entrenamiento laboral.
- El participante Ezequiel, si bien su desempeño fue bueno durante el primer mes del entrenamiento, luego comenzó a ausentarse en reiteradas ocasiones sin justificación, por lo cual fue citado a oficinas de IPRODICH para dialogar, donde manifestó su deseo de no continuar en el entrenamiento, alegando que la decisión fue por organización familiar. En el mes de diciembre ha sido dado de baja.
- Previo a la finalización del entrenamiento, cada uno de los participantes fueron citados en oficinas de IPRODICH a fin de dialogar sobre su experiencia en el entrenamiento y expectativas e ideas a futuro.

Tarea 3

Maximiliano: presentó un desempeño adecuado de tareas que se le asignan, con buen desenvolvimiento y vínculo con tutora. Cumplimiento del horario establecido y con adaptación al lugar. Se recomienda que el participante sea incluido en un entrenamiento donde deba realizar actividades precisas y sistematizadas, pero con rotación periódica de las tareas.

Matías: su adaptación al entrenamiento fue adecuada, con buen desempeño. Actitud tranquila y responsable. Se recomienda que el participante participe de un entrenamiento donde tenga actividades precisas y sistematizadas, pero con rotación periódica de las tareas.

Damián: desempeño óptimo, con buen desenvolvimiento y adaptación en la institución. Es ordenado y responsable con su asistencia. Se observa sentido de pertenencia. Se recomienda que el participante sea tenido en cuenta para un puesto con similares características.

Manuel: asistencia regular, colaboración principalmente en la administración, y en el mantenimiento. Óptimo desempeño y sentido de pertenencia con la institución. Se destaca su responsabilidad. Presenta una actitud sociable y buena presencia. Se recomienda que continúe en un entrenamiento con tareas similares.

Lucas: desempeño óptimo, responsabilidad en su labor, asistencia regular, proactivo y predispuesto. Se recomienda su inclusión en un entrenamiento donde pueda realizar tareas administrativas o similares, ya que cuenta con recursos favorables para ello. Se observó mayor seguridad y socialización en el participante al contar con la presencia de su compañera Gisela, quien muchas veces actuó como puente en la comunicación entre Lucas y el resto de los compañeros y tutoras.

Gisela: óptimo desempeño, responsabilidad, asistencia regular. Se destaca su predisposición e iniciativa en el desarrollo de actividades. Se subraya que el hecho de que pueda compartir mismo horario durante los últimos meses con su compañero Lucas, propició que la misma se desenvuelva de manera más favorable y con mayor seguridad, ya que comparten la misma lengua (LSA). Se recomienda que la participante sea incluida en un entrenamiento donde realice tareas similares.

Cristian: adecuado desempeño. Asistencia regular, predisposición para aprender y responsabilidad en la tarea. Se recomienda pueda continuar en entrenamiento de similares características.

César: óptimo desempeño de tareas asignadas. Asistencia regular. Comprensión adecuada de consignas, iniciativa y predisposición para diversas tareas. Se observa buena interacción con compañeros y tutora. Se recomienda

para nuevo entrenamiento que continúe con tareas similares o pueda desenvolverse en el área de gastronomía en lo cual se está formando.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 6**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: junio de 2017 a enero de 2018.
- Institución: Fundación Unidos por Vos.
- Horario: 8 a 12 hs.
- Tutor/ Profesor: Hugo.
- Participantes: 10.

Tarea 1

Se han realizado en total 19 visitas al lugar de entrenamiento, donde se llevó a cabo el Proyecto de Taller de tapicería. Se han concretado entrevistas a los participantes y observaciones de las actividades durante el taller, donde elaboraron diversos productos: puff, materas, cartucheras, etc.

De acuerdo al monitoreo realizado se observaron diversas situaciones que conllevaron a la implementación de diversas intervenciones por parte de la Consultoría, que se detallan en apartado siguiente.

Tarea 2

Se ha tomado conocimiento de un manejo inadecuado con los horarios y asistencia al taller, debido a la flexibilidad en dichos aspectos. Asimismo, días de lluvia no se brindan clases.

Se realizaron charlas individuales tanto con participantes como con tutor y presidente de la Fundación, también charlas grupales, todo ello con el objetivo de aclarar condiciones y características del entrenamiento laboral, con el fin de optimizar el mismo y que pueda generarse un vínculo favorable entre los participantes y entre los mismos y la institución.

También se brindó contención psicológica y asesoramiento a diversos participantes que han manifestado de manera espontánea angustia y/o preocupación en relación a problemáticas personales y familiares.

Por otra parte, se visualizó que algunos participantes realizaban tareas en las que no se sentían cómodos debido a su discapacidad, por ejemplo Martín en la utilización de herramientas como el taladro, Silvina en la utilización de la máquina de coser, Alicia quien por su trasplante no puede estar cerca del polvillo, Carolina con dificultad para desplazarse y tensión muscular, Raúl al contar con un implante coclear los sonidos fuertes lo aturden y producen dolor. Dichas situaciones fueron planteadas al tutor, a partir de lo cual se modificaron las tareas para dichos participantes.

Previo a la finalización del entrenamiento, los participantes fueron citados a oficina de IPRODICH a fin de informar y evacuar dudas respecto a la finalización del entrenamiento.

Tarea 3

Alicia: sociable, participativa, con buen desempeño en las actividades. Se recomienda tener en cuenta su situación de salud al momento de ser seleccionada para un nuevo entrenamiento.

Raúl: buena interacción con compañeros y tutor y buen desenvolvimiento. Se recomienda tener en cuenta su situación de salud al momento de ser seleccionada para un nuevo entrenamiento.

Carolina: buen desempeño, buena predisposición. Se recomienda tener en cuenta su situación de salud al momento de ser seleccionada para un nuevo entrenamiento.

Silvina: si bien realiza las actividades de manera adecuada y con esmero, por momentos tiene descompensaciones por hipoglucemia, por lo cual se recomienda que de ser seleccionada para nuevo entrenamiento se tenga en cuenta que la mayoría de las actividades las pueda realizar sentada. También es importante la contención y acompañamiento de la participante.

Marta: adecuado desempeño y se destaca su rol en promover la cohesión grupal a través de la interacción fluida y amena con sus compañeros y tutor. Se recomienda actividades que no le generen estrés.

Alejandra: tiene buena predisposición y desempeño favorable. Se recomienda que si la participante realiza un nuevo entrenamiento, el mismo sea de características grupales, ya que es el ámbito en el cual se desempeña de manera más favorable.

Martín: si bien su desempeño fue adecuado hasta el mes de octubre, en el mes de noviembre dejó de asistir al entrenamiento. Se recomienda entrevista exhaustiva con el participante antes de ser incorporado a un nuevo entrenamiento.

Fernando: no se ha podido conocer al participante debido a que por cuestiones de salud no se presentó en la institución (internado en el área de Salud Mental del Hospital Julio C. Perrando). Se recomienda entrevista con algún integrante del grupo familiar del participante y visita domiciliaria.

Cristián: buen desempeño y adecuado desenvolvimiento grupal. Se recomienda tener en cuenta su situación de salud para próximo entrenamiento.

Juan: reiteradas inasistencias al entrenamiento por lo cual no pudo observarse su desempeño. Se recomienda entrevista exhaustiva con el participante antes de ser incorporado a un nuevo entrenamiento.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 7**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: julio de 2017 a febrero de 2018.
- Institución: Universidad Tecnológica Nacional.
- Horario: 8 a 12 hs. – 14 a 18 hs.
- Tutores/ Encargados de área: Fernando, Carolina, Laura, María del Carmen.
- Participantes: 5.

Tarea 1

Se realizaron 33 visitas en total al lugar de entrenamiento, en las cuales se realizaron entrevistas con cada uno de los participantes y tutores presentes, tanto en turno mañana como tarde.

El proyecto que se llevó a cabo es de Auxiliar administrativo y los 5 participantes realizaron su entrenamiento en diferentes áreas/ Departamentos dentro de la Institución: Bedelía, Biblioteca, Secretaría Académica y Área de Investigación.

*Sebastián en Bedelía, cumplió con diversas funciones: poner en condiciones las aulas donde se realizaran los exámenes o se dan clases. Observar como están las mismas, si faltan bancos, si es necesario limpieza, si se encuentran apagados los aires acondicionados, selección de aulas que pueden ocupar los espacios curriculares dependiendo la cantidad de estudiantes, permanente dialogo con los profesores para informar estas cuestiones mencionadas como también para brindar planillas de asistencia.

*Rosana en Biblioteca realizó la limpieza y orden de libros y atención al público, con un adecuado desempeño. No obstante, en base a las entrevistas con ella y su tutora se ha tomado conocimiento del desgaste físico y psíquico que le produce dializarse 3 veces a la semana, que en ocasiones la lleva a no concurrir al entrenamiento. Sumado a ello, la participante presenta una problemática familiar que incide en su rendimiento y asistencia al entrenamiento.

*Jessica realizó su entrenamiento como auxiliar de apoyo para grupo de investigación, con tareas de armado de carpetas, programación, agrupación de información y adecuación del material didáctico para implementar en personas ciegas.

*Joana realizó su entrenamiento en la Secretaria Privada de la Decana de la Universidad, realizando tareas administrativas. Se detectó en la participante negación de su condición de salud.

*Juan cumple de manera eficiente su tarea de tipear y digitalizar papeles y difundirlo en internet. Se destaca su forma de vincularse con sus compañeros y tutora de manera abierta y predispuesta, lo cual llevó a que enseñe en diferentes oportunidades lengua de señas a su compañera Joana.

Tarea 2

De acuerdo al monitoreo realizado y la información recabada, se procede a realizar diversas intervenciones con cada uno de los participantes:

*De acuerdo a la situación particular de salud de la participante Rosana, se ha dialogado con la tutora de la misma en cuanto a la flexibilidad respecto a las inasistencias, ya que a partir de las entrevistas con ambas partes se considera que dichas inasistencias se producen debido al desgaste físico y psíquico de la diálisis. Luego, debido a las reiteradas inasistencias de la participante, se la

citó para entrevista en oficina de IPRODICH, en la cual la misma manifestó información que no brindó oportunamente a ninguna de las partes intervinientes.

También comunicó que presenta una compleja problemática familiar que la angustia y afecta emocionalmente.

Se le solicitó a la participante cumplir con los requerimientos del entrenamiento laboral ante lo cual expresa su compromiso y buena voluntad ante lo acordado. Asimismo, se trabajó y acompañó a la participante en el proceso de cuidado de su salud y alternativas saludables ante dicha situación.

*En relación a la participante Joana se trabajó sobre su posición y actitud frente a su condición de salud, propiciando espacios de escucha y contención.

*Al inicio del entrenamiento se detectó en función de las visitas realizadas que Juan trabajaba con una computadora en un espacio denominado "Informes" donde hay una ventanilla para atención al público. Ha sucedido en ocasiones que al encontrarse trabajando allí se presentaba alguna persona externa que requería información y distraía su atención además de que el participante debía dirigirse a buscar a algún compañero que pueda asistir a dicha persona. Por tal motivo, desde la consultoría se consideró necesario sugerir reubicarlo en otro espacio físico para posibilitar su desenvolvimiento laboral de manera efectiva. Tal sugerencia fue aceptada de manera inmediata por la tutora del participante, quien fue reubicado en un lugar más favorable dentro de la misma área.

Tarea 3

De modo general, se pudo observar en la institución y en cada una de las áreas donde se desarrollan los entrenamientos laborales buen clima laboral, con trato cordial de los encargados de áreas y predisposición para que el proceso de entrenamiento transitado sea favorable.

*En relación al participante Sebastián se concluye que tuvo un desempeño adecuado, con vínculo favorable tanto con sus pares como con tutor, ha adquirido sentido de pertenencia hacia la institución, cumplimiento responsable de tareas y horarios establecidos. Presenta predisposición para el dialogo, buena presencia, amabilidad. Se recomienda que de ser incluido en nuevo

entrenamiento pueda cumplir tareas administrativas (en relación a su título terciario), resguardando su salud.

* Rosana ha presentado alternancia en su asistencia al entrenamiento, debido a su situación de salud como también por problemas familiares. Se recomienda tener en cuenta su estado de salud crítico ante la posibilidad de ser incorporada a un nuevo entrenamiento.

*Se considera favorable el desempeño de Jessica en el entrenamiento laboral, y acorde a su formación en Profesorado en Discapacidad Visual. Se recomienda tener en consideración dicha formación académica para entrenamiento al cual sea incluida.

*En relación a Joana se destaca su adecuado desempeño, buena predisposición, buena presencia, dicción, adecuada interacción, no solo con sus pares y tutora sino también con su compañero Juan (hipoacusia). Se recomienda tener en cuenta su formación académica (Abogada) en caso de que Joana realice nuevo entrenamiento laboral.

*Juan ha tenido un desempeño óptimo en su entrenamiento laboral, lo cual se considera que ha sido producto de que las tareas que se la han adjudicado desde el primer momento fueron sistemáticas y precisas, permitiendo de este modo utilizar los recursos visuales y de concentración que se considera lo más recomendable en este participante. Se recomienda tener en consideración estas características favorables para nuevo entrenamiento.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 8**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: julio de 2017 a febrero de 2018.
- Institución: Complejo Cultural Guido Miranda.
- Horario: 8 a 12 hs.
- Tutor/ Encargado de área: Daniel.
- Participantes: 2.

Tarea 1

Se han realizado en total 17 visitas al lugar del entrenamiento, donde se lleva a cabo el proyecto de Operador técnico y de escenario, concretando

entrevistas con participantes, compañeros, tutor y Directora de la institución, como también reuniones.

En dicha institución ambos participantes se encuentran en el área de Sonido e Iluminación, donde las tareas a realizar consisten en armado/desarmado, monitoreo, prueba, e instalación de equipos de sonido e iluminación y consolas de control del detrás de escena del lugar. Sin embargo, de la información recabada en las visitas al entrenamiento se ha detectado que la mayoría de las actividades mencionadas para el puesto no podían ser realizadas por los participantes debido a que, en esta institución cultural en particular, los equipos de trabajo se encuentran en altura (18 metros) y el tutor y directora de la institución expresaron su preocupación por la seguridad de los participantes. Asimismo, dicha situación de inactividad generaba en ambos participantes malestar, que a su vez incidía en el ambiente laboral.

Tarea 2

A partir de las situaciones detectadas en el entrenamiento laboral, se han generado espacios de entrevistas para la contención y acompañamiento del proceso de entrenamiento tanto a los participantes como al grupo de trabajo, de manera individual como grupal.

La primera intervención realizada fue la coordinar una nueva actividad para los participantes, la cual consistía en ser acomodadores de la sala en los eventos que se realizan. Seguidamente, y luego de sucesivas reuniones entre las partes, se acordó la reubicación del participante Raúl en el área administrativa del Complejo Cultural y la continuidad como acomodador de Pedro. Posteriormente, tanto Raúl como Pedro desistieron de los cambios de sector y actividad, permaneciendo como acomodadores en el Complejo Cultural, con una constante ambivalencia en sus actitudes y expresiones.

Por otra parte, el participante Pedro tuvo una descompensación de su salud, lo cual le produjo un accidente en la vía pública y terminó hospitalizado con diversas fracturas, razón por la cual se ausentó prolongadamente con certificado médico.

Luego de las diversas intervenciones, durante los meses de noviembre y diciembre los participantes mantuvieron una actitud pasiva ante el

entrenamiento, con desgano y desinterés hacia las actividades, referenciándose en sus difíciles situaciones personales.

Se ha realizado charlas individuales como grupales con los participantes en el lugar del entrenamiento, como así también con tutor, a fin de dialogar sobre la finalidad y objetivo del entrenamiento laboral, como así también se ha contenido y asesorado a los participantes en cuanto a problemas personales y familiares que inciden en su desempeño.

Tarea 3

Debido a lo descrito en párrafos anteriores, por razones institucionales como también de los participantes, se considera que el entrenamiento llevado a cabo en el lugar no ha cumplido con los objetivos propios del programa de entrenamiento laboral. Se recomienda acompañamiento y evaluación continua del estado de salud de los participantes, como así también entrevistas pormenorizadas de sus situaciones personales, a fin de tener en cuenta sus aptitudes y posibilidades para un nuevo entrenamiento.

Asimismo, se considera fundamental en caso de que se lleven a cabo nuevos entrenamientos en la institución, que se realicen más talleres de sensibilización con el equipo de trabajo de la institución y charlas previas a la incorporación de participantes.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 9**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: Agosto 2017 a Marzo 2018.
- Institución: ULYLAN (Empresa de tejidos).
- Horario: 8 a 12 hs – 16:30 a 20:30 hs.
- Encargado/Tutor: Cecilia
- Participantes: 4.

Tarea 1:

En la empresa se lleva a cabo la ejecución de 2 proyectos de entrenamiento laboral: Maestranza/Depósito y Mostrador.

Se realizaron en total 29 visitas al lugar de entrenamiento, en las cuales se llevaron a cabo entrevistas con cada uno de los participantes presentes, tutora y compañeros, en ambos turnos.

Las tareas que realizaron los mismos son de reposición y armado de ovillos, orden de los productos, atención al público, actividades que fueron rotando permanentemente. Dicha alternancia en las tareas ha sido propuesta por la tutora para observar el desempeño en cada una de ellas como también saber en cuales se sienten más cómodos.

En base a las visitas y el relevo de información realizado se detectaron diversas situaciones, a partir de las cuales por parte de la Consultora se realizaron intervenciones pertinentes que se detallan a continuación.

Tarea 2:

- El participante Ricardo, al utilizar como recurso principal para comunicarse la lengua de señas (también lectura labial y algo de escritura), si bien no ha generado dificultades, incidía en la comprensión de las consignas laborales. Por otra parte, en las diferentes situaciones de interacción con oyentes, el participante manifestó cierta timidez y nervios. Debido a ello se ha propuesto desde la Consultoría y en conjunto con la tutora la implementación de un taller didáctico- pedagógico, con mínimos encuentros, sobre lengua de señas (dinámica y didáctica) acompañada de pautas psicológicas propias de esta dinámica, destinado a tutora y compañeros de Ricardo. El mismo se llevó a cabo dentro de la institución y utilizando un breve tiempo del entrenamiento. Se observaron resultados favorables con una mejor comunicación entre participante y tutora y compañeras. Asimismo, se ha sugerido que las tareas que realice el participante sean precisas y sistemáticas, y que en un primer momento cuente con acompañamiento personalizado para comprender la actividad a realizar.
- Se tomó conocimiento de reiteradas inasistencias por parte de 2 participantes, quienes luego de sucesivas entrevistas, expresaron su deseo de no continuar en el entrenamiento por razones personales y familiares.
- En el mes de enero el participante Daniel fue citado para entrevista con Consultoras y equipo de IPRODICH debido a su ausencia por varios días.

El mismo expresó que se encontraría con estado de ánimo depresivo por el cual presenta dificultad para asistir al entrenamiento y que lo afectaría en otros ámbitos de su vida. Expresó su deseo de renunciar al entrenamiento. Se solicitó al mismo su asistencia con su psiquiatra para tratamiento. Fue dado de baja del entrenamiento laboral.

Tarea 3:

El único participante que continúa en el entrenamiento es Ricardo, quien muestra responsabilidad y predisposición, asistencia regular, adaptado a la dinámica laboral y con sentimiento de pertenencia a la empresa. Se recomienda continuar con la implementación de diversas estrategias didácticas propuestas por Consultora para acompañar el desempeño favorable del participante.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 10**

- Lugar: Colonia Benítez – Provincia del Chaco.
- Periodo: Agosto 2017 a Marzo 2018.
- Institución: diferentes espacios físicos (plazas, escuelas, municipio, etc., de la localidad).
- Horario: 8 a 12 hs.
- Profesor/Tutor: Ramón
- Participantes: 10.

Tarea 1

Se realizaron en total 12 visitas al entrenamiento laboral, en el cual se desarrolla el proyecto denominado Jardineros en Colonia, donde se llevan a cabo actividades relacionadas a la jardinería y huerta: movimiento de tierra, plantación de diversas plantas y flores autóctonas, riego, mantenimiento de distintos espacios verdes de la localidad y construcción de nuevos.

El entrenamiento tiene como lugar de referencia principal el Centro Integrador Comunitario de la localidad de Colonia Benítez, donde los participantes junto al tutor realizaron la construcción de una huerta, cuyos productos serán utilizados en el comedor de dicha institución.

De acuerdo al monitoreo realizado se toma conocimiento de diversas situaciones individuales y grupales:

- 2 participantes que comunicaron a los pocos días que inició el entrenamiento que no asistirán, por decisión personal.
- El participante Ireneo presenta reiteradas inasistencias debido a problemas de salud.
- Situación familiar del participante José.

Tarea 2

De acuerdo a las situaciones relevadas se procedió a realizar diversas intervenciones. Se subraya que en este entrenamiento se trabaja de manera articulada con la Asistente Social del Centro Integrador, quien realiza su labor acompañando a las familias de los participantes desde hace varios años.

- En relación a Ireneo, se articuló con la asistente social a fin de realizar visita domiciliaria al participante y dialogar con su familia. No obstante, presentó faltas reiteradas por presentar artritis reumatoidea.
- De acuerdo a lo manifestado por los participantes Carlos y Liliana en su decisión de no continuar en el entrenamiento, ambos han sido dados de baja del mismo desde el Departamento de Inclusión Laboral.
- En relación al participante José, en el mes de octubre se toma conocimiento de que su padre debió ser hospitalizado en la ciudad de Resistencia, quedando así el participante sin cuidado parental. No obstante, el mismo fue asistido por el equipo de la Municipalidad de Colonia Benítez y no dejó de concurrir al entrenamiento.
- El participante Francisco actúa como monitor del profesor/tutor en las actividades, no obstante debido a su patología ósea comenzó a sentir malestares físicos. Desde la Consultora se le recomendó tanto a él como a su tutor dividir la tarea en intervalos en los cuales, en un primer momento realice la actividad que el tutor propone, y luego la misma sea imitada por sus compañeros mientras el descansa.
- En cuanto al tutor Ramón, se destaca en el mismo su interés, preocupación y predisposición para abordar diferentes situaciones personales de los participantes. Debido a que su trabajo se dio con un grupo complejo en cuanto a las discapacidades que presenta cada participante, se realizó

asesoramiento a Ramón en relación a cuestiones psicológicas de los participantes como en cuanto a lo pedagógico y didáctico, con posibles estrategias para trabajar, por ejemplo que las tareas para algunos de ellos sean estructuradas, repetitivas y de una a la vez.

- Al ser un entrenamiento que se realiza en espacios abiertos, se propuso desde la Consultoría que los días en que las temperaturas son muy elevadas, se realice un taller pedagógico sobre jardinería en aulas del CIC por parte del tutor para complementar información y sumar recursos para las tareas a efectuar. Asimismo, realizar dicha actividad también los días en que el clima no es favorable (lluvias), ya que los participantes no asisten. No obstante, dicha propuesta no pudo llevarse a cabo dado que la población integrante del entrenamiento viven en calles de tierra que les dificulta asistir esos días, como también presentan discapacidades complejas acompañadas de diversa sintomatología que se agravan con el cambio brusco de clima: artrosis, problemas respiratorios, etc

Tarea 3

Teniendo en cuenta lo expuesto con anterioridad en relación a las características de la población del entrenamiento, se considera favorable para evaluar su desempeño agrupar a los participantes de acuerdo a las competencias y habilidades que le son propias. Asimismo, resulta importante destacar que se han observado avances en los participantes en cuanto a la sociabilización y hábitos de la vida cotidiana, propiciando una independencia progresiva en algunos de ellos.

Algunos de los participantes realizaron las tareas de preparar la tierra para sembrar; riego y mantenimiento de huerta: Alfredo, José, Joana y Pablo. Se destaca que el tutor ha colaborado para que los participantes desarrollen dichas habilidades de manera favorable, ya que es un proceso que requiere de diversas etapas.

Otros participantes realizan recolección de hojas y colaboran asistiendo con las herramientas y diferentes insumos a sus compañeros y tutor: Haidé, Miguel Ángel e Ireneo.

Todos participan en la plantación de plantas y flores en los distintos espacios verdes.

La recomendación para el grupo descrito es tener en consideración el estado de salud de los participantes, y que las actividades del entrenamiento son al aire libre, por lo cual debido a las elevadas temperaturas pueden ser contraproducentes en ocasiones.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 11**

- Lugar: Resistencia– Provincia del Chaco.
- Periodo: septiembre 2017 a Abril 2018.
- Institución: Letreros Márquez.
- Horario: 8:30 a 12:30 hs.
- Tutor: Lorena.
- Participantes: 2.

Tarea 1

En el entrenamiento laboral en la empresa Letreros Márquez se llevan a cabo 2 proyectos: Auxiliar en Imprenta y Gráfica y auxiliar administrativo.

Se realizaron 18 visitas al lugar, donde se mantuvo entrevista con los participantes y compañera de área.

Wilson realizó tareas administrativas como son recepción y emisión de llamadas telefónicas, recepción de papeles. Ezequiel por su parte realizó actividades relacionadas con el uso de diversos programas de Diseño y diversas tareas relacionadas (auxiliar en ploteos de vehículos y otros objetos, recorte de planchas de calcomanías, logos, entre otros).

El participante Wilson expresa a Consultoras estar en disconformidad con ciertos aspectos del entrenamiento.

Tarea 2

De acuerdo a lo manifestado por el participante Wilson, se propuso desde la Consultoría una reunión junto al equipo del Dpto. de Inclusión Laboral, a fin de brindar una adecuada contención y búsqueda de solución a la problemática. También se acordó realizar reunión entre las partes intervinientes (Tutora, Consultoras, IPRODICH y participantes), lo cual hasta el día de la fecha no

pudo concretarse debido a la falta de disponibilidad horaria de la tutora y dueña de la empresa.

Las intervenciones de la Consultora consistieron en reiterar pautas del entrenamiento laboral y contención a los participantes a fin de acompañarlos en el proceso.

Tarea 3

*Wilson: asistencia regular, desempeño adecuado, buena presencia. No obstante, durante las últimas semanas ha mostrado su disconformidad ante algunas situaciones de la cotidianeidad laboral. Se recomienda acompañamiento al participante y en base a estrategias pensadas para mejorar su situación en el entrenamiento, evaluar dicho proceso para determinar su continuidad.

*Ezequiel: asistencia regular, buen desempeño, buena presencia y predisposición. Se recomienda continúe en las tareas asignadas.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 12**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: Noviembre de 2017 a Abril de 2018.
- Empresa: Quiosco Charly.
- Horario: 16 a 20 hs.
- Tutor/ encargado: Matías.
- Participantes: 1.

Tarea 1

El entrenamiento se lleva a cabo en un quiosco céntrico de la ciudad de Resistencia, y el proyecto es el de Repositor. Se realizaron 8 visitas en total al lugar, donde se dialogó con participante y compañero.

El puesto para el cual fue seleccionado el participante es el de Repositor, no obstante se toma conocimiento de que realiza tareas de limpieza. Asimismo, su compañero comunica a las Consultoras que en diferentes ocasiones el participante ha presentado conductas inapropiadas y de rebeldía hacia la tarea

a realizar, ante lo cual solicitan a la madre del participante que lo retire del entrenamiento.

Tarea 2

De acuerdo a la información recabada de las visitas, se realizó el acompañamiento y contención a Rodrigo en las visitas, donde se dialoga sobre sus deseos e intereses laborales. Asimismo se proponen diversas estrategias a implementar:

- Reunión con grupo familiar del participante, a fin de dialogar sobre el desenvolvimiento de Rodrigo dentro del entrenamiento laboral y la importancia que tiene el acompañamiento de la familia en este proceso.
- Reunión tutor- IPRODICH y consultoras para poner en curso estrategias y pautas a seguir que favorezcan el entrenamiento del participante.
- Acompañar y asesorar a los compañeros del entrenamiento laboral en cuanto al trabajo con personas con discapacidad. Se considera importante la realización de taller de sensibilización con los mismos.

Tarea 3

*Se infiere en Rodrigo inestabilidad en su comportamiento en el entrenamiento laboral, no obstante aquellos días en que tiene una conducta favorable, se observó un adecuado desempeño en las tareas asignadas de limpieza. Se recomienda el acompañamiento familiar y de su tutor a fin de que el proceso de entrenamiento sea lo más favorable posible para el participante.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 13**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: Diciembre de 2017 a agosto de 2017.
- Institución: Ministerio de Planificación, Ambiente e Innovación Tecnológica.
- Horario: 8 a 12 hs. – 14 a 18 hs.
- Tutores/ encargados: Omar, Paula, Rafael, Diego.
- Participantes: 4.

Tarea 1

En la institución se lleva a cabo el proyecto de entrenamiento laboral de Auxiliar administrativo, en diversas áreas del Ministerio: Estadística, Censos, prensa y asesoría legal. Se llevaron a cabo 12 visitas en total, tanto en turno mañana como turno tarde, ya que 3 de los participantes asisten por la mañana y 1 por la tarde. Se realizaron entrevistas con tutores, participantes y compañeros, y observaciones de las actividades.

Tarea 2

En una primera instancia desde el área de Inclusión Laboral de IPRODICH se realizó una charla de sensibilización a todo el personal involucrado en el entrenamiento, en el cual se presentaron los respectivos tutores de cada participante ante el equipo de IPRODICH y consultoras.

Se realizó reunión entre Consultoras y tutores el día acordado para el comienzo del entrenamiento, a partir del cual se decidió que las participantes Gimena y Noelia comenzarían al día siguiente, ya que sus tutores se encontraban presentes y podrían mostrarles la actividad a realizar.

Dado que los tutores de Paola y Rodolfo se encontraban en receso por vacaciones, el inicio de sus entrenamientos debió posponerse hasta que los mismos se reincorporasen a su puesto de trabajo (segunda semana de enero).

Las intervenciones de la Consultora consistieron en reiterar pautas del entrenamiento laboral a fin de acompañar en el proceso a los participantes.

Desde la Consultoría se consideró fundamental el acompañamiento personalizado desde el primer día de la participante Paola (hipoacúsica), a fin de trabajar con ella y el entorno diferentes pautas para lograr un canal de comunicación óptimo, y asesorar a tutora sobre modalidad de estrategias a utilizar para un desempeño adecuado de la participante.

Tarea 3

Gimena se muestra contenta en el nuevo entrenamiento. Se recomienda acompañamiento para evacuar dudas y optimizar los vínculos laborales durante la primera etapa.

En relación a Noelia, se observa su actitud favorable ante el entrenamiento debido a que le permite desempeñarse en una tarea relacionada con su profesión de abogada y la continuidad de trabajar con los colegas que la

guiaron y acompañaron en el entrenamiento anterior. Se recomienda continúe en el mismo lugar de entrenamiento.

Rodolfo se muestra a gusto en el área de Prensa, donde se desempeña de manera óptima. Se recomienda continúe con las mismas tareas.

La participante Paola posee buenas estrategias de comunicación, puede hacerlo sin el uso de L.S. en muchas instancias. Tiene muy buena predisposición para interactuar con sus compañeros. Utiliza los programas Word, Excel, y correo electrónico de forma óptima.

Se considera importante subrayar que, a diferencia del entrenamiento anterior llevado a cabo en la institución, en esta oportunidad, se observan diferencias favorables en cuanto al proceso de los participantes, lo cual puede deberse tanto al acompañamiento de las integrantes de la Consultora como también a la predisposición de los nuevos tutores.

➤ **ENTRENAMIENTO LABORAL N° 14**

- Lugar: Resistencia – Provincia del Chaco.
- Periodo: Enero a Agosto de 2018.
- Empresa: Aguiar S.A.
- Horario: 8 a 12 hs.
- Tutores/ encargados: Analía.
- Participantes: 3.

Tarea 1

En la empresa se lleva a cabo la ejecución de 1 proyecto de entrenamiento laboral: auxiliar de ventas.

Los participantes se encuentran en el mismo área y realizando las mismas actividades: armado de exhibidores de cartón, agrupamiento de productos en cajas o bolsas (turroneos, alfajores, etc.) para personal de la empresa o de otras empresas que lo soliciten (obsequios mensuales).

Se ha realizado un acompañamiento continuo desde el inicio del entrenamiento, concretando entrevistas y observaciones a los participantes, como así también entrevistas con tutora y familiares.

Los participantes seleccionados para este entrenamiento laboral, han participado previamente en otro entrenamiento, a partir del cual se conoce el perfil y características de los mismos.

Se pensó en la posibilidad de que estén dos personas con discapacidad auditiva juntas, con diferentes recursos comunicativos, a fin de facilitar y optimizar el desenvolvimiento personal de cada uno con el entorno.

Dada las características de los participantes: Cristian (sordo profundo) con escaso uso de la escritura; Soledad (hipoacusica), con articulación de palabras, escaso uso de la escritura y uso incorrecto de estrategias lingüísticas; David, con actitud introvertida y falta de experiencia de trabajo en equipo; se trabajaron diversos aspectos que se desarrollan en apartado siguiente.

Tarea 2

Desde la Consultoría se consideró fundamental el acompañamiento personalizado desde el primer día de los 3 participantes, en especial de Cristian y Soledad, a fin de trabajar con ellos y el entorno diferentes pautas para lograr un canal de comunicación óptimo, y asesorar a tutora sobre modalidad de estrategias a utilizar para un desempeño adecuado con los mismos.

Se brindó apoyo y contención psicológica y se trabajaron en forma creciente aspectos pedagógico-didácticos, basados en técnicas de escritura de forma (sustantivo-verbo) acortando las oraciones para una mejor comprensión de parte del participante.

Se propició el vínculo con los compañeros facilitando que los mismos compartan el desayuno con el personal de depósito.

Por pedido de la consultoría, Adriana (quien desde el mes de diciembre es personal de planta de la empresa) fue quien con sus recursos enseñó las actividades al resto de los participantes, mostrándose siempre atenta, proactiva y con muy buen desempeño. De esta forma no solo se evaluó el aspecto comunicativo entre todo el grupo sino también aspectos fundamentales de interacción que definen este grupo en particular para así poder trabajar técnicas no solo comunicativas sino también abordaje de tareas de forma óptima, como por ejemplo se propuso trabajar en forma secuenciada las actividades optimizando tiempo, energías y recursos.

Soledad: hábitos de trabajo: presencia, motivación, cordialidad, buen trato, responsabilidad. Se realizaron entrevistas individuales en el lugar del entrenamiento y en oficinas de IPRODICH, indagando respecto a sus deseos e intereses y sus proyecciones a futuro. Asimismo, se ha dialogado con la participante y familiares a modo de estrategia para abordar la situación de la participante.

Cristian: se utilizaron estrategias con material concreto como apoyo para una mejor comunicación, tanto con sus compañeros como con su tutora. Se utilizó una pizarra en el cual las consultoras mostraban una forma de escritura corta (sustantivo-verbo o verbo solamente), a partir de lo cual se observó un uso paulatino cada vez más adecuado de la escritura que afianzó la comunicación del participante con su entorno.

Se realizaron charlas con el participante como así también con sus compañeros, subrayando la importancia del uso de material concreto/ objetos ante la necesidad comunicativa (si quieren hablar respecto de un alfajor mostrar el objeto alfajor por ejemplo).

David: de acuerdo a la formación y conocimientos del participante (informática), se le propuso ser el encargado de llevar un control de stock de la mercadería y lo producido diariamente, como estrategia para lograr en el participante una mayor motivación al trabajo y un rol importante dentro del grupo que promueva su autoestima y seguridad.

Con los tres participantes se trabajó:

- La cooperación en grupo para dividir la tarea a fin de secuenciarla, optimizando de este modo la actividad a realizar. Asimismo, en dicha tarea fueron rotando los lugares de cada uno (apertura de cajas, agrupación, sellado, organización del producto empaquetado a depósito).
- Apropiado uso de telefonía celular en horario laboral.
- La cohesión grupal poniendo énfasis en la responsabilidad individual.
- Con todos los participantes se trabajaron pautas y conductas laborales, técnicas de higiene, normas de seguridad, respeto y forma de dirigirse a los superiores y compañeros.

Tarea 3

En la actualidad se observa un clima favorable en el grupo de participantes entre sí y con el resto del personal de la empresa, sumado a diversas modificaciones y ajustes razonables que realizó la organización para la accesibilidad de los participantes, todo lo cual afianzó el sentido de pertenencia y de cooperación de los mismos.

Se pudo observar un grupo de trabajo proactivo, con hábitos laborales positivos y naturalizados. En el poco tiempo que los participantes se encuentran en la empresa se puede observar vínculos favorables, y cabe resaltar la buena predisposición, respeto y buen clima laboral de todo el personal de la empresa lo cual facilita la incorporación de los participantes al quehacer diario.

Soledad: luego de las intervenciones realizadas se ha notado un cambio actitudinal favorable en la participante, mostrando mayor compromiso ante el entrenamiento. Se recomienda continuar el acompañamiento de la participante a fin de monitorear y evaluar su desempeño luego de las intervenciones realizadas.

Cristian: el participante ha logrado utilizar sus propios recursos como los brindados por las consultoras de manera óptima, favoreciendo su desempeño individual y grupal en el entrenamiento. Se recomienda continuar trabajando la escritura con el participante.

David: se observa un desempeño óptimo del participante, tanto en la actividad grupal compartida como en la individual (control de stock). Se recomienda continúe con la misma actividad.

3. Marco teórico

- Avanzando en el camino de la inclusión

Actualmente podemos decir que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, sin embargo, hasta tiempos no muy lejanos, la mirada hacia la discapacidad partía desde una concepción caritativa, que no llegaba a comprender la complejidad social de este fenómeno (Palacios, 2008).

Existen diversos modelos a partir de los cuales se ha pensado y actuado a lo largo de la historia frente a la discapacidad y a las personas afectadas por ella.

Un primer modelo, que se podría denominar de prescindencia, supone que las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, y en el que las personas con discapacidad se consideran innecesarias por diferentes

motivos: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses o que sus vidas no merecen la pena ser vividas. Siguiendo estas premisas, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o ya sea situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que asimismo son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia (Palacios, 2008).

El segundo modelo es el denominado rehabilitador, según el cual las causas que originan la discapacidad no son religiosas, sino científicas (derivadas en limitaciones individuales de las personas). Las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas. Para este fin lo que se intenta desde este modelo es “normalizar” a las personas con discapacidad, aunque ello implique forjar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa. Entonces, el problema pasa a ser, entonces, la persona, con sus diversidades y dificultades, a quien es imprescindible rehabilitar psíquica, física, mental o sensorialmente (Palacios, 2008).

Finalmente, un tercer modelo, denominado social, considera que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Desde esta filosofía se considera que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de personas —sin discapacidad—, pero siempre desde la valoración y el respeto de la diferencia. Este modelo se encuentra estrechamente relacionado con valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, entre otros. Parte de la premisa de que la discapacidad es en parte una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad. Asimismo, apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de

barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades. Este modelo ha sido la consecuencia de una larga lucha, plantada por las propias personas con discapacidad, que tuvo sus frutos en diversos ámbitos. Uno de dichos ámbitos es el del derecho internacional de los derechos humanos, con sus consecuentes implicaciones en los Derechos de las legislaciones internas de los Estados Parte. El último paso en dicho sentido, ha sido la reciente aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Palacios, 2008).

El trabajo realizado por la Consultoría se enmarca dentro del paradigma de la inclusión de las personas con discapacidad, utilizando 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 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 y ajustes razonables:

- La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, 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.

- Familia, discapacidad y trabajo

El lugar tan particular que ocupa la persona con discapacidad, moviliza sentimientos ambivalentes en la familia y en otras instituciones de la sociedad. La modalidad vincular de “sobreprotección” esconde la no protección. No hay nada peor que proteger en forma excesiva a alguien, sin permitirle hacer uso de sus verdaderas capacidades. El exceso de dependencia es en verdad una dependencia mutua de los padres con el hijo y de ellos con sus familiares, y no ayuda al logro de su independencia. Esto puede pensarse desde la dificultad para aceptar un 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. Cuando aparecen frases en sus padres como “yo sólo sé lo que necesita, desea o quiere”, se está marcando posesión, y ante estas situaciones, la identidad de muchos jóvenes con discapacidad es una estructura bizarra. No sabe quién es. Esto representa la anulación de la capacidad de ser, creer y existir del hijo (Schorn, 1999).

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).

Entonces, se lo 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).

El encuentro con una persona con discapacidad produce en las personas el efecto de lo ominoso, ya que inevitablemente la conecta con la posibilidad de

su propio desaparecer o con el desaparecer de alguna capacidad corporal o intelectual (Schorn, 1999).

Para Marta Schorn (1999), los padres y la sociedad en que se insertan las personas con discapacidad mental, 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 pequeño mundo familiar. Así ocurre que los jóvenes con discapacidad saben que desean, pero no siempre encuentra en el adulto una aceptación o una escucha de su pedido, ni tiene la fuerza para imponerse. En los jóvenes con discapacidad hay un verdadero deseo de diferenciación, un deseo de separarse de sus padres internos y/o externos. Eso es lo esperable, pero suele no suceder. Y se debe a un empobrecimiento y confusión del Yo, ya que desde que nació lo que hace es aprobar y aceptar lo que otros dicen, y no se lo estimuló para que descubra las diferencias y sus propios deseos. Algunos no aceptan ese sometimiento y resuelven esas tensiones con conductas de cierto oposicionismo, con malhumor y caprichos. Por ello, es que se debe contribuir a que aparezca la capacidad mediatizadora del yo. Esta capacidad es la que da lugar a que se den actividades fuera de la familia. La existencia de estos nuevos espacios y encuentros, posibilitan que el joven con discapacidad descubra que su existencia tiene transcendencia y así comenzar a realizar proyectos. Cuando las normas y las exigencias del medio externo son demasiadas, el yo del sujeto no puede cumplir con esa función mediatizadora y su yo se dirige a otras posibles salidas.

Cuando no se hace lugar al deseo, lo que aparece en su lugar es la obligación, el “debe ser”. De modo que las cosas se deben hacer porque así está dispuesto. Este “debe ser” está al servicio de una seguridad de que nada cambie, de que lo desconocido no irrumpa. Esto anula a veces toda creatividad, imaginación y libertad. La sociedad hace que cueste acercarse a conocer y comprender lo diferente (Schorn, 1999).

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 total 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. Si esa elección laboral no se da así, la identidad se transforma en seudoidentidades familiares, el contacto con la realidad se hace con poca objetividad y termina en un total sometimiento de las estructuras familiares (Schorn, 1999).

- Hablemos de culturas minoritarias

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).

El Lenguaje 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).

Las personas sordas saben de su condición biológica de “no oyentes”, que entra en la definición de discapacidad. Es por ello que participan en los organismos defensores de los derechos de las personas con discapacidad, para abolir la discriminación, promover la igualdad y la plena participación. Pero no construyen su identidad alrededor de su condición biológica o su discapacidad, sino como pertenecientes a una minoría lingüística con una identidad cultural propia. Éste tipo de construcción identitaria, es más propio de una minoría étnica, y no se da en ningún otro grupo de personas con otras discapacidades. La identidad sorda ha sido construida en torno a 4 ideas: comunidad, lengua, cultura e historia (Centenero de Arce, 2016).

Es por ello condición fundamental para favorecer la inclusión en general y en este caso laboral, que el contexto (tutor, compañeros, consultores y otros actores) en el que se integren dichas personas cuente con usuarios del

lenguaje de signos y estrategias comunicativas, lo cual facilitaría el acceso al ámbito laboral y potencia y beneficia el vínculo entre las personas. Por ello es condición sine qua non partir de la concientización y sensibilización sobre dicha cultura lo cual permitiría a todos los integrantes de este proceso no solo comprender sino participar activamente entendiendo las diferencias y vislumbrando las capacidades.

Marco Arriens (2017) afirma que la Lengua de Señas debe ser pensada en base a 5 diferentes dimensiones:

- Estructural: la Lengua de Señas tiene su propia estructura gramatical, se seña de lo general a lo particular y el verbo al final.
- Intercultural: las personas sordas e hipoacúsicas utilizan como medio de comunicación la LSA, por lo que forman una comunidad en si con sus propios usos y costumbres.
- Intersemiótica: el intérprete debe conocer los usos y costumbres de la cultura sorda, facilitando de esta forma la comprensión de los mismos.
- Técnica: se debe tener en cuenta que ciertos recursos lingüísticos como “las metáforas” son de difícil interpretación e incluso las personas sordas no las comprenden ya que la LSA no utiliza este recurso lingüístico.
- Espiritual: cada persona puede profesar la religión que desee y todas deben ser interpretadas con el mismo respeto.

Las reglas a tener en cuenta son: ¿Qué se está interpretando?, ¿De qué forma se interpreta?, ¿Cómo se interpreta?, ¿Se entiende?, ¿A quién estoy interpretando: niños, adultos, etc.? (Arriens, 2017).

4. Conclusiones y sugerencias

De acuerdo al análisis detallado del seguimiento y evaluación del proceso de Inserción Laboral de los participantes de los entrenamientos laborales que se llevan a cabo en las diferentes instituciones públicas y privadas de la Provincia del Chaco, y a la luz del marco teórico descrito, se arriba a las siguientes conclusiones:

- Que la posibilidad de formar parte de un entrenamiento laboral, resulta favorable para cada participante en tanto fortalece el desarrollo integral de su persona;

- Que si bien, aún se evidencian ciertas resistencias 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 social respecto a la discapacidad y ya no contemplarla desde el punto de vista de lo médico-asistencial;
- Que la formación de las profesionales que integran la Consultoría permiten abordar de manera interdisciplinaria a cada participante, interviniendo en múltiples aspectos de su vida y circunstancias de la misma, las cuales atraviesan de manera transversal el proceso del entrenamiento laboral. Asimismo, se considera un recurso imprescindible la formación en lengua de señas por parte de una de las integrantes de la Consultoría, permitiendo a través de la misma una instancia comunicativa adecuada y eficaz, logrando una verdadera interacción intercultural que respeta a una cultura minoritaria.
- Que resulta fundamental la articulación constante entre la Consultoría y el equipo del Departamento de Inclusión Laboral de IPRODICH, a fin de coordinar de manera eficaz y óptima, las tareas y acciones relacionadas a los entrenamientos laborales;
- Que al modificar el lapso de tiempo en que se realizaban las visitas se observaron diversos resultados: a mayor tiempo transcurrido (dos semanas en lugar de una), al visitar nuevamente la institución, los participantes y/o tutores comentaban situaciones ocurridas y el modo de abordar las mismas, sobre el cual las integrantes de la Consultoría asesoraron desde una perspectiva pedagógica- didáctica y/o psicológica, según sea el caso.
Este escenario permitió visualizar actitudes, ideologías y compromiso en torno a la situación ante el hecho de que no intervenga un tercero mediador (en este caso las consultoras). Por lo cual se considera favorable para trabajar distintos aspectos en relación a la apropiación de los roles y decisiones que les compete tanto a tutores como participantes dentro del entrenamiento laboral, fortaleciendo el vínculo entre los mismos.
- Que resulta importante sugerir tratamiento psicológico, psiquiátrico y/o de profesional especializado al participante cuando la situación lo requiera en forma paralela y conjunta al entrenamiento laboral que se encuentre

realizando, de modo tal que su experiencia sea lo más favorable posible y siempre se ubique como prioridad la salud del participante.

- Que resultó favorable el trabajo en red, articulando con diversos actores (organismos como CIC, Municipios, etc., y profesionales) para abordar diversas problemáticas en conjunto, de forma tal de optimizar recursos, especialmente en las localidades más alejadas donde se llevan a cabo entrenamientos laborales.
- Que es clave concretar encuentros previos con tutores y compañeros de cada participante, para dialogar sobre aspectos relacionados con el trabajo a realizar, como también para abordar cuestiones vinculadas a ideologías, prejuicios, actitudes, etc, en torno a la discapacidad.
- Que resulta fundamental el papel que cumplen los tutores en los entrenamientos. Se observó ambivalencia en el desempeño de los participantes, siendo este favorable cuanto mayor presencia y referencia del tutor existía, y desfavorable ante las ausencias y escasa interacción entre ambos.

Por otra parte, el trabajo y acompañamiento a los tutores ha sido una pieza fundamental, debido a que muchos de ellos se han visto emocionalmente comprometidos con las diversas situaciones personales de los participantes, teniendo incidencia su visión acerca del desempeño de personas con discapacidad en un entrenamiento laboral. De modo tal que en diversas ocasiones se pudo visualizar resistencia a brindar información a las Consultoras por temor a que podrían perjudicar a los participantes (incumplimientos de horarios, inasistencias, comportamientos inapropiados, etc.), lo cual implicó un trabajo constante con los mismos.

- Que el grupo familiar del participante (padres, abuelos, tíos, pareja, hijos) son un factor clave en la inclusión laboral –y en general- 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. Por otra parte, se observó que aquellas personas con necesidad de diversos tratamientos médicos,

cumplían con los mismos mediante el acompañamiento de algún familiar, no sucediendo lo mismo ante la no implicancia o lejanía de los familiares.

- Que se debe tener en cuenta para la inclusión de personas con disminución auditiva en entrenamientos laborales, las diferentes herramientas comunicativas con las que cuenta, ya que no todos manejan como recurso la escritura, lectura, lengua de señas o verbalizaciones.
- Que en aquellas instituciones en las cuales se encontraban dos o más personas hipoacúsicas o sordas en el mismo proyecto de entrenamiento laboral, los participantes demostraron más seguridad, sociabilidad hacia el contexto y mayor sentimiento de pertenencia al lugar, siendo diferente aquellas situaciones en las que se encontraban sin un semejante.
- Que en aquellos entrenamientos laborales en los cuales se incluyan personas sordas o hipoacúsicas se debe preparar al personal para la inclusión de las mismas, brindando técnicas y estrategias para favorecer la comunicación; que las tareas a realizar por los participantes sean sistematizadas y con consignas precisas.

5. Sugerencias:

- Tener en cuenta para la inclusión de personas con disminución auditiva en entrenamientos laborales, las diferentes herramientas comunicativas con las que cuenta, ya que las mismas difieren en cada persona;
- Incluir siempre y en la medida que sea posible dos o más personas hipoacúsicas o sordas en el mismo proyecto de entrenamiento laboral, ya que se ha observado el impacto favorable que tiene sobre los participantes contar con un par, lo cual otorga mayor seguridad y comodidad en el lugar de entrenamiento, y repercute en el desempeño de los participantes;
- Que en aquellos entrenamientos laborales en los cuales se incluyan personas sordas o hipoacúsicas se debe tener en cuenta: preparar al personal para la inclusión de las mismas, brindando técnicas y estrategias para favorecer la comunicación; que las tareas a realizar por los participantes sean sistematizadas y con consignas precisas, como

así también para brindar dichas consignas y aquellas que sean nuevas, contar con un intérprete;

- Estar presentes (Consultoras) el primer día de entrenamiento laboral, ayudando a disminuir las ansiedades e inseguridades que pueden surgir tanto en el participante como en tutores y compañeros.
- Ante la posibilidad de sumar nuevos integrantes al equipo de trabajo de la Consultoría como también en oficinas del Departamento de Inclusión Laboral de IPRODICH, se sugiere la incorporación de profesionales que conozcan y usen lengua de señas.
- Se sugiere el continuo trabajo en red con las diversas instituciones, organismos, profesionales y actores que posibilitan un abordaje coordinado e integral para brindar una adecuada asistencia a cada participante de los entrenamientos laborales;
- Se sugiere previo al inicio de un entrenamiento y en la medida que sea necesario, realizar talleres de sensibilización y concientización en torno a la temática con discapacidad con tutores y compañeros donde serán incorporados los participantes;

6. Bibliografía:

- Arriens, M. (2017). *Conferencia brindada en 4to. Congreso Internacional sobre Discapacidad (CID)*, día 14 de septiembre. Resistencia, Chaco.
- 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/>
- *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
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. España: Ediciones Cinca.

- Schorn, M. (1999). *Discapacidad: Una mirada distinta, una escucha diferente*. Buenos Aires: Lugar Editorial.