

Especialización en Gestión de Servicios para la Discapacidad Trabajo Final Integrador

Autor: Pablo Crespo

EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

2014

Citar como: Crespo, P. (2014). El acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual. [Trabajo Final de Especialización, Universidad ISALUD]. RID ISALUD.

INDICE

➤ Resumen	3
➤ Introducción	4
➤ Problema	6
➤ Objetivos (generales y específicos)	7
➤ Marco Teórico	8
➤ Personas con Discapacidad	8
➤ Discapacidad y Trabajo	11
➤ Mercado de Trabajo	16
➤ La Educación Especial	20
➤ Los Convenios Laborales	24
➤ Metodología	28
➤ Desarrollo y análisis de los resultados	30
➤ Análisis de Indicadores	30
➤ Estudios Cualitativos	38
➤ Conclusiones	42
➤ Bibliografía	46
➤ Anexos	48

1. RESUMEN:

El presente trabajo analiza la experiencia de inclusión laboral, llevada a cabo en una Escuela Especial nivel Posprimario Laboral, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo su objetivo identificar el nivel de empleo y los factores intervinientes en la inclusión laboral, sostenible y efectiva, de jóvenes con discapacidad intelectual egresados entre los años 2007 y 2011 del Instituto SÚYAY.

Dado que el acceso al empleo es un importante factor de la inserción social y la autonomía personal, se considera de especial relevancia el estudio de este tema en la Población de Personas con Discapacidad, haciendo hincapié a su vez en que la formación, el entrenamiento y la inserción formal es mucho más compleja cuando se trata de sujetos cuya discapacidad es intelectual.

Este trabajo inicia exponiendo a modo de contextualización los principales datos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en nuestro contexto de estudio, partiendo del relevamiento de alumnos con discapacidad intelectual, incluidos laboralmente en uno de los tres tipos de instituciones: una empresa petrolera, un organismo del gobierno de la C.A.B.A y tres organizaciones sin fines de lucro (Organizaciones de la Sociedad Civil, u O.N.G.'s).

A continuación, en el mismo se presentan las características metodológicas relativas a las experiencias de inserciones laborales, objeto de análisis en este trabajo, analizando las diferentes dimensiones que promueven u obstaculizan la mencionada inclusión. Se analizan las variables que podrían estar influyendo en el logro del puesto y la consecución de la experiencia laboral: los perfiles personales (su nivel de "empleabilidad"); las estrategias de Capacitación formal y la incidencia de las variables contextuales: familia, educación, comunidad.

Finalmente este documento, concluye con algunas reflexiones generales acerca de cómo es posible iniciar a jóvenes adultos en su primer empleo.

2. INTRODUCCION

Este trabajo analiza las experiencias de inclusión en el mercado formal de trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual, egresados de un servicio educativo, perteneciente al Nivel posprimario laboral, el cual se encuadra dentro de las modalidades de escuela especial que se enmarcan en la educación de gestión Privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La población aquí estudiada, se ubica en un rango de edades comprendidas entre los 18 y los 38 años, es decir, población considerada económicamente activa al momento de obtener los puestos de trabajo. Los mismos son egresados desde el año 2007 al 2011 del Instituto SÚYAY.

Uno de los fines de la educación es la integración social y, en consecuencia, parte del diseño curricular está orientado a este fin. Los principios de integración, inclusión, personalización y participación de las personas con discapacidad intelectual en la vida cultural, social y económica enmarcan esta experiencia de *inclusión laboral* analizada. En ella interaccionan diferentes agentes: la escuela, la familia, las personas del entorno laboral como compañeros y jefes; como así también las características particulares de cada persona con discapacidad.

Por lo tanto, este estudio se plantea identificar el nivel de empleo y los factores intervinientes en la inclusión laboral, sostenible y efectiva, de dichos jóvenes en empresas, Organismos Gubernamentales y en organizaciones del tercer sector. Asimismo, se analizan tanto los mecanismos que la escuela propone para la inserción laboral, como la efectividad de los mismos en términos relativos. Propone además, identificar las estrategias de capacitación exitosas e interrelacionarlas con los perfiles de empleabilidad de la PcD, identificando la incidencia de variables contextuales que facilitan la inserción al mundo productivo.

Se entiende que, a través del trabajo, el sujeto satisface sus necesidades materiales y sostiene otras dimensiones de su vida como la socialización, la familia, el ocio, la educación, etc, permitiéndole así incluirse en sociedad, progresar y desarrollarse para lograr y sostener su autonomía. Como propone Juan Somalía, Director de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), (2009): "... Todos los días se nos recuerda que para todos el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad para sí mismos y para los que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades..."

Observando los datos oficiales en Argentina, según la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (2002-2003), la población con discapacidad representa el 7,1 % de la población total, de los cuales el 41 % son personas de edad laboral. Sólo el 25 % de las personas con discapacidad (certificada a través del Certificado único de Discapacidad, C.U.D.) tiene empleo. Este dato muestra que la inserción laboral de personas con discapacidad es sumamente escasa.

Actualmente, se puede afirmar que en general existe apenas información acerca de los procesos de inserción laboral de colectivos de personas con discapacidad en entornos ordinarios. La investigación es escasa, centrándose sobre todo en los aspectos observables y en los resultados de los proyectos de inserción. Pocos estudios se centran en el desarrollo del proceso y en la interrelación que se establece entre los distintos elementos que lo configuran.

En los objetivos propuestos, en esta investigación se han estudiado aspectos del proceso de integración laboral desde una perspectiva multidimensional y a partir de la información proporcionada por sus protagonistas (la persona con discapacidad, la familia, agentes laborales y profesionales de la formación).

En cuanto al proceso metodológico seguido, se parte de un trabajo de tipo exploratorio/descriptivo de corte transversal, en el cual, en primer lugar se realiza una descripción de corte cuantitativa basada en la utilización de fuentes secundarias que se detallan a continuación, en segundo lugar se profundizan aspectos cualitativos a través de encuestas.

La información obtenida posibilita poner en cuestión las estrategias de capacitación en relación a puestos de trabajo reales y se identifican algunos elementos como los factores que pueden explicar el mayor o menor éxito de los procesos de inserción.

3. PROBLEMA:

El empleo es una herramienta que posibilita la inclusión social, permite satisfacer las necesidades básicas, obtener independencia y alcanzar metas u objetivos personales. Tener trabajo hace al individuo ser parte de la sociedad e interactuar con la misma.

A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy serias dificultades para conseguir y mantener un trabajo. Por todo ello, la integración laboral continúa siendo, en estos momentos, una realidad, que impone la necesidad de comprender las acciones específicas para incidir de forma real y efectiva en su potenciación.

La integración laboral de las personas con discapacidad en el entorno laboral ordinario es un tema complejo, que presupone la interacción de dimensiones muy distintas (escuela, familia, formación profesional, políticas sociales, laborales y económicas...), y que pone de relieve en muchas ocasiones la dificultad de coordinación entre las instituciones implicadas y los contextos que se relacionan con ellas.

Considerando estos interrogantes, se plantea como problema de análisis del presente trabajo: identificar las dimensiones que componen la realidad de la inclusión laboral de los egresados de los años 2007 a 2011 y los factores que complejizan o facilitan su comportamiento en relación al empleo.

Para las P.C.D. en edad adulta, no hay muchas herramientas más en cuanto a la inclusión social sostenible y duradera, que las opciones del campo laboral. Se considera además al TRABAJO como una cuestión que hace al "Sujeto" como persona en sociedad: A través del trabajo el sujeto satisface sus necesidades materiales y sostiene otras dimensiones de su vida como la social, familiar, el ocio, la educación, etc., permitiéndole así progresar y desarrollarse para poder lograr y sostener su autonomía.

Se busca, a partir de la sistematización de una experiencia y métodos de abordaje en aspectos específicos relacionados con este colectivo de personas y el trabajo, arribar a conclusiones que puedan sentar las bases para futuros trabajos sobre otras realidades nacionales.

4. OBJETIVO GENERAL.

Identificar el Nivel de empleo y los factores intervinientes en la inserción laboral, sostenibilidad y efectivización del puesto laboral, de la camada de egresados de 2007 a 2011 del Instituto SÚYAY (Escuela Especial, Formación Laboral, Registro Oficial A-905, C.A.B.A.).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 4.1. Establecer el nivel de empleo real en los egresados de las camadas 2007.2011
- 4.2. Relacionar los perfiles personales (su nivel de "empleabilidad") con la obtención concreta de un puesto de trabajo.
- 4.3. Identificar estrategias de Capacitación formal exitosa.
- 4.4 Identificar la incidencia de las variables contextuales: familia, educación, comunidad.

5. MARCO TEÓRICO.

En este trabajo el desarrollo del marco conceptual girará en torno a los conceptos de Discapacidad, Educación, Trabajo, e Inclusión Social, ya que se constituyen en los pilares conceptuales delimitados de los objetivos generales.

Así el MARCO TEÓRICO toma tres pilares de sustento, en los temas de Personas con Discapacidad; Formación Educativa y Trabajo, en pos del establecimiento de un marco de referencia que permita obtener y extrapolar conceptos acerca de la de la inclusión social y laboral de las P.C.D. , efectiva y duradera.

Sobre el tema **PERSONAS CON DISCAPACIDAD** (P.C.D.), a nivel mundial, se puede recurrir a diversas fuentes de información, como ser El Informe Mundial de la discapacidad (OMS, 2011); refiere que "...La discapacidad es parte de la condición humana. Casi todas las personas tendrán alguna deficiencia temporal o permanente en algún momento de su vida, y quienes lleguen a la vejez experimentarán cada vez más dificultades de funcionamiento. La discapacidad es compleja y las intervenciones necesarias para superar las desventajas que ella entraña son múltiples, sistémicas y dependientes del contexto...".

La experiencia de la discapacidad derivada de la interacción entre las condiciones de salud, los factores personales y los factores ambientales varía enormemente. Si bien la discapacidad se correlaciona con la desventaja, no todas las personas con discapacidad tienen las mismas desventajas. Las tasas de matriculación escolar también difieren según el tipo de deficiencia: los niños con deficiencias físicas suelen estar en mejor situación que aquellos con deficiencias intelectuales o sensoriales. Quienes experimentan mayor exclusión del mercado laboral son, por lo general, las personas con problemas de salud mental o Deficiencias intelectuales. Las personas con deficiencias más graves experimentan mayores desventajas. (Informe mundial de la discapacidad, 2011).

Un hito importante que refleja el cambio ocurrido en la forma en que se entiende en el mundo la discapacidad y se actúa frente a ella es La "Convención internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad" (CIDPD, ONU 2006), adoptada por Argentina en 2008 (Ley 26.378). La misma tiene como propósito 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.

En el mundo se calcula que más de 1000 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, es decir, alrededor del 15% de la población mundial (según estimaciones de la población mundial de 2010). Esta cifra es superior a la estimación anterior de la OMS, que data de los años setenta y rondaba el 10%.

La discapacidad afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables. Su prevalencia es más elevada en los países de ingreso bajo que en los de ingreso alto. Las personas del quintil más pobre, las mujeres y los adultos mayores presentan mayor prevalencia de la discapacidad. Quienes tienen bajos ingresos, están

desempleados o no poseen estudios suficientes corren mayor riesgo de verse afectados por alguna discapacidad. Los datos de algunos países muestran que los niños de las familias más pobres y de grupos étnicos minoritarios están considerablemente en peores condiciones. (Informe mundial de la discapacidad, AÑO 2011).

La Autora Liliana Pantano (en el Libro "De la educación especial a la Inclusión Laboral", 2010, relata: "...en la actualidad -al menos desde un punto de vista técnico- la discapacidad es tomada como una condición y una situación donde confluyen factores contextuales (personales y ambientales) (CIF/OMS), en interacción con el portador de un estado negativo de salud, manifestándose de muy diversas maneras, básicamente si se tiene en cuenta que todo individuo es único e irrepetible, eminentemente social y que requiere de la cultura de su comunidad para sobrevivir y desarrollarse".

Según el enfoque **"bio .psico. social"** que subyace en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2001) se considera que operacionalmente las discapacidades se originan o fundan en deficiencias y se constituyen en la interacción de la persona portadora con el contexto, ya sea en relación a factores personales y factores ambientales.

El llamado modelo social de la discapacidad, más que nada en su versión de reconocimiento y defensa de los derechos humanos, tal como el que sustenta la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006) pone el acento en el carácter dinámico de su constitución a partir de los obstáculos (materiales e inmateriales) con que se encuentran "las personas con deficiencias" en el curso de su vida en las distintas sociedades. Todo ello puede considerarse un avance en relación a modelos reduccionistas, como el tradicional "modelo médico" que se ha centrado en el déficit individual y ofrecido como respuesta la tecnología rehabilitadora. Y seguirá siendo un avance siempre y cuando se continúe alentando una mirada abarcativa y realista que recorra todos los aspectos que fundan y constituyen la discapacidad, como condición y como situación, y no se quede en nuevos (o renovados) reduccionismos. Interesa el daño en el funcionamiento, como los factores internos y externos, personales y sociales que obstaculizan, limitan y restringen el desarrollo y el florecimiento de las personas portadoras de deficiencias, convirtiéndolo en discapacidades. ..."

"...en la adquisición y constitución de la discapacidad incide la interacción que la persona afectada tenga con su entorno. Por lo cual también deberían ser tenidos en cuenta tanto los obstáculos (barreras) como la posibilidad de contar con factores Protectores, individuales y sociales, que repelen o contrarrestan efectos negativos.

Dicho de otro modo, también la carencia de factores protectores en una sociedad o bien la falta de acceso a ellos por parte de algunos de sus pobladores, juega a favor de la fundación y de la constitución de la discapacidad. En contrario, apoyos y facilitadores oportunos, la reducen...."

Gran cantidad de factores que operan en el funcionamiento humano provocando discapacidad tienen un origen social y económico, y muchas veces están asociados a la vulnerabilidad que se provoca al no contar con factores protectores, ya sea

individuales o sociales, dando lugar a un círculo vicioso que aumenta, a su vez, el riesgo y la vulnerabilidad.

Reconocer las causas u orígenes específicos de la discapacidad supone el manejo y fluidez de un modelo social, no radicalizado ni reduccionista. Y también desechar visiones fatalistas que llevan a la inacción.

Si bien la discapacidad se funda en la adquisición de un problema de salud o deficiencia, se constituye en la interacción de la persona con el entorno. Y por ende, atender la discapacidad requiere ineludiblemente trabajar sobre el daño en el funcionamiento así como eliminando en el entorno barreras de todo tipo –físicas y culturales- y desarrollando facilitadores (CIF/OMS, 2001). No se trata sólo de una dificultad instalada en el individuo sino de un problema dinámico, que evoluciona, que se agiganta o decrece según los entornos y sus manifestaciones (actitudes, legislación, servicios, programas y políticas, ámbitos naturales, tecnología, etc.).

Como se ha mencionado, las personas con discapacidad representan un importante colectivo en nuestra sociedad. La discapacidad ha evolucionado no sólo conceptualmente en los últimos tiempos, sino que el origen de la misma y la variabilidad funcional se ha diversificado.

Es importante destacar que con algunas limitaciones, en la mayoría de los países, se cuenta con algún dato de la prevalencia de la discapacidad en relación a la población total, la cual varía dentro de América Latina.

Cuadro 1. Prevalencia de la discapacidad en nueve países latinoamericanos seleccionados, según tipo de medición, 2000-2006.

Tipo medición país	de Prevalencia y/o	Año
Medición por censos		
México*	1.8%	2000
Paraguay	1%	2002
Medición por encuestas		
Honduras	2.7%	2002
Argentina	7,1%	2002 / 2003
Uruguay	7,6%	2003
Chile	6,9%	2006
Guatemala	3.7%	2005
Panamá	11.3%	2005
Perú	5.7%	2005

Fuente: http://www.iadb.org/sds/SOC/publication/gen_6191_4108_s.htm .

*De acuerdo a los resultados del XII Censo General de Población y Vivienda 2000 la prevalencia de la discapacidad en México es 1,8 % y de acuerdo a la Muestra del XII Censo General de Población y Vivienda 2000 es del 2,3%.

Se evidencian diferentes causas de la discapacidad:

por discapacidad de nacimiento (con las limitaciones de registro que ya apuntáramos) entre un 14,5% (Panamá) y un 36.6% (Paraguay);

por discapacidad adquirida entre un 58% (Argentina) y un 85.5% (Panamá).

De la discapacidad adquirida, la ocasionada *por enfermedad /vejez* es la causa de mayor incidencia en todos estos países (entre 39.3% (Paraguay) y 68.6% (Panamá) y 68.7% (Uruguay). La discapacidad por *accidentes* (siniestro no intencional, trauma, lesiones, etc.) alcanza entre 9,4% (Uruguay) y 23.7% (Guatemala).

De todas maneras, también cabe diferenciar los factores de riesgo del daño propiamente tal. En tal sentido la pobreza, la malnutrición, el maltrato, la violencia, etc. puede considerarse que siempre generan riesgo aunque no siempre producen daño: no toda persona sujeto de pobreza o de violencia experimenta discapacidad en sentido estricto. Esto es de importancia a la hora de evitar las excesivas generalizaciones y permitir diferenciar factores protectores aún en situaciones de riesgo, para orientar la formulación de políticas públicas.

Todo esto amplía la mirada sobre el carácter social de la discapacidad mostrando que no es un problema de la persona sino de ésta entendida en una situación concreta, en relación a entorno y cultura, a los que también alcanza e involucra. De tal suerte que la prevención de riesgos aparece como un mecanismo muy necesario que -a su vez- debería estar articulado, en la práctica, con la difusión de los derechos y obligaciones, la equiparación de oportunidades y la asistencia de mantenimiento para casos complejos y graves.

5.1 DISCAPACIDAD Y TRABAJO:

Como se ha planteado, el hecho de que la PCD acceda a un trabajo contribuye a su inclusión social, autonomía económica, autovalimiento, y en consecuencia tender a una mejor calidad de vida.

En contraposición, aquella P.C.D. que permanece en el hogar en ocasiones requiere de un "cuidador familiar" que se haga cargo durante todo el día. Esto genera un perjuicio adicional, que es el stress y la fatiga laboral que ocasiona para este último (teniendo en cuenta además que, a nivel "macro", se genera un agregado de "costo de oportunidad" de trabajo no realizado).

Es por ello, que en relación al TRABAJO de la PCD, además de la autonomía, autorrealización y calidad de vida que le pueda representar a ella misma, se agrega el beneficio que el contar con un empleo produce en la dinámica familiar.

Respecto del término "trabajo", y "Trabajar", muchos autores a lo largo de la historia se han preguntado acerca de su significado y representatividad. Así, analizando el término "trabajar", se puede comenzar por la etimología de la palabra "Trabajar":

Según el diccionario de la Real Academia Española la etimología generalmente admitida es la del latín TRABS, TRABIS (que denota viga) de donde salió el primer término TRABARE, que dio el castellano trabar, o sea, etimológicamente obstruir el camino por medio de una viga, luego, a través del diminutivo TRABACULARE, en lengua romance se llega a trabajar. Su valor etimológico es el mismo de trabar, y de él se han deducido, después el de contrariar, dificultar, molestar, y el de poner los

medios necesarios para vencer las dificultades, ejecutar algo, ocuparse en algún ejercicio o negocio. Correlativo con el tipo TRABACULARE se formó otro, TRABICULARE, y mediante el cambio de TRA en TRE, resultó el verbo TREBEJAR: o travesear, enredar, jugar. De donde podrían observarse dos cuestiones: una es que parece haber habido a lo largo de la historia una traslación que va desde el concepto o idea de "traba", "dificultad" a la idea de juego o jugar, la otra es que parece haberse inspirado en que hay continuidad entre el juego de los niños (visto como preparación para la vida adulta), y el trabajo del adulto. También evoca la preocupación de algunas empresas que en la actualidad establecen situaciones lúdicas en medio del trabajo para lograr la distensión de sus empleados.

Las preguntas sobre el trabajo han abundado durante toda la historia de la humanidad. Hubo quien se preguntó: Por qué trabajamos? y Para qué trabajamos? A la primera pregunta se ha respondido que: siendo el mundo natural muy poco propicio para satisfacer las necesidades del ser humano, se hace necesario trabajar para poder adaptar lo que la naturaleza ofrece a las necesidades humanas. Desde esta perspectiva sólo el aire que respiramos es consumible sin procesamiento. Hasta el agua requiere trabajo para ser consumida: se hace necesario perforar un pozo para encontrarla o filtrarla o sacarla del depósito de algunas plantas. Todo esto corresponde a la visión del trabajo como transformador de la naturaleza a fin de hacer el mundo más "consumible".

"Desde el principio de los tiempos el trabajo ha sido una parte esencial e integral de nuestra existencia cotidiana" (J. Rifkin: El fin del trabajo, editorial Paidós, 2002).

El trabajo ha tenido a lo largo de la historia al menos tres formas principales, formas que se separan sólo de manera fenoménica, ya que están en permanente interacción. Así hay un trabajo físico, también asociado a la producción primaria, que realiza el hombre con su fuerza corporal, o con ayuda de animales. Es el primer nivel de transformación de la naturaleza. Luego, y a partir de la inclusión de la herramienta, se habla de trabajo mecánico o transformación de la naturaleza a través de un instrumento. Para que este salto sea posible se hace necesaria la incorporación de capital de trabajo. En esta etapa es imprescindible contar con la aportación del sector financiero de la economía, sin el cual es imposible incorporar capital de trabajo y pasar al tercer sector de la economía. Los instrumentos materiales se van complejizando hasta que, superada la era industrial, se llega a la forma de producción automatizada, de alta tecnología o por medios electrónicos y/o robóticos. Podríamos considerar a éste como el tercer tipo de trabajo. En este último caso ya no es la fuerza física ni la mediación de la herramienta lo que importa sino el complejo campo de instrumentos simbólicos que permiten las transformaciones a través de mediadores muy complejos.

Ninguna de las formas descritas anula totalmente las anteriores de modo que hoy, contando con gran número de aparatos mediadores, el hombre necesita, de todos modos contar con el apoyo del trabajo físico y de las herramientas. Es por eso que se torna imprescindible preparar personas que puedan desempeñarse eficazmente en alguna de las formas de trabajo o que cuenten con la flexibilidad suficiente como para adaptarse a los cambiantes requerimientos del mundo laboral.

El verdadero sentido del trabajo puede encontrarse tanto en la manipulación de grandes máquinas como en los complejos sistemas de redes o en la manera en que

se ofrece comida en un restaurante. Sólo es conveniente preguntarse de tanto en tanto: para qué trabajamos y nuevamente las respuestas pueden ser variadas, trabajamos:

- Para ganar dinero y poder pagar todas las cuotas.
- Para ascender socialmente.
- Para encontrarnos con los otros.
- Para que nuestro pasaje por este mundo muestre la evidencia de que ese pasaje lo ha mejorado quizá, en pequeñísima medida.
- Para transformar la materia de modo tal, que hagamos de ella aquello que sea lo mejor que se pueda lograr.

Desde el punto de vista de la letra de la ley, Sobre el tema de TRABAJO Y DISCAPACIDAD, hay antecedentes en la legislación Nacional.

Tanto en la Ley N° 24.901, como en la Ley N° 26.378 "Convención sobre los derechos de la personas con discapacidad; en diversos pasajes se habla de cuestiones relacionadas al TRABAJO (en relación a la autonomía, autorrealización, vida autónoma, calidad de vida, desarrollo personal, etc.).

Así, por ejemplo en algunos artículos de la Ley 24.901, haciendo referencia a la capacitación de las personas con discapacidad se enuncian diferentes tipos de prestaciones en relación a la temática:

ARTICULO 23. — Formación laboral. Formación laboral es el proceso de capacitación cuya finalidad es la preparación adecuada de una persona con discapacidad para su inserción en el mundo del trabajo.

El proceso de capacitación es de carácter educativo y sistemático y para ser considerado como tal debe contar con un programa específico, de una duración determinada y estar aprobado por organismos oficiales competentes en la materia.....

ARTICULO 36. — Iniciación laboral. Es la cobertura que se otorgará por única vez a la persona con discapacidad una vez finalizado su proceso de habilitación, rehabilitación y/o capacitación, y en condiciones de desempeñarse laboralmente en una tarea productiva, en forma individual y/o colectiva, con el objeto de brindarle todo el apoyo necesario, a fin de lograr su autonomía e integración social. ..."

Siendo el empleo un importante FACTOR SOCIALIZADOR, promotor de la integración y la inclusión, vector de la autodeterminación y la autonomía, favoreciendo la independencia económica y la movilidad social ascendente, se considera como la principal vía de ingreso a la VIDA ADULTA AUTÓNOMA.

El mundo laboral de hoy, requiere de un modelo de trabajador que implica la existencia de valores, competencias, hábitos y conductas relacionadas con el trabajo;

que muchas veces no resultan fáciles de reconocer o adquirir. Por otro lado, la demanda de trabajadores cada vez más calificados; sumado a la escasez de oportunidades laborales; hacen que el nivel de exigencia aumente y las personas necesiten estar cada vez mejor preparadas para poder insertarse en el mercado laboral. Es por ello; que la formación se presenta hoy más que nunca, como un elemento fundamental para afrontar nuevos y cambiantes escenarios, así como para desarrollar nuevas habilidades y competencias que la sociedad empresarial demanda.

La legislación nacional actual es completa, abarcativa y de calidad. En su marco general tiende a asegurar:

"ACCESIBILIDAD", pero no sólo a los edificios, sino también a los contenidos, y las certificaciones (verídicas, y valederas).

"INCLUSIÓN", pero real, no forzada, a la comunidad, a sus Organizaciones (Sociales, laborales, deportivas, cívicas). En ocasiones "mediadas" por mecanismos prestos a la inclusión, para luego poder disminuirse hasta desaparecer, pero continuando la persona "Incluída".

"DERECHOS": tomado Íntegramente, de manera "Sistémica", como un todo. El derecho a Ser y Pertenecer (a Ser Sujeto y a Pertenecer a una Sociedad Inclusiva, en la cual estar Incluido). A valorarse por su individualidad y por su capacidad en equipo, a integrarse a la comunidad y estar incluido.

Por todo eso, cuando se habla de "INCLUSIÓN BASADA EN LA COMUNIDAD", no sería lógico pensar en una comunidad sin ESCUELAS ESPECIALES. Porque se estaría vedando a la P.C.D. el derecho de elegir su propia escolaridad.

Según Hernández et al. (2009), uno de los principales elementos con que deben contar las personas con discapacidad para poder optar a la inclusión laboral, es contar con una formación apropiada y especializada de acuerdo al puesto de trabajo, lo que garantizaría la permanencia en el mismo. Así también, sería necesario que ésta reciba un seguimiento constante en su desempeño laboral. Al respecto, Verdugo et al. (2009) mencionan que el que las personas con discapacidad presenten un nivel menor de formación, hayan adquirido en un nivel más bajo que el resto de las personas las habilidades laborales necesarias para desempeñarse en un empleo o bien cuenten con menos experiencia laboral, es reconocido como una discriminación laboral a dichas personas.

Por otra parte, se distinguen factores intra personales que influenciarían en las opciones que tengan las personas con discapacidad para integrarse a un puesto laboral.

A nivel mundial se ha producido una gran preocupación por la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Por tal razón, la lucha emprendida está dirigida a promover la inclusión social e integral de este colectivo, y la muestra final de que se puede producir un verdadero proceso de inclusión es el de lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, para lo cual se han creado organismos, convenios, políticas, legislaciones, etc.

Para hablar de inclusión laboral de personas con discapacidad, a nivel internacional, es indispensable conocer que la misma tiene como base los derechos humanos.

"Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. Es deber de los Estados, con Independencia de sus sistemas políticos, económicos, sociales y culturales, promover y proteger todos los derechos humanos y libertades fundamentales" (O'Reilly, 2007).

En consecuencia, se debe tener en cuenta que uno de los derechos humanos que fomentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad es el que hace referencia al desarrollo del ser humano como tal.

En este sentido, resulta indispensable destacar también la labor que por muchos años ha llevado a cabo la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Entre uno de los instrumentos adoptados por esta organización respecto a las personas con discapacidad está la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo – CDPD (2006).

En este documento se establece en el Artículo 27: 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.

La CDPD, junto con los convenios de la OIT y otras iniciativas internacionales, regionales y nacionales trabajan conjuntamente para mejorar las condiciones de vida y la situación de las personas con discapacidades en todo el mundo. Esta labor compartida fomenta el respeto y la aplicación efectiva de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, dotándoles de más autonomía, y de esta manera se fortalece el progreso de las sociedades en su conjunto.

5.2 EL MERCADO DE TRABAJO:

La inserción laboral de personas con discapacidad es difícil principalmente por dos razones: por un lado, la insuficiencia de puestos de trabajo para este tipo de población; por otro lado, la baja capacidad de adaptación o la poca flexibilidad de ciertos empleos para facilitar un mejor desempeño de los jóvenes recién incorporados. A esto a veces se suma una tercera razón: La poca ó nula colaboración de la familia directa para lograr la adaptación y el entrenamiento que requiere cualquier trabajador nuevo en su primer trabajo.

Es decir, a la dificultad de encontrar un puesto para una persona con discapacidad se suma la dificultad, una vez adquirido el empleo, de adaptarse en los tiempos y formas que demanda el empleador. No se puede dejar de mencionar una tercera dificultad: la persona con discapacidad suele requerir un apoyo momentáneo o continuo por parte del empleador y/o de los compañeros de trabajo o de las propias familias o escuelas, lo cual no suele estar contemplado en los puestos laborales.

Es más, la mayoría de las personas con discapacidad que consiguen un empleo son profesionales, por lo cual ya han vencido las barreras que limitan el acceso a la educación o bien su discapacidad es posterior a su capacitación. La inserción laboral es más frecuente en personas con discapacidad física. Pero el tema se agrava en las personas con discapacidad intelectual o mental.

Es más común ver trabajando a una persona con discapacidad motriz, o con hipoacusia; pero en un país donde se exige un título secundario para trabajar de repositor en un supermercado es impensable para muchos que una persona con discapacidad mental pueda acceder a un trabajo remunerado.

A nivel general, para paliar este panorama existen políticas de estado respecto de este tema a la vez que varias ONG que se ocupan de conseguir puestos de trabajo, ya sea contactándose con algunas empresas que tiene la sensibilidad e inteligencia de incorporar personas con discapacidad (la experiencia de otros países demuestra que las personas con discapacidad, contrariamente a lo que se cree, muchas veces tienen menos ausencias, mayor puntualidad y un compromiso con la empresa mucho mayor, ya que aprecian la oportunidad que se les ofrece), o bien mediante programas que financian micro emprendimientos en Talleres Protegidos, Fundaciones u otras asociaciones del tercer sector.

Respecto de la normativa en relación al trabajo, la Ley 25.389 que establece el 4% de cupo en empleo público, y también que el Estado dará prioridad para sus contrataciones con empresas privadas a aquellas que incorporen en su personal personas con discapacidad.

A su vez, la Resolución 802/2004 del Ministerio de Trabajo establece básicamente un subsidio para contribuir a la remuneración de la persona con discapacidad, a cubrirse por 9 meses en empresas privadas y por 12 meses en empresas públicas.

De acuerdo a los datos arrojados por el Censo Nacional de Población, Hogares Viviendas 2001 y la Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI 2002-2003), por el Instituto Nacional de Estadísticas y censo (INDEC):

Población 2001 Cantidad: 36.260.130

Varones: 17.659.072; Mujeres 18.601.058

Con Discapacidad (ENDI) Total: 2.176.123

Varones: 1.010.572; Mujeres: 1.165.551.

Es decir: hay un 7% de la población nacional que tiene alguna Discapacidad. A su vez, los avances en la medicina, las posibilidades de sobrevivir, y el avance de la esperanza de vida en enfermedades crónicas hará que a futuro aumente la cantidad de personas con Discapacidad.

De hay la necesidad de estudiar y desarrollar dispositivos adecuados a la inserción laboral y la inclusión social de este universo de P.C.D., que será a futuro cada vez más numeroso.

SI SE OBSERVAN DISTINTOS PAÍSES DE LATINOAMÉRICA, LA SITUACIÓN NO ES MUY DIFERENTE:

Para dar respuesta a este interrogante se llevó a cabo la investigación "Telecapacitados" en la Comisión TIC de USUARIA (www.tic.org.ar) con el auspicio

del **IDRC** -Centro internacional de investigaciones para el desarrollo- perteneciente al parlamento de Canadá.

La investigación involucra a nueve países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, México, República Dominicana, Perú y Uruguay. Su principal objetivo es analizar la situación laboral y el perfil de las personas con discapacidad de la región para averiguar si la capacitación en tecnología y el teletrabajo son una alternativa de inclusión laboral para esta población. Para ello se recopilaban datos estadísticos demográficos, se realizaron entrevistas en profundidad a los diferentes actores y difundieron los resultados preliminares en los diferentes países.

Algunos de los hallazgos más importantes de "Telecapacitados" son:

- Hay cerca de 40 millones de personas con discapacidad en los 9 países estudiados de acuerdo a los censos oficiales.
- Cerca del 80% de las personas con discapacidad en edad económicamente activa están desempleadas y las leyes de cupo laboral se cumplen parcialmente –por motivos diversos - en Argentina, Brasil, El Salvador, Perú y Uruguay.
- La encuesta "on line" realizada por Telecapacitados arrojó que de las 548 PCD que respondieron, 243 trabajan actualmente y de ellas 170 indicaron que querían teletrabajar. Entre los motivos argumentados se destacan los problemas de traslado por su alto costo y la falta de transportes accesibles.
- El teletrabajo no es parte de las estrategias de inclusión laboral para mejorar el cumplimiento de las leyes de cupo pese a que casi todas las ciudades visitadas tienen barreras arquitectónicas y serios problemas de transporte que las hacen muy complicadas para que las personas con discapacidad puedan trasladarse.
- Chile y Colombia son los únicos países estudiados que tienen leyes específicas de teletrabajo mientras que Argentina, Brasil y Perú cuentan con proyectos legislativos para el teletrabajo en relación de dependencia.

En relación a los datos antes descriptos podemos decir, si para cualquier ser humano la actividad laboral es una tarea fundamental en la vida, esta situación aumenta en el caso de las personas con discapacidad, el trabajo le va a permitir una vida con sentido y digna, sintiéndose de esta manera útil y válido, aumentando su autoestima y dándole la posibilidad de alcanzar autonomía e independencia. En nuestra sociedad tener un empleo nos hace sentir valiosos miembros de ella.

En este recorrido sobre las particularidades del mercado laboral para las personas con discapacidad, cabe destacar una característica peculiar de la Escuela Especial, ya que es en este ámbito donde se constituye la unidad de análisis de este trabajo. Como se dijo anteriormente una de las peculiaridades de este tipo de Institución, es la Integración del individuo a la Sociedad en el largo plazo, trabaja por y para socializarlo, pero no en lo "inmediato", sino en pos de generar un perfil de sujeto tal que la inclusión sea verdadera, duradera y sostenible, y es a través del empleo genuino que se pueden alcanzar los plazos más largos en la inclusión social verídica.

5.3 LA EDUCACION ESPECIAL.

Citando a Pallisera (1996), la educación desempeña una doble función: una función sociológica que implica un cambio en el estatus de las personas y su función personal, y una función psicológica asociada al desarrollo de habilidades personales y la necesidad de una identidad personal.

Para poder entender hacia dónde va la Educación Especial hoy, es necesario saber de dónde viene y cómo se fue construyendo. Hay varios modelos conceptuales que sucedieron a lo largo del tiempo para dar respuestas a las necesidades educativas del sujeto con discapacidad.

El modelo tradicional se basó en conocimientos, opiniones y prácticas determinadas por la cultura y la religión. Originalmente se pensó al sujeto con discapacidad como un enfermo que era tratado por la medicina para ser curado. El contexto del modelo médico era la clínica o la institución cerrada y totalizadora. Las personas con discapacidad asumen el papel de pacientes, una situación de corta o larga duración dependiendo de varios factores, incluyendo la condición del individuo, las políticas relacionadas con la institución y el apoyo de la comunidad, las actitudes profesionales y sociales acerca de la discapacidad. Así la discapacidad quedaba reducida al nivel de **deficiencia**. Tras el fracaso de la medicina para dar respuesta a las necesidades del sujeto integral esto cambió, ya que algunos médicos comenzaron a pensar en la educación del sujeto con discapacidad.

Entonces comenzaron a crearse instituciones que agrupan a los sujetos de acuerdo a las diferentes patologías. En los años '50 los padres adoptan el asociacionismo para reivindicar sus derechos y acabar con la segregación. De esta manera lograron que se incrementaran las clases especiales en escuelas comunes y también aumentó el optimismo respecto a las posibilidades de aprendizaje de las personas con discapacidad.

En 1968 la UNESCO elaboró un informe cuyo objetivo fue "definir y delimitar mejor el dominio de la Educación Especial". Así se dio lugar a un nuevo planteamiento de la que dejó de girar en torno al concepto de déficit para centrarse en este nuevo concepto: ver al sujeto desde sus posibilidades y capacidades tanto intelectuales como sociales.

En los años '70 se reafirmaron los derechos legales de las personas con discapacidad a acceder a un proyecto de vida autónoma.

La Formación Laboral es especialmente importante durante el período comprendido entre el final de la educación formal y el acceso al primer empleo, y va acompañada de una transición individual desde la adolescencia a la vida adulta cuya meta es lograr una autonomía e independencia personal.

Según la O.M.S. hay una importante vinculación entre educación de las P.C.D. : capital humano y desarrollo de las sociedades modernas, lo plantea de la siguiente manera:

“..La inclusión de los niños y los adultos con discapacidad en la educación es importante principalmente por ciertas razones:

- La educación contribuye a la formación de capital humano y, por lo tanto, es uno de los principales factores determinantes del bienestar y la prosperidad de las personas.
- La exclusión de los niños con discapacidad de las oportunidades de educación y empleo tiene elevados costos sociales y económicos. Por ejemplo, los adultos con discapacidad suelen ser más pobres que las personas sin discapacidad, pero la educación reduce esta asociación.
- Los países no podrán alcanzar la educación para todos o el ODM relativo al logro de la educación primaria universal si no garantizan el acceso a la educación de los niños con discapacidad.”

La Escuela de Educación Especial es una modalidad que brinda un servicio educativo cubriendo necesidades especiales que requieran niños, adolescentes, jóvenes y adultos. El objetivo principal es llegar a todas las personas con una discapacidad permanente o transitoria, psíquica mental ó sensorial que les dificulte ó impida asistir a la escuela de enseñanza común y no puedan vivir plenamente su proceso de aprendizaje.

Todas las personas tienen el derecho de contar con una instancia educativa que brinde una educación de calidad, respetando las diferencias y la singularidad de cada alumno. Para ello, la Educación Especial está sustentada en el criterio de diversidad y de sus posibilidades, y su función es garantizar la formación y la calidad de vida de los alumnos.

La Educación Especial debe entenderse como un continuo de prestación que va desde la ayuda temporal hasta la adaptación permanente o a largo plazo del curriculum ordinario.

Favorece el acceso y la permanencia en el sistema educativo, proporcionando los apoyos indispensables dentro de un marco de equidad y calidad, que les permita desarrollar al máximo sus cualidades del alumno e integrarse en todos los ámbitos que forma la sociedad de pertenencia.

Estas instituciones tanto de gestión pública como privada, cuentan con un equipo interdisciplinario y plantel docente formados para trabajar con alumnos con necesidades educativas diversas, implementando estrategias de inclusión adaptada a los requerimientos individuales. Asimismo, ofrecen un ámbito escolar adecuado para la prosecución de los estudios sistemáticos, posibilitan su inclusión en un grupo de pertenencia que facilite su inserción social, y fundamentalmente, los capacita en actividades específicas que permitan su futura inserción laboral.

LA OMS (informe mundial de la Discapacidad, 2011) Trata el tema de “necesidades educativas especiales” y P.C.D., haciendo tangibles diferencias entre ambos conceptos:

"...No existen definiciones universalmente concertadas para conceptos tales como "necesidades educativas especiales" y "educación inclusiva", lo que obstaculiza la comparación de los datos. La categoría que abarca términos tales como "educación para las necesidades especiales", "necesidades educativas especiales" y "educación especial" es mas amplia que la educación de los niños con discapacidad, debido a que incluye a los niños con otras necesidades, ocasionadas, por ejemplo, por desventajas derivadas del genero, el origen étnico, la pobreza, la guerra o la orfandad. La OCDE estima que entre el 15% y el 20% de los educandos tendrá una necesidad educativa especial en algún punto de su carrera escolar. Este capítulo (7) gira en torno a la educación de personas con discapacidad, y no de aquellas que están incluidas en la definición amplia de "necesidades especiales". Cabe señalar, empero, que no todas las personas con discapacidad tienen una necesidad educativa especial.

La inclusión, en su sentido amplio, entraña que la educación de todos los niños, entre ellos, los niños con discapacidad, debe estar en manos de los ministerios de Educación u organismos equivalentes, con reglas y procedimientos comunes. En este modelo, la educación se puede impartir en un amplio espectro de entornos -escuelas y centros especiales, clases especiales en escuelas integradas o clases comunes en escuelas convencionales- a través de la aplicación del principio del "ambiente menos restrictivo".

En esta interpretación, se presupone que todos los niños pueden ser educados y que, independientemente del ambiente o los ajustes que sean necesarios, todos los alumnos deben tener acceso a un plan de estudios que sea pertinente y produzca resultados significativos.

Cada establecimiento educativo implementará un plan u otro de acuerdo a las necesidades de su comunidad, pero en todos ellos se prioriza como propósitos: gestionar conocimientos, asumir la búsqueda de alternativas para los principales problemas de inclusión sociolaboral, prestar servicios de apoyo para los diferentes niveles de inclusión y para **formar personas capaces de obtener y retener un trabajo**.

En la capacitación para el trabajo de jóvenes con discapacidad se debe tener en cuenta una serie de instrumentos que ayudaran a determinar cuáles son sus **habilidades socioadaptativas** que le permitirán comenzar con su capacitación, para posteriormente involucrarse en su área de trabajo...."

El tema de la Inclusión se trata en la Conferencia de 1990 de la UNESCO y de allí surge la idea de una "Educación para todos".

Aquí la inclusión se generaliza como principio de política educativa. El concepto de inclusión es mucho más amplio que la integración en sí misma. El punto de partida y la mirada desde la educación son diferentes.

La inclusión pretende que todos los sujetos aprendan juntos a sus ritmos, con su bagaje personal y cultural. Una escuela que realice todos los cambios necesarios para que los alumnos puedan construir y apropiarse de los saberes que se les ofrece desde el curriculum. Cualquier proceso que se da de enseñanza – aprendizaje será distinto y diferente y en esto hace hincapié la inclusión, tener una visión basada en la educación desde la heterogeneidad.

La Educación Especial es un "continuum" de prestaciones educativas, constituidos por un conjunto de servicios, técnicas, estrategias, conocimientos y recursos pedagógicos, destinados a asegurar un proceso educativo integral, flexible y dinámico a personas con necesidades educativas especiales, temporales o permanentes, brindando a través de organizaciones específicas y apoyos diversificados. Las Necesidades Educativas Especiales son las experimentadas por aquellas personas que requieren ayudas o recursos que no están habitualmente disponibles en su contexto educativo, para posibilitarles su proceso de construcción de las experiencias de aprendizaje establecidas en el Diseño Curricular.

Se trata de un enfoque multidimensional que privilegia el bienestar tanto emocional, material como físico poniendo el énfasis en la **calidad de vida** de todo sujeto con discapacidad atendiendo a todas sus necesidades y brindando los apoyos necesarios para que logre una vida lo más autónoma posible.

Es necesario entender que la discapacidad de una persona resulta de la interacción de la personas con el ambiente en el que vive. Por eso es fundamental el lugar que se les da a los jóvenes con discapacidad a la hora de presentarles un proyecto laboral para su inclusión social.

Se puede también preguntar ¿Cuántas personas con discapacidad son independientes? Y más aun ¿Cuántas personas sin discapacidad no necesitamos a nuestra red social en los distintos ámbitos de nuestras vidas? El desplazamiento hacia una aproximación no categórica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo.

El concepto **calidad de vida** es planteado como principio organizador que puede ser aplicable para la mejora de la sociedad, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas.

El proceso de integración de personas con discapacidad a un ámbito laboral no es nada sencillo. Para ello la Escuela Especial debe, en un primer momento, capacitar laboralmente (período cuya extensión puede variar de 1 a 5 años) teniendo diferentes talleres Laborales en los cuales se brindan varias opciones a los jóvenes que asisten.

Luego realizar prácticas laborales en un ámbito lo más real posible contando con los instrumentos y recursos propios de cada especialidad a desarrollar.

Por último, encontrar un ambiente integrador donde el joven pueda tener una buena experiencia laboral que le permita llevar a cabo un desempeño de calidad. Esta etapa debe desarrollarse en empresas de la comunidad y tiene por objeto la aplicación de los conocimientos adquiridos, y la aplicación de competencias propias del rol de trabajador.

Estas instancias están contempladas en el Marco Básico de Organización y Funcionamiento de Prestaciones y Establecimientos de Atención a Personas con Discapacidad para ser considerado el servicio de Formación Laboral como tal.

Es de destacar que para favorecer el desarrollo de habilidades laborales se debe trabajar desde el ingreso del alumno en aspectos teórico-prácticos, conscientes de que el futuro del egresado está fuera del ámbito escolar. Como base fundamental la escuela considera que, además de transmitir conocimientos teóricos, y contribuir a crear valores, es de suma importancia inculcar en el joven saberes para el mundo del trabajo.

5.4 LOS CONVENIOS LABORALES: DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE PASANTIA:

Cuando se trata de mejorar las posibilidades de inserción de los jóvenes, su autonomía y su auto-valimiento, surge necesariamente el tema de las posibilidades de inserción laboral de los alumnos en Organizaciones Externas. De allí, la necesidad de realizar contactos con empresas privadas, Organizaciones no Gubernamentales (ONG'S) y organismos públicos, para concretar planes de PASANTÍAS. Por lo tanto, Un factor de importancia, previo al inicio de la inserción laboral, es la concreción del NEXO entre la empresa proveedora del empleo, y los postulantes a obtener dicho empleo, para la existencia de ese nexo, es donde se trabaja desde la institución en la concreción de acuerdos marco y convenios laborales.

Por tratarse de jóvenes con requerimientos de apoyo específico, la escuela realiza desde el ingreso del alumno al instituto un minucioso seguimiento de su evolución, en la cual participa un equipo multidisciplinario integrado por docentes, psicopedagogos, psicólogos, terapistas ocupacionales y trabajadores sociales. Este mismo seguimiento se continúa cuando el candidato es incorporado al trabajo en una empresa (mediante el sistema de tutorías).

Como el ciclo de formación dentro de la escuela es "POST-PRIMARIO LABORAL", el alumno que egresa tiene conocimientos empíricos que le serán útiles en la práctica, relacionados principalmente con mantenimiento, electricidad, carpintería, fotocopiado y encuadernación, contabilidad, cocina, artesanías y computación (entre otros).

Básicamente los Planes de Pasantías son la conclusión final del proceso de aprendizaje en el ciclo escolar "POST.PRIMARIO LABORAL", y que busca los siguientes objetivos globales:

- Apoyar la faz pedagógica y social del alumno por medio del trabajo. Generando un proceso de: Aprendizaje. inserción social-trabajo-autoestima.
- Favorecer la inserción e inclusión de los alumnos en el contexto productivo real.

- Que los alumnos refuercen sus hábitos de responsabilidad y se puedan valer por sí mismos a través del trabajo.
- Dotar a la empresa de personal (temporario ó permanente), que pueda realizar tareas sencillas, a bajo costo y acompañado de un minucioso seguimiento por parte de la escuela.
- Brindar a la empresa la posibilidad de desarrollar actividades ligadas al bien común, de manera de elevar su percepción de Organización que colabora con la Comunidad. Promovedora de Responsabilidad Social Empresaria (R.S.E.)

En lo que respecta al vínculo laboral, se realiza un acuerdo que tiene tres pilares, y que cuentan tareas y responsabilidades propias bien definidas:

ESCUELA-FAMILIA-EMPRESA

En los últimos 8 años se han realizado desde el Instituto Súyay diferentes convenios con Empresas petroleras, alimenticias, Ministerios Públicos de la C.A.B.A. y Organizaciones Civiles.

El primer paso es el conocimiento mutuo, entre la Gerencia de la empresa, ó el sector del ministerio y la Dirección del Instituto, para luego firmar un contrato "Marco" que da lugar a los acuerdos de pasantías (firmados de manera Tripartita: empresa, escuela, familia). Una vez firmado el "Acuerdo Marco" se analiza el perfil de puesto, se evalúan potenciales candidatos, que serán presentados a la compañía a fin de su evaluación. Esta tarea es realizada por un equipo interdisciplinario compuesto por: Psicóloga/o, psicopedagoga/o, terapeuta ocupacional, trabajador/a social y Dirección.

Entre la Institución que ofrece el puesto, y la Escuela se conforma un dispositivo para el seguimiento y apoyo de cada caso de manera individual e "in situ" sobre el pasante y el puesto de trabajo.

Es un proceso que requiere compromiso desde la Gerencia hasta los mandos medios y la línea de acción, donde los compañeros de la empresa deben asumir la inserción, acompañar y a la vez respetar y valorar al nuevo integrante del grupo. Todas las partes involucradas deben proceder con mucha paciencia, esfuerzo, voluntad y seguimiento.

En todos los casos mencionados las modalidades son "PASANTÍA RENTADA", "TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA" "VOLUNTARIADOS", y "PRACTICAS LABORALES". Hasta este momento muchos pasantes han sido efectivizados, tienen un trabajo rentado en relación de dependencia, y la posibilidad de desarrollo en una empresa.

Una de las claves del éxito de estas experiencias ha sido la Política consensuada y firme por parte de la Dirección de las empresas para favorecer la incorporación de P.C.D., la excelente predisposición de los jefes directos y los compañeros a la incorporación, la formación y la convivencia con los Pasantes. Es fundamental

también la participación y el apoyo que la familia del pasante le brinde en los momentos iniciales de su inserción laboral.

Una vez en el puesto de trabajo, en la formación específica para cada rol hay un proceso de aprendizaje en el entorno laboral, en el cual se tienen en cuenta:

Aprendizaje en la secuencia de tareas

- De lo más simple a lo complejo.
- Aprendizaje constructivo.
- Secuenciación espaciada.
- "Demostrar" empíricamente (realizar la acción).
- Implementar Listados (Con orden de tareas claras).
- Seguimiento con compañeros "laderos", que proponen el "gesto" laboral a ser imitado.
- Control y corrección por parte del jefe ó supervisor.

A su vez, la escuela mediante los Tutores y las supervisiones, va aportando la visión profesional, la contención y la capacidad de respuesta acorde a las circunstancias. Siendo que al inicio se realizan visitas semanales, que luego se hacen quincenales y más adelante pueden espaciarse cada 30 días si las circunstancias lo permiten.

De parte de los PASANTES y las familias se ha notado un compromiso sólido, vocación de servicio, y cumplimiento de los objetivos (a saber):

- **De lo general:**

1. Llegar puntualmente al puesto de trabajo y cumplir horario.
2. Cumplir con los hábitos de higiene, respeto, orden y seguridad.
3. Mantener una comunicación fluida y eficaz con pares y supervisores.

- **Específicos de la función:**

1. Comprender las instrucciones.
2. Cumplir las consignas emitidas por su superior.
3. Cumplir los compromisos en tiempo y forma.
4. Interactuar correctamente con los compañeros.
5. Establecer buenas relaciones interpersonales.
6. Desarrollar con calidad su trabajo, responsabilizándose.

7. Alcanzar el nivel de productividad previsto.

8. Lograr mayor autonomía en la realización de las tareas.

Los programas se ejecutan en acuerdos de 6 meses de duración, renovables a su vencimiento y que pueden rescindirse anticipadamente con causa justa por cualquiera de las partes (alumno-empresa-escuela). Una vez finalizado el período de la pasantía la empresa otorgará al alumno un certificado que deje constancia del período trabajado haciendo mención a la duración y calidad, así como a la capacitación recibida.

En forma trimestral se realiza una evaluación del pasante en su desarrollo, que considera tanto los aspectos de las competencias técnicas como su relación con autoridades de la empresa y compañeros y el desempeño en su puesto de trabajo.

6. METODOLOGÍA:

Este trabajo es de tipo exploratorio/descriptivo de corte transversal, el encuadre metodológico seleccionado en función de los objetivos generales y específicos planteados es cuali/cuantitativo.

El trabajo se realiza en dos etapas: en primer lugar se realiza una descripción de corte cuantitativa basada en la utilización de fuentes secundarias que se detallan a continuación, en segundo lugar se profundizan aspectos cualitativos a través de encuestas en profundidad.

El periodo de relevamiento comprende los años 2007 a 2011.

La población bajo estudio se constituye por: 5 camadas de egresados, un total de 71 personas.

La unidad de análisis es EL EGRESADO (ex alumno de Instituto SÚYAY egresado 2007 a 2011 inclusive (5 camadas de egresados).

Fuentes de información utilizadas son:

- SECUNDARIAS: legajos de los alumnos; CV; certificados de cursos realizados; libro de asistencia a actividades. Evaluaciones de Desempeño.
- PRIMARIAS: entrevistas a las P.C.D., entrevistas a los jefes de puestos; entrevistas a los gerentes de empresas, entrevistas a los compañeros de trabajo; a los tutores y docentes del Instituto.

Se analizarán tanto las propuestas de oferta laboral (arriba mencionadas) como así también los PERFILES PERSONALES de los egresados (a fin de determinar su nivel de "empleabilidad fáctica") y las estrategias de CAPACITACIÓN y de APRESTAMIENTO laboral que la Escuela tiene en práctica, para detectar aquellos formatos de mayor poder real sobre la formación de los perfiles de mayor empleabilidad.

Una vez realizado el estudio de la Población seleccionada (camadas 2007.2011) se construyen los indicadores que se utilizaran para abordar la descripción cuantitativa.

Constituyendo los siguientes indicadores:

NIVEL DE EMPLEO REAL (en porcentaje): utilizado para comparar con la población "Universo" de PCD y a su vez con los guarismos Standard de personas de la misma franja etaria. Con ese indicador se mostrará el nivel de empleo, la tasa de ocupación de esa población, con la tasa de actividad general (PEA).

ASPECTOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS (sexo y edad).

ASPECTOS DE LA DISCAPACIDAD (Diagnóstico según C.U.D.)

CONCEPTO ESCOLAR.

COOPERACION FAMILIAR.

Una vez confeccionadas las matrices y cuadros de los indicadores cuantitativos, se escogen casos individuales para realizar estudios cualitativos. Estos son:

ENCUESTAS PERSONALES: para detectar las Fortalezas de los CV y de los perfiles personales; resaltar los Valores a tener en cuenta más proclives a una formación de candidatos más "demandables" en el mercado laboral actual.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR: utilizada en su confección para "apuntalar" al trabajador en aquellos aspectos a mejorar; corregir errores a tiempo; y tomar contacto con el empleador y orientarlo en los apoyos necesarios para una inserción laboral exitosa. Aquí se utilizarán para analizar a los trabajadores en sus puestos en los respectivos momentos. Y hacer una preselección de a quiénes realizar los cuestionarios de las entrevistas.

Se han tomado para las entrevistas y los posteriores estudios cualitativos a aquellos trabajadores con buenas y muy buenas evaluaciones de desempeño.

7. DESARROLLO y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

La muestra se construyó a partir de la utilización de los registros de egresados de las camadas 2007 a 2011; sobre las cuales se realizaron las mediciones.

En relación a los objetivos planteados se construyeron las siguientes dimensiones de análisis:

- NIVEL DE EMPLEO
- ASPECTOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS
 - Sexo.
 - Edad
- ASPECTOS DE LA DISCAPACIDAD
 - Diagnóstico. Tipo de discapacidad.
Remite a la información que surge del certificado de discapacidad (C.U.D.).
- CONCEPTO ESCOLAR: se consultaron los archivos con evaluaciones, participación en actividades curriculares y extracurriculares temas conductuales, etc.
- DIMENSION "FAMILIAR": de apoyo de la familia a las actividades escolares, y propuestas sociales y laborales.

A continuación se presentan los resultados de los datos obtenidos en los estudios y las entrevistas:

1) Indicador de nivel de empleo:

Para la elaboración del coeficiente de nivel de empleo se toman como fuente los datos oficiales de egreso según registro en los libros escolares de la organización, de las últimas 5 cohortes de egresados de Instituto Súyay. En base al análisis de los casos individuales, se evidencia que el nivel de empleo real de las 5 camadas estudiadas es de 44.3 % (de 70 Egresados, 31 han conseguido empleo).

El cociente resultante es:

$$\left(\frac{\text{"egresados con empleo"}}{\text{"egresados TOTALES"}} \right) \times 100$$

Nivel de empleo real es de 44.3 % (de 70 Egresados, 31 han conseguido empleo).

Nivel de Empleo



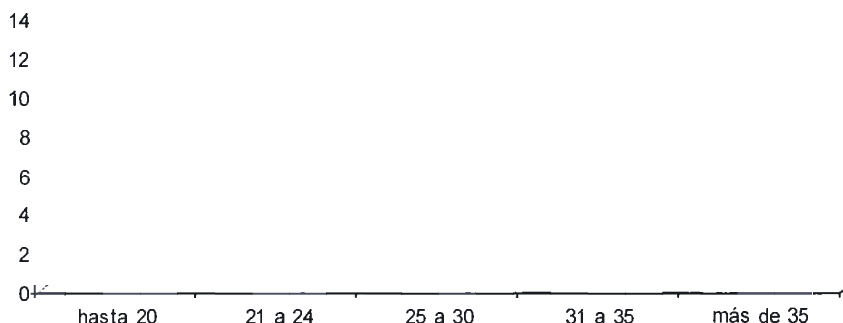
FUENTE: ELABORACION PROPIA (en base a Matriz de datos de empleo)

2) Estudio de la población por variables demográficas:

De la recolección de los datos sociodemográficos se desprende los siguientes resultados:

Edad:

Edad de los Trabajadores.



FUENTE: ELABORACION PROPIA (en base a Legajos)

En relación a las edades comprendidas en la muestra aproximadamente el 70% se encuentra entre los 20 y 30 años de edad.

Distribución de la Población por Sexo

Poblacion empleada , por sexo

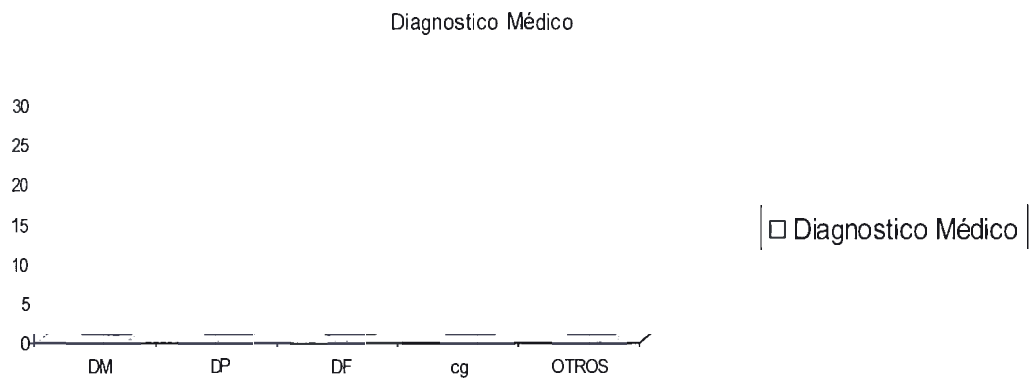


FUENTE: ELABORACION PROPIA (en base a Matriz de datos de empleo).

Como se observa en el gráfico anterior hay un prevalencia de sexo masculino, superando los varones en un 24% a las mujeres.

Puede explicarse la mayor prevalencia de varones, por el hecho que las demandas de los puestos de trabajo requieren el desempeño de tareas con mayor compromiso desde aspectos de índole físico. Dado que al comparar las Matriculas escolares completas de los últimos 5 años, de los cursantes en cada año, la prevalencia de sexo masculino oscila entre 58 y 68.5 %.

3) Diagnostico Medico (según C.U.D.)



FUENTE: ELABORACION PROPIA (en base a Legajos).

Referencias: Discapacidad mental (D.M.) ; Psiquiátrica (DP) ; Discapacidad Motora (D.F.); Congénita (C.G) ; Otros (vista, oído, etc).

RESPUESTA : DIAGNOSTICO MÉDICO

Discapacidad	frecuencia.	frec acum	frecuencia %
DM	28	28	54,90
DP	7	35	13,73
DF	3	38	5,88
cg	8	46	15,69
OTROS	5	51	9,80
NC NS	0	51	0
Tot			100,00

Es de destacar que la Frecuencia acumulada no es igual a la cantidad total de casos debido a que hay casos (31 vs 51) con "doble conteo" (es decir: aquellas personas en las cuales se manifiesta más de una Discapacidad, por ej. Discapacidad mental y Auditiva; ó Mental y física, etc.).

Se observa una amplia mayoría de "DM", pero esto se debe a que es el mayor número de Matriculados en la escuela. No hay CONSISTENCIA con las estadísticas a nivel nacional, que demuestran que quienes tienen más chances de conseguir y mantener empleos suelen ser los discapacitados motrices y sensoriales.

4) Cooperación familiar:

Desde la perspectiva de Valls, Vilà y Pallisera (2004) la familia tendría un rol primordial en el éxito en la búsqueda y mantención de un trabajo por parte la persona con discapacidad, señalando que ésta debe cooperar, interesarse y brindar

apoyo en el proceso de búsqueda e incorporación laboral, además de construir un canal de cooperación con la organización o institución en la que se encuentre trabajando la persona que presenta la discapacidad.

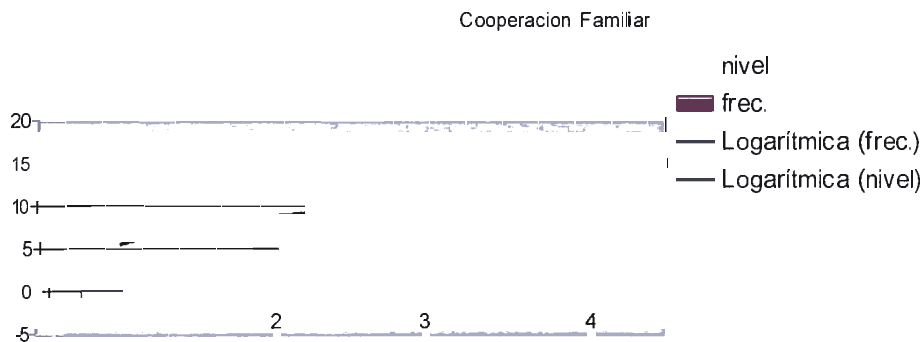
Respondiendo al objetivo de identificar variables contextuales como factor interviniente en la inclusión laboral, se ha tomado como referencias la participación, toma de conciencia y apoyo de las siguientes situaciones:

- Asistencia a reuniones de Padres.
- Recepción positiva de las sugerencias de los Directivos Pedagógicos en cuanto a requisitos, tratamientos externos, Profesionales, Actividades, Aprendizajes, normas de vida y convivencia.
- Aporta ideas nuevas que signifiquen mejoras al desarrollo de sus hijos, dándoles mayor calidad de vida, autonomía, crecimiento académico, laboral social y/o deportivo.

Para comparar posteriormente la incidencia de estas dimensiones de análisis con el mantenimiento efectivo del puesto de trabajo.

INFORMACION	-1	0	1	2
Familia viene a reuniones	10-20%	21-40%	41-60%	Más del 61%
Recibe y aplica sugerencias	10-20%	21-40%	41-60%	Más del 61%
Aporta nuevas ideas	nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre

nivel	frecuencia.	frec acum
-1	2	2
0	7	9
	15	24
2	7	31



Cooperación familiar, escala logarítmica. ELABORACION PROPIA (en base a cuadros).

Del análisis de las líneas de tendencia entre “Nivel de cooperación familiar” y la posibilidad de obtener y mantener empleo se desprende que hay una correlación muy positiva entre ambas. Es decir: es el factor aparentemente más determinante a

la hora de conseguir y mantener el empleo, dadas las otras variables como "constantes".

En los casos en los que la Institución acompaña a la búsqueda de empleo, se dan mayores chances de mantener de forma efectiva la relación laboral en aquellos jóvenes a quienes las familias acompañan sostenidamente.

5) Concepto Escolar:

Se han tomado de los legajos las evaluaciones de las diferentes materias pedagógicas, los informes de mediados y fin de año de la última cursada y evaluado los informes a Obras Sociales, como así también las calificaciones "conceptuales" del Personal Directivo Docente sobre cada uno de los casos de estudio.

Concepto escolar (academico)

☐ Concepto escolar
(academico)

B MB EX

FUENTE: ELABORACION PROPIA (en base a Legajos e informes)

Concepto: B: Bueno ; MB: Muy Bueno. Ex: excelente.

nivel	frecuencia.	frec acum	
B	11	11	11CASOS
MB	17	28	
EX	3	31	20

La correlación entre la frecuencia de conseguir empleo y el "concepto Escolar" parece ser positiva, ó también podría preverse que se ofrece más empleos a aquellos candidatos que previamente hayan demostrado buen desempeño escolar. De todos modos es dable una correlación positiva en el rango "B-MB".

Análisis comparativo de los indicadores seleccionados

Analizado ya el Objetivo de "Conocer el nivel de empleo real en las ultimas 5 cohortes de egresados de Instituto Súyay." Se llega a la conclusión de que El nivel de empleo real de las 5 camadas estudiadas es de 44.3 % (de 70 Egresados , 31 han conseguido empleo).

Ese resultado, comparado con la media nacional (según estadísticas de S.N.R.) es un dato que aporta mucho a la calidad de la formación e inclusión laboral de esta camada de egresados, ya que la media a nivel nacional es de aproximadamente 25 por ciento.

Teniendo en cuenta a su vez que esa no es la media a nivel nacional de manera taxativa, dado que solo es el promedio de empleo de aquellas personas con discapacidad que tiene CUD.

Es decir: la inserción laboral de los egresados del Instituto es casi 2 veces superior al promedio nacional de personas con CUD.

Si no se toma el valor "Relativo" (superior en 2 veces a la media nacional), sino el valor ABSOLUTO (que demuestra que casi la mitad de los egresados están desempleados); y luego se analizan las causas que llevan al bajo nivel de empleo de las cohortes estudiadas, se llega a "priorizar" las causas en:

- 1) Baja oferta de puestos de trabajo.
- 2) Poca permanencia en los puestos de trabajo (por baja flexibilidad y poca adaptación) .
- 3) Poco apoyo familiar.

Cuando se evalúa la formación, y se identifican estrategias de Capacitación formal exitosa.

Las estrategias estarían más en línea con:

- La Formación Laboral (en la Escuela Especial, con la incorporación de hábitos laborales).
- La sección de "Aprestamiento Laboral".
- La selección de individuos al formar las ternas (según cada puesto y cada empresa).

Al describir la Oferta Laboral: La oferta laboral en líneas generales se encuentra muy "atomizada". Se desprende que, al no cumplirse el cupo por ley, la toma de personal siendo "P.C.D." depende más que nada de la "buena predisposición" al tema de cada institución ó empresa. En muchas de ellas, el sector de RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA (R.S.E.) lleva el tema adelante con responsabilidad, seriedad y efectividad. Pero en líneas generales, el Gobierno debería realizar más acciones en pos del cumplimiento de los cupos, y su extensión también a mayor numero de empresas privadas.

Participación porcentual de los distintos mecanismos de inserción: VOLUNTARIADOS; PASANTÍAS; EMPLEO FORMAL; EMPLEO EN EL ÁMBITO PYME FAMILIAR.

Se presenta mayor porcentaje de acuerdos y de mejor calidad (Pasantías Rentadas que en muchos casos se han continuado con la toma del trabajador en Relación de Dependencia en la Empresa) en EMPRESAS PRIVADAS, luego en ORGANISMOS PÚBLICOS, Y finalmente en varias O.N.G. 's.

Análisis cualitativo

En el marco del análisis cualitativo de los factores que inciden en el éxito o fracaso de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, se llevaron a cabo entrevistas “semi. estructuradas”, con 15 preguntas establecidas y al final un espacio para comentarios propios del entrevistado. Todos los testimonios han sido consensuados, filmados y con previa autorización por el entrevistado y su familia (en el caso de las P.C.D.).

ENCUESTAS PERSONALES: para detectar las Fortalezas de los CV y de los perfiles personales; resaltar los Valores a tener en cuenta, y detectar las cualidades individuales que generaron una exitosa inclusión laboral.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR: se puede observar en qué situaciones hubo que “apuntalar” al trabajador en aquellos aspectos a mejorar; corregir errores a tiempo; y tomar contacto con el empleador y orientarlo en los apoyos necesarios para una inserción laboral exitosa.

ENCUESTAS AL EMPLEADOR: para detectar la “percepción” personal del desempeño del Trabajador P.C.D., para observar el lenguaje verbal y corporal del entrevistado, enfatizar en determinados aspectos, canalizar sugerencias ó indicaciones. Todos los registros de los estudios cualitativos se encuentran en un Cd, filmados y /o fotografiados. Se entrega conjuntamente con el material escrito un archivo electrónico con el material de los testimonios.

FUENTES CONSULTADAS:

PRIMARIAS: entrevistas a los trabajadores P.C.D., entrevistas a los jefes de puestos; entrevistas a los gerentes de empresas, entrevistas a los compañeros de trabajo; a los tutores y docentes del Instituto.

SECUNDARIAS: legajos de los alumnos; Currículum Vitaes; certificados de cursos realizados; libro de asistencia a actividades. Evaluaciones escolares. Informes a Obras Sociales.

Análisis de los resultados de las entrevistas realizadas:

Se relatan los resultados de algunas experiencias. Se tiene especialmente en cuenta que el nivel educativo “Post Primario laboral” tiende a construir un puente entre la EDUCACIÓN y el TRABAJO, a través de la Formación en conocimientos, valores y actitudes, así como también el acompañamiento, aprestamiento laboral, y sostén en las Practicas Laborales.

En las experiencias con mejor desempeño de las relatadas se ha constatado la presencia de determinados factores comunes:

- La presencia en tiempo y forma del alumno en la Escuela Especial.
- Un Ciclo de Formación Laboral que ha sido exitoso en transmitir conocimientos, valores, aptitudes y actitudes.
- La conformación en el sujeto de un “Perfil Laboral” demandable (en “Aprendiz de Oficio” con posibilidades ciertas de generar valor económico).
- La Constancia y el compromiso en los Directivos y Docentes.
- Empresas, Organismos Públicos y/ó Instituciones No gubernamentales que han abierto sus puertas a la experiencia, con convicción, acompañamiento y decisión Política firme.
- Un sólido compromiso por parte del alumno y su familia de adoptar la experiencia, y desarrollarla en su máxima posibilidad.

Todo esto hace referencia a un proceso continuo que va desde la Admisión del alumno en la escuela especial, su formación laboral, el aprestamiento, la conformación de ternas, el apoyo y seguimiento en el puesto de trabajo, buscando una SOCIALIZACIÓN A TRAVÉS DEL EMPLEO. Logrando muchas veces una inclusión social plena, verídica, valedera y duradera.

A continuación se identifican y describen las principales denominadores comunes que surgen del análisis de la entrevistas realizadas, las cuales constituyen la dimensión cualitativa del Trabajo.

Dimensiones de análisis	Resultados obtenidos
Inicio de la actividad laboral	Los casos evaluados llevan entre 6 y 18 meses en los trabajos; Del total de las respuestas el 48 % lleva 6 a 12 meses y el 52% lleva 13 meses ó más.

Actividades desarrolladas en el espacio laboral

De las respuestas obtenidas el 85 % refiere realizar tareas de: tareas manuales sencillas, como ser: traslado de mercaderías, stockeado, fotocopiado, reposición de góndolas ó heladeras, etc. Hay 2 casos en que las tareas han sido de mayor complejidad luego de unos meses de entrenamiento.

Medio y forma de llegar al puesto de trabajo

El 100% de los jóvenes viaja en forma autónoma, comentado que previamente han recibido el apoyo de un familiar ó del tutor escolar para el aprendizaje del recorrido y el desempeño en medios de transporte público.

Elementos aprendidos en la escuela, que los sujetos registran de utilidad en el ámbito laboral

Todos los casos resaltan la importancia de la Escuela. Se mencionan en general los talleres de oficios, de fotocopiado y de contabilidad. En cuanto a habilidades de la vida diaria, cómo interpretar un mapa, viajar en transporte público, y utilizar dinero corriente.

Influencia de la familia en la adaptación al trabajo

La totalidad del los casos estudiados la Respuesta fue positiva, siendo que en varios los padres han acompañado en los viajes de los primeros días al trabajo, y en muchos de ellos aún continúan con el acompañamiento en el despertar y los preparativos en el hogar, previos a la salida al trabajo.

Aspectos positivos	Se hace referencia en general a tareas "motivantes", desafíos nuevos, y en segundo lugar a situaciones sociales. 25% de los encuestados participan de actividades sociales fuera del ámbito laboral con los compañeros de trabajo.
Aspectos negativos del ámbito laboral desde la perspectiva de cada sujeto	Mencionan algunas tareas tediosas, ó tener que "madrugar", ó largos viajes del hogar hacia el trabajo, 25%.
Relación con los pares	Todos los casos "bien" ó "muy bien", y en dos casos ha socializado más allá de las situaciones de encuentro en el trabajo (ej. Con actividades fuera del horario laboral, como ser festejos de cumpleaños, partidos de fútbol ó eventos sociales).
Relación con los jefes	Mayoría de respuestas "muy Bien" (65%) , otras "Bien" (35%) .
Descripción de las responsabilidades	Es de destacar aquí que en todos los casos se menciona las tareas y un buen "nivel de terminación", acorde a lo esperable por la empresa aún para u trabajador "común".
Relato de las actividades extra laborales con sus pares	En la mayoría de los casos, marcan que hay escasas actividades de estas características, sólo dos casos mencionan actividades en horarios fuera del horario laboral.

Rol de los tutores desde la perspectiva individual

En todos los casos la compañía de los tutores es importante y han reconocido y agradecido este acompañamiento, 100%. Las actividades que mas se rescatan de los tutores son:
"enseñar a viajar" , "acompañarlo",
"Presentarlo en la empresa" , "mediar ante situaciones difíciles" , "aconsejar en mejoras", etc.

Relación con el dinero (salario)

Las respuestas son dispares, hay quienes lo llevan y entregan al hogar familiar, quienes ahorran todo, y quienes se administran para sus gastos corrientes.

8. CONCLUSIONES.

El objetivo de este trabajo de investigación fue identificar el nivel de empleo y los factores intervinientes en la inserción laboral, sostenibilidad y efectivización del puesto laboral, de los alumnos de egresados entre los años 2007 a 2011 de la Escuela Especial nivel Posprimario Laboral, Instituto Suyay.

Las categorías que se construyeron para interpretar los datos fueron el nivel de empleo, aspectos socio-demográficos de la población objetivo, aspectos de la discapacidad, concepto escolar y dimensión familiar.

Posteriormente se profundizó en el tema de estudio, mediante el análisis de entrevistas semi estructuradas en referencia a variables relacionadas a la percepción personal de los trabajadores con discapacidad y aspectos relacionados a su autonomía y empleo.

En base al análisis de los casos individuales, se evidencia que el nivel de empleo real de la población estudiada es de 44.3 % del total de los egresados durante el período.

Hay una prevalencia de sexo masculino, superando los varones un 24% a las mujeres, pudiendo explicarse esta prevalencia por el hecho que las demandas de los puestos de trabajo requieren el desempeño de tareas con mayor compromiso desde aspectos de índole físico. Dado que al comparar las Matriculas escolares completas de los últimos 5 años, de los cursantes en cada año, la prevalencia de sexo masculino oscila entre 58 y 68.5 %.

Al analizar el discurso de las entrevistas se puede observar que el 48 % lleva entre 6 a 12 meses y el 52% lleva 13 meses ó más en su puesto de trabajo.

El 85 % refiere realizar tareas de: tareas manuales sencillas, como ser: traslado de mercaderías, stockeado, fotocopiado, reposición de góndolas ó heladeras, etc. Hay 2 casos en que las tareas han sido de mayor complejidad luego de unos meses de entrenamiento.

Con referencia a la autonomía en la movilidad hacia y desde el trabajo El 100% de los jóvenes viaja en forma autónoma, comentado que previamente han recibido el apoyo de un familiar ó del tutor escolar para el aprendizaje del recorrido y el desempeño en medios de transporte.

Otro aspecto importante de señalar y en relación a la incidencia de los factores contextuales, es que la totalidad de los casos estudiados responden en forma positiva a la contribución de la familia en la prestación de apoyos brindados para su adaptación al ámbito y desafíos propuestos por el contexto laboral.

En cuanto los factores personales facilitadores de aspectos motivacionales se menciona la importancia de los nuevos desafíos y cobran relevancia la participación en actividades sociales fuera del ámbito laboral con los compañeros de trabajo.

Por otro lado, entre los elementos asociados a la facilitación en la inclusión laboral se destaca la importancia de contar con el acompañamiento de los tutores por parte de la Escuela, quienes les proveen los apoyos necesarios en la inducción en el entorno de la empresa, mediación en situaciones conflictivas y orientación para el desempeño y mejora en el puesto de trabajo.

La inclusión en la sociedad y en el empleo requiere de un trabajo previo, que debe realizarse desde la escuela.

Para ello, se debe incidir en las competencias laborales, pero también en las estrategias facilitadoras del logro de objetivos relacionados con la vida adulta. En este sentido, las habilidades relacionadas con la autodeterminación cobran un papel primordial, así como la incidencia en factores contextuales.

Las estrategias de apoyo en el empleo dentro de la formación para la inserción laboral, con la intervención de profesionales expertos en el análisis de puestos de trabajo y en la formación en el marco de la empresa, ofrecen el soporte necesario tanto al trabajador con discapacidad como al marco laboral que le acoge (agentes laborales y compañeros de trabajo), generando posibilidades de inclusión real y efectiva.

Sin embargo, habiendo comprobado que solo el 25% de las personas con discapacidad (certificada con C.U.D) tiene empleo, es dable pensar que algunas cuestiones son: la falta de control estatal de la legislación vigente, el temor de los empleadores ante un desconocimiento del empleado P.C.D., la falta de ofrecimientos de empleos, y el miedo a lo distinto.

Por otra parte, la educación y formación laboral para competir en el mercado de trabajo formal, son factores decisivos que alientan la integración e inclusión laboral en el largo plazo de las personas con discapacidad.

La capacitación educativa básica y las herramientas para el empleo, con respecto a los estándares mínimos exigidos actualmente, es una de las cuestiones que atender dentro de esta problemática. En este sentido, aparecen como posibilidad las instituciones que trabajan en las áreas educativa y laboral priorizando como acción a seguir, asegurar una capacitación constante y la ejecución de talleres de formación laboral.

Un ejemplo de lo expuesto es el proyecto de Instituto Súyay, que coordina un programa de formación para el empleo de personas con discapacidad en el que los sujetos desarrollan las competencias y habilidades que poseen internamente, tratando con la ayuda de profesionales especializados en llevarlas adelante, a partir de la orientación y capacitación, con el fin de encontrarles un puesto de trabajo acorde a sus posibilidades, en función, a su vez, de los convenios laborales establecidos con empresas así como organismos nacionales y organizaciones del tercer sector. Así, el guarismo de nivel de empleo de la muestra analizada se halla cercano al 45%; luego al analizar las variables que podrían estar influyendo en el logro del puesto y la consecución de la experiencia laboral se concluye que es de suma importancia la participación y apoyo de la familia directa sobre el alumno y pasante.

Además de contar con el apoyo y acompañamiento familiar, la mejor manera de que una persona con discapacidad acceda y retenga un empleo es por intermedio de una metodología de empleo con apoyo, lo cual significa que durante un tiempo necesario va a contar con el seguimiento, a modo de guía, de un equipo de profesionales especializados en diversas áreas, brindándoles ayuda en los aprendizajes de tareas y de adaptación al entorno laboral. Apoyando a la P.C.D. como así también a los familiares, compañeros, y asesorando a la institución y los jefes de puestos.

La cuestión central está dada por la conceptualización de discapacidad y los procesos estratégicos para ampliar sus oportunidades laborales, permitiéndoles a las personas con discapacidad acceder a los recursos necesarios para lograr una vida digna. Paralelamente, es fundamental generar políticas de distribución equitativa de oportunidades socio-laborales, tales como acuerdos con empresas, ternas que acompañen, y sostenimiento continuo de los procesos de inserción y adaptación social y laboral "in situ".

Estos procesos estratégicos implican trabajar a partir de redes sociales, en las que se debe fomentar un sentido de responsabilidad colectiva y compromiso para responder con acciones incluyentes, tomando en cuenta las potencialidades de dichas personas como miembros productivos y contribuyentes a la sociedad.

La experiencia empírica en el trabajo diario por la integración, la inclusión, y la igualdad de oportunidades, demuestra que conseguir la dignidad plena de las personas con cualquier tipo de discapacidad, es una labor realmente ardua y a veces tan compleja que pareciera resultar inalcanzable. Pero cuando las personas con discapacidad desarrollan sus potencialidades, se convierten en verdaderos actores sociales, dueños de sus limitaciones, poniendo todo su empeño en superar cuanto obstáculo se les presente, evidenciando que el espíritu de superación es siempre más fuerte que sus propias dificultades.

Cuando las instituciones deciden actuar de manera unida y pro activa, la presencia de las personas con discapacidad se percibe y se escucha socialmente. Es decir, cuando la sociedad toda -cada una de las instituciones, organismos, empresas y cada uno de sus miembros- asume una responsabilidad desde un lugar ético, humano y solidario, la sociedad se transforma en una sociedad incluyente respetando a sus miembros cualquiera sean sus características y posibilidades personales.

En este contexto, la Educación Especial debería considerarse un "MEDIO" y no un obstáculo, para lograr la inclusión social plena, ya que contribuye a la formación educativa, capacitación laboral, y la inclusión social y laboral. Tiene todos los mecanismos necesarios para llevarlo a cabo con éxito.

La Educación Especial es capaz de proveer ese entorno un tanto más "tutelado" para aquella minoría que no pueda o no quiera optar por la Inclusión en la Educación común. Es notoria la afluencia de alumnos a escuelas especiales provenientes de experiencias forzadas y fracasadas de intentos de inclusión a la escuela común. La Escuela Especial trabaja así en el camino de la Integración Escolar y de la Inclusión Social, pero en plazos más largos, con horizontes más amplios pero más sostenibles y duraderos, porque puede tener el Plantel y las metodologías acordes a permitir "Apre.hender" los conocimientos, hábitos y valores propios del trabajador actual. Se

constituye así en fuente de Metodología, medio ambiente facilitador y proveedor de apoyos y recursos para la integración e inclusión social plena (desde lo educativo, social, deportivo y laboral). El éxito de la experiencia de inserción laboral está en aprovechar las sinergias educativas, familiares, laborales y de formación que la apoyan.

BIBLIOGRAFÍA:

Referencias de Libros:

Barton, L. (Compilador). " Discapacidad y sociedad". (2da edición), Ediciones Morata. Madrid, España 1998.

Crespo, A. (Compilador): "De la Educación Especial a la Inclusión Social", Editorial Letra Viva. Buenos Aires. Argentina, 2010.

Dadamia, O. : "Necesidades Educativas Vulnerabilidad y Exclusión Social". Editorial Lumen. Buenos Aires, Argentina, 2013.

Hornero Sanchez, R.: "Terapia Ocupacional en Educación Especial" . Revista informativa de la Asociación Profesional de T.O. Nº 24,Madrid, España,2005.

Miguel De, S Y Cerrillo, R. (Coordinador) . "Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual". Editorial Pirámide. España, Madrid. 2010.

Pallisera Díaz, M.: "Transición a la edad adulta y vida activa de las personas con Discapacidad psíquica". Editorial EUB . Barcelona, España, 1996.

Perez, M. (2008). "Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales en Pedagogía Social". Revista Interuniversitaria, 3ª época, nº 15, pp 99-110.

Rifkin, J. : "El fin del trabajo", Editorial Paidos, Buenos Aires. Argentina, 2002.

Rivas, M. : "El derecho de aprender. El derecho de enseñar". Editorial Lumen, Buenos Aires, Argentina, 2013

Valls, Vila y Pallisera: "Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad" . Editorial EUB . Barcelona, España, 2004.

Valls, M.; vila, M. y Pallisera, M. "La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia." Revista de Educación, (334), 99-117. (2004)

Willard & Spackman: "Terapia Ocupacional". Editorial Medica Panamericana, Buenos Aires, Argentina, 2005.

Referencias de Legislación, Censos y Organismos Internacionales:

BANCO MUNDIAL (2011) *Informe Mundial sobre la discapacidad*. Disponible en línea en <http://www.conadis.gov.ar/destacadas.html>.

CIF. "*Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*". Madrid.2001.

Convención internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.

Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad . B.A. Argentina, 2001.

Ley nacional 25.389. Año 2001.

Ley Nacional 24.901. Año 1997.

Ley Nacional 22.431. Año 1981

O.M.S. Informe mundial de la discapacidad, AÑO 2011.

ANEXOS:

● INVERSIÓN

Pasante	Institución Empresa Organismo	Fecha de Nacimiento	Titulo Secundario	Diagnóstico Médico (1)	Cooperación de la familia (2)	Conce pto	Año ing.
JUAN PABLO R.	servicompras de petrolera	12-3-83	SI	DP	1	MB	2007
LUCAS L.	servicompras de petrolera	13-5-86	NO	DM	1	B	2007
SERGIO F.B.	servicompras de petrolera	16-6-78	SI	DM	2	B	2007
SEBASTIAN M.	servicompras de petrolera	23-3-82	SI	DM	1	MB	2008
JULIANA F.	servicompras de petrolera	10-5-79	NO	DM	0	EX	2009
RICARDO M.M.	servicompras de petrolera	15-5-89	SI	DP	1	EX	2009
PABLO S.	servicompras de petrolera	26-4-73	NO	DMDP	2	B	2009
ANTONELLA L.Q.	servicompras de petrolera	15-4-86	NO	DPDM	1	MB	2009
NOEMI M.	servicompras de petrolera	12-3-85	NO	DMCG	2	B	2009
FERNANDO ELIAS K.	servicompras de petrolera	27-7-88	NO	DM	0	B	2010
FEDERICO ALEJANDRO C.	servicompras de petrolera	31-5-91	NO	DM	1	MB	2010
RODRIGO MAXIMILIANO G.	servicompras de petrolera	21-3-88	NO	DM	2	MB	2009
ROBERTO CATERA	servicompras de petrolera	5-2-85	NO	DMOTROS	0	B	2009
ALEJANDRO G.A.	servicompras de petrolera	17-9-90	SI	DM	1	MB	2010
GUSTAVO M.	servicompras de petrolera	3-4-91	NO	DMCG	-1	B	2011
ALEXANDER IBER C.	servicompras de petrolera	9-5-89	NO	DMCG	0	B	2010
MATIAS P.	servicompras de petrolera	26-7-91	NO	DMDFCG	2	MB	2011
DAIANA DE LOS A G.	Org. oficial CABA	17-11-90	NO	DPDM	0	MB	2011
GASTON S.	Org. oficial CABA	2-6-87	NO	DMDFOTROS	1	MB	2010
JAIR R.	Org. oficial CABA	5-3-90	NO	DMDF	1	MB	2010
VICTORIA D.	Org. oficial CABA	28-2-91	NO	DM	-1	B	2010
MICAELA V.	Org. oficial CABA	24-9-91	NO	DPDM	1	MB	2010
TAMARAR.	Org. oficial CABA	30-12-85	NO	DMCGOTROS	1	MB	2011
LUCIANAD.	Org. oficial CABA	30-12-88	NO	DM	-1	MB	2009
GABRIELZ.	Org. oficial CABA	5-11-86	NO	DP	1	EX	2010
ROMINA J.	Org. oficial CABA	4-11-85	NO	DMCG	1	MB	2011
MARIANO C.	Org. Oficial CABA.	22-9-85	NO	DPDM	0	MB	2010

DANILAG.	Org. oficial CABA	27-1-91	NO	DM	0	B	2011
DEBORAL.V.	Org.no gubernamental	28-4-75	SI	DMDP	0	B	2011
MELINAS.	Org. no gubernamental	27-2-92	NO	DMCG	1	MB	2011
NATALIAC.	Org. no gubernamental	12-9-75	NO	DM	1	MB	2011

REFERENCIAS

Columna Diagnostico Medico: Discapacidad mental (D.M.) ; Psiquiátrica (DP) ; Discapacidad Motora (D.F.); Congénita (C.G) ; Otros (vista, oído, etc).

Columna Cooperación Familiar: -1 (negativo) / 0 (neutro) / 1 (positivo) / 2 (muy positivo).

Columna Concepto Escolar: Bueno / Muy bueno / Excelente

NOTA: en la planilla se incluyeron más casos que los que luego se han contemplado para las estadísticas (que son sólo los del período 2007-2011).

1) ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL (COMPLETADA POR LOS JEFES DE PUESTO)

EVALUACION DE DESEMPEÑO PASANTÍAS

PASANTE:

Fecha:

ITEM EVALUADO

M R B MB

1) HABILIDADES GENERALES

- 1.1. Posee los conocimientos para su trabajo
- 1.2. Logra autonomía en realización de tareas.
- 1.3. Posee capacidad de resolución en situaciones problemáticas.
- 1.4. Presenta adaptabilidad a los cambios

2) RIELACION CON SUPERIORES

- 2.1. Comprende las instrucciones
- 2.2. Desarrolla relaciones óptimas con superiores
- 2.3. Cumple las consignas emitidas por su superior
- 2.4. Acepta las sugerencias para mejorar

3) RELACION CON LOS COMPAÑEROS

- 3.1. Interactúa con los compañeros
- 3.2. Establece buenas relaciones con pares

4) HABITOS DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA

- 4.1. Cumple los compromisos en tiempo y forma
- 4.2. Llega puntualmente al puesto de trabajo
- 4.3. Posee bajo índice de ausentismo.
- 4.4. Cumple con los hábitos de higiene, orden y seguridad

5) TRABAJO REALIZADO

- 5.1. Desarrolla con calidad su trabajo
- 5.2. Alcanza el nivel de productividad previsto
- 5.3. Utiliza correctamente los equipos/herramientas
- 5.4. Es responsable respecto de su función.

CONSIDERACIONES FINALES:

ANÁLISIS CUALITATIVOS DE CASOS "TESTIGO".

Las preguntas han sido:

1) Encuesta al trabajador "PC.D.";

- 1. Cuándo empezaste en tu trabajo?**
- 2. Qué haces en tu trabajo (relatar tareas básicas).?**
- 3. Cómo viajás ?**
- 4. Qué cosas que aprendiste en la escuela fueron importantes para tu trabajo?**
- 5. Tu familia contribuyó a tu adaptación al trabajo?**
- 6. Que te gusta de tu trabajo?**
- 7. Qué es lo que menos te gusta (ó te disgusta)?**
- 8. Cómo te llevás con los compañeros?**
- 9. Cómo te llevás con tu jefe?**
- 10. Qué responsabilidades tenés ?**
- 11. Hay actividades sociales compartidas con los compañeros?**
- 12. Algo más que consideres importante mencionar:**
- 13. Es importante para vos el acompañamiento de los tutores (por parte de la Escuela) ?**
- 14. Si "SI" , en qué ?**
- 15. Cómo te manejas con tu sueldo?**
- 16. Hay algo que quieras agregar/ "profundizar"... ?**

2) Encuesta AL EMPLEADOR DEL trabajador "P.C.D.";

- 1. Cuándo comenzaron el trabajo las P.C.D.?**
- 2. Qué hacen en el trabajo (relatar tareas básicas).?**
- 3. Cómo llegan (medios de transporte)?**
- 4. Qué son importantes tener en cuenta al momento de la capacitación ("trainee") de este tipo de trabajadores (P.C.D.) ?**
- 5. Las familia están presentes, y apoyan su adaptación al trabajo?**
- 6. Que es lo que más les gusta del trabajo en general?**
- 7. Qué es lo que menos les gusta del trabajo en general?**
- 8. Cómo se llevan con los compañeros?**
- 9. Cómo se llevan con el jefe?**
- 10. Qué responsabilidades tienen?**
- 11. Hay actividades sociales compartidas con los compañeros?**
- 12. Algo más que consideres importante mencionar:**
- 13. Es importante para vos el acompañamiento de los tutores (por parte de la Escuela) hacia los P.C.D. en su integración laboral?**
- 14. Si "SI" , en qué ?**

1) CASO CIRO P.

Ciro es un Joven muy dinámico, socializado y participativo. De excelente conducta y muy buen vínculo a nivel social. Si bien su nivel pedagógico es bajo (no lee de corrido ni realiza operaciones matemáticas simples), tiene muy buena adaptación a diversos medios: viaja solo; participa de todas las áreas y actividades propuestas.

Ha participado en el Equipo de natación de la Escuela, viajado al interior a representar el establecimiento, con muy buenos resultados.

Es arquero en el equipo de Súyay A, junto con otros 7 jugadores viajan y participan de campeonatos municipales y nacionales.

Tiene actividad "Política": es presidente del centro de Estudiantes.

Ha participado con éxito de Pasantías previas a la de YPF.

En la entrevista se muestra muy conforme. Para él representa un desafío, y un lugar a "ocupar" con responsabilidad, respeto y desarrollo.

Es muy participativo, tiene espontaneidad, elocuencia y una capacidad de diálogo muy desarrollada. Piensa en su futuro, y desea continuar con el desarrollo laboral, vinculándolo al personal.

Sus jefes y compañeros valoran mucho su esfuerzo y desempeño. Todas las encuestas le han dado muy bien, y ha sido "participado" de la distribución de premios por desempeño de la compañía, él mismo dice "...como uno más de los compañeros de la estación...", se ha ganado 2 premios en 2013.

Poco antes del cierre de este capítulo, le ha llegado a Ciro el nuevo contrato por la renovación de su PASANTÍA.

2) CASO MARIA B.P.

Maria B. P. es una joven muy tímida, introvertida. Si bien tiene muy buen nivel Pedagógico (ha obtenido el Título de Secundario para adultos en Instituto Orsino), en ocasiones su timidez hace que no se exprese como podría.

La entrevista filmada ha tenido que repetirse en 2 oportunidades, dado que Belén no se expresaba en las respuestas del modo esperado, ó bien hacía prolongados silencios.

Se muestra muy conforme con su PASANTÍA RENTADA DE TELEFONISTA RECEPCIONISTA, es muy amable, atenta y cumplidora en horarios, modos y pautas de trabajo.

Si bien en un comienzo le ha costado la adaptación, su tutora ha acompañado y enseñado las rutinas correspondientes al puesto de trabajo, como ser por ejemplo: atención telefónica; atención a Proveedores; manejo de maquinas habituales (central telefónica; fotocopidora; Fax, computadora; etc).

Belén fue aprendiendo, adaptándose al puesto de trabajo y tomando día a día más tareas bajo su área de responsabilidad.

A Hoy ya tiene formalizado su tercer acuerdo de pasantía semestral, de manera consecutiva.

La participación de su familia, si bien acompañó desde un comienzo el proyecto de PASANTÍA, en ocasiones tiende a ser "en demasía", ocurriendo circunstancias en las cuales la madre participa por demás, y toma a su cargo decisiones propias de Belén.

Por caso, en el último verano, la madre llamó al Trabajo de Belén, "solicitando una ampliación del período de vacaciones" ; Belén no lo había podido hablar previamente, pero sí sabía que su madre llamaría.

Cuando la Madre habló con al jefa de Belén, ésta última le comunicó que las VACACIONES son definidas " de ante mano" según cada relación laboral, pero que, de todos modos se vería el tema en persona, pero entre Belén y ella, como debería haber ocurrido desde un comienzo.

Esta última "situación" ha sido una más, en las cuales, algunos familiares directos, por "proteger" a los jóvenes P.C.D. , en ocasiones toman decisiones por ellos, ó realizan gestiones que deberían ser propias del Trabajador. En esas circunstancias, les quitan autonomía, restringen sus "grados de Libertad" propios como trabajador.

A Belén le costaba vencer la timidez, y afrontar la situación. En especial, porque también estaba pidiendo algo "extra" (unos días de vacaciones adicionales). Finalmente, Belén pudo hacerlo, habló con su jefa y los días fueron concedidos.

3) CASO TESTIGO: LA HUERTA DE INTA PROHUERTA (AV GARAY).

En el año 2010 se inicia un contacto entre las autoridades de la institución y el INTA, a través del plan "PRO.HUERTA", el plan en sus líneas generales tiende a desarrollar extensión para que una franja " de menores posibilidades económicas" de la población urbana pueda conocer los rudimentos de la huerta y así desarrollar un emprendimiento auto.sustentable para su propia familia.

Los contactos iniciales consistían en que técnicos del INTA visitaban la escuela, daban charlas, traían semillas, y controlaban el desarrollo de la huerta y el seguimiento de las tareas de los alumnos en la huerta de la escuela.

En el año 2011 se realiza un primer "Acuerdo marco" de PASANTÍAS NO RENTADAS, por el cual INTA habilitaba 3 vacantes para que Jóvenes del Instituto pudieran ir a trabajar a la huerta de Garay, en contratumo de la Escuela.

Durante 2011 y 2012 el acuerdo funcionó, y los alumnos Pasantes fueron regularmente a la huerta del INTA.

A principios de 2013, ya con los "candidatos" en la escuela elegidos, los técnicos del INTA no se disponían a la firma del "Acuerdo Marco" para el año en curso. Dilataban las respuestas, ó no daban fechas ciertas de comienzo.

La situación se presentaba extraña, y no se entendía desde la escuela, las razones de la "no continuidad".

Finalmente, Pablo Crespo se hace presente en la Huerta, y conversa con los Técnicos, vecinos de la zona, y compañeros de los PASANTES. Solamente en ese momento, los Técnicos, y los compañeros comentan que "Había ocurrido una Situación muy desagradable, y preocupante" (en Diciembre último, un Pasante, había llegado un día un tanto "alterado", y , usando una pala de punta a modo de hacha, había destrozado un arbol de Banano, que muchos años había costado que arraigara y diera frutos). Esa situación había entristecido, y atemorizado a la gente de la Huerta, quienes ahora estaban muy poco "predispuestos" a firmar un nuevo "Contrato Marco".

Luego de toda una tarde de conversar y buscar alternativas, se llegó a la solución.

- Se firmaría un nuevo Contrato Marco.
- Se haría un contrato "descargo de responsabilidad Civil" a cargo de los Padres de los PASANTES.
- Se proveería por parte de la escuela un BOTIQUÍN COMPLETO de primeros auxilios.
- A Cada uno de los 3 pasantes se asignaría un Tutor por parte de la escuela, quien debería visitar el sitio al comienzo una vez por semana, y dejar sus datos y nº de tel. celular, atento a si ocurriera un hecho desafortunado nuevamente.

Finalmente, en junio de 2013, luego de aquella nueva gestión, y la provisión de documentación e insumos, 3 jóvenes han sido inscriptos y comenzaron las PASANTÍAS EN INTA PRO.HUERTA.

ANÁLISIS CUALITATIVOS "PREVIOS":

1) SERGIO F.B. Y SU FALLIDA INSERCIÓN LABORAL.

En el año 2006 se abre la posibilidad de una inserción laboral en una fábrica de galletas de arroz, en el barrio porteño de Pompeya.

Inicialmente la visita la coordinan el Director y el Administrador de Instituto Súyay conjuntamente con el dueño y director de la Fábrica. En esta primera visita se observa el puesto de trabajo, las instalaciones, las maquinarias y el ambiente físico y humano en general.

Si bien la tarea parecía "factible" desde el punto de vista técnico, había algunas dudas respecto de las posibilidades del pasante en cuanto a poder cumplir con los ritmos, horarios y calidad de terminación en general. El puesto era al pié de una máquina despachadora de galletas y la tarea consistía en apilar, embolsar y luego confeccionar las cajas que irían a depósito.

La tarea requería cierta velocidad ,precisión, concentración y una terminación prolija y muy pareja. Las cajas tenían "nº de partida" que permitía individualizar al operador que había confeccionado cada empaque.

La primera cuestión que surgió en la entrevista inicial fue si no había otro puesto, dado que los rendimientos estaban tan presentes, se dudaba respecto de la posibilidad de adaptación exitosa del candidato a proponer.

El Sr. Eduardo (dueño de la fábrica) comentó que el único puesto era ese. Tratándose de una pequeña empresa, de tan sólo 10 personas, no había otro trabajo posible.

La alternativa era: ese puesto ó nada en esa empresa.

Se eligió la alternativa de probar. Se concertó otra entrevista, esta vez con el candidato propuesto, y luego de aquella se firmó el acuerdo de Pasantía.

La inserción de Sergio fue buena en un primer momento. Se trataba de un joven simpático, conversador y muy sociable, que se fue ganando la simpatía de sus compañeros.

Pero los problemas empezaron a ocurrir cuando, una vez los pedidos estaban en el destino de los clientes, estos se quejaban por la falta de paquetes en las cajas, las galletas rotas ó lo desprolijo del empaquetado. Las quejas se sumaban y al determinar partida y nº de lote, se identificó al operador del empaquetado (que era Sergio).

Hubo algunas visitas en la fábrica, ciertas reuniones y conversaciones con Sergio para mejorar su trabajo, pero finalmente, luego de aproximadamente 2 meses del inicio,

Sergio fue desvinculado de su puesto, y quedó nuevamente a la espera de otra posibilidad de inserción laboral.

Sergio volvió a la escuela con cierta tristeza, se mostraba deprimido y desganado, pero pronto surgiría otra posibilidad de inserción con mejores perspectivas.

2) LA PRIMER "TERNA" PRESENTADA EN LA EMPRESA PETROLERA.

Fue en el año 2007 que, luego de muchos esfuerzos, llamados, visitas y seguimientos, pudimos coordinar una entrevista con esta empresa (se trata de una gran petrolera que opera en el mercado de combustibles y lubricantes con participación mayoritaria). Es la empresa más grande de Argentina.

En la primera entrevista acercamos nuestra actividad, mostramos fotos de los alumnos, y propusimos casos individuales para que los entrevistaran.

Nos solicitaron formar una "terna" a fin de evaluar los candidatos para poder cubrir "1 ó 2" puestos de PASANTÍAS.

Los alumnos presentados fueron Sergio (el mismo del caso previo), Lucas, y Juan Pablo.

En la primera ronda de entrevistas cada uno de ellos fue a un sitio (estación de servicio) donde había un puesto vacante, a fin de entrevistarse con el Jefe de Estación y el encargado de Turno. Acudieron acompañados de una persona de la escuela.

Como en los 3 casos las entrevistas fueron positivas, y los candidatos se mostraron muy bien predispuestos a afrontar la tarea y asumir las responsabilidades, se nos convocó de la Gerencia de RRHH con la buena noticia de que se abrían 3 puestos, razón por la cual los 3 candidatos presentados podrían quedar como pasantes. Se iniciaba así un primer contrato de 6 meses de duración.

Sergio, Lucas, y Juan Pablo entraban a trabajar, a razón de 15/20 hr. A la semana, cada uno con su contrato y su puesto de trabajo.

Sergio tuvo su experiencia en el Self. Service, luego en Playa. Lucas probó la parte de reposición, cocina, y lubri.centro, mientras que Juan Pablo fue el que mejor desempeño tuvo, y pudo hacer cierta "carrera" hacia puestos de mayor jerarquía. Comprendía las tareas comerciales, y llegó a manejar la caja, hacer cobranzas y recibir proveedores.

Los 3 fueron efectivizados luego de transcurridos 3 períodos de pasantías sucesivas. A hoy Sergio está como Playero, Lucas renunció (se puso una empresa de Fletes con su familia), y Juan Pablo sigue en la empresa pero ha rotado hacia otra estación. Los 3 han sido casos exitosos, de buena inserción, y posibilidades de desarrollo en la empresa. Luego de ellos seguirían otras incorporaciones, y más efectivizaciones.

3) CASO FEDERICO C.

En todas las entrevistas realizadas con el supervisor de estación desde el inicio hasta el final de la pasantía de Federico siempre destacó su predisposición al trabajo y su deseo de realizar nuevas tareas. Debido a ello fue asignándole diferentes actividades a lo largo de la misma las cuales desempeñaba sin dificultad y con muchas ganas, es así que además de las tareas de mantenimiento del salón, incorporó las de: preparación de café, frentado de heladeras, reposición de mercadería, recepción de pedidos.

La seguridad y eficiencia con que realizaba las nuevas tareas que se le asignaban favorecía la asignación de otras nuevas.

Su integración al grupo de trabajo fue paulatina por sus características de introversión, pero con el transcurso del tiempo y con la colaboración de sus compañeros, llegó a participar de reuniones y fiestas organizadas por la empresa y de los partidos de fútbol organizados por los compañeros de estación.

Desde el inicio Federico asumió con responsabilidad y compromiso todo lo que implica una experiencia laboral: puntualidad, buena presencia, iniciativa, ejecución correcta de tareas asignadas, pero fue necesario trabajar con el su nivel de expectativas a futuro dado que deseaba continuar en la empresa, lo cual no pudo concretarse porque en ese momento no estaban efectivizando personal.

El joven se manejaba con autonomía antes del inicio de la pasantía por lo que no fue necesario un acompañamiento en este sentido.

Se mantuvieron entrevistas con la familia a lo largo de la pasantía con el fin de transmitirles como transcurría la misma, no fue necesario trabajar con ellos ningún tema en particular, destacándose su contención y acompañamiento a lo largo de la experiencia.

Lamentablemente, faltando poco tiempo para la consecución de su tercer período de PASANTÍA, y con posibilidades ciertas de ser efectivizado, dado su excelente desempeño, la Estación cierra. En esa misma locación se construirá un edificio en Torre. Toda la planta fue indemnizada ó reasignada a otras estaciones, Federico, en ese contexto, se quedó sin su puesto laboral.