

2018

El juego y el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del taller emprendimiento para la integración social : sistematización de una experiencia

Sarrautte, Daiana Celeste

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

<http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/230>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

**“El Juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”.
Sistematización de una experiencia de campo.**

Universidad Nacional de Mar del Plata

Tesis presentada en la

Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social para



Optar al título de

Licenciada en Terapia Ocupacional

Por:

Sarrautte, Daiana Celeste

Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina

Octubre de 2018

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Directora:

Lic. Chaves, Sandra

Matrícula N°: 1647

Asesoría Metodológica: Asignatura Taller de Trabajo final

Autora: Sarrautte, Daiana Celeste.

DNI: 29.665.690

Departamento Pedagógico de la Carrera Lic. En Terapia Ocupacional

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

INDICE

INTRODUCCIÓN.....10

PARTE 1

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN.....13

MARCO INSTITUCIONAL.....22

PARTE 2

MARCO TEÓRICO..... 29

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN DE MODELOS Y EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Introducción..... 30

Modelo de Prescendencia..... 30

Modelo Rehabilitador..... 31

Modelo Social de la discapacidad..... 32

La Convención de los Derechos de las personas con discapacidad..... 33

Formas de discapacidad..... 34

El Modelo de la Diversidad Funcional..... 35

Evolución del concepto de discapacidad..... 37

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

CAPÍTULO II

EL TRABAJO Y EL MARCO LEGAL CON RELACIÓN A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ARGENTINA

Introducción.....	45
Conceptos de Trabajo.....	45
El Trabajo Protegido.....	48
Evolución Legislativa.....	49
Legislación Internacional.....	49
Legislación Nacional.....	51
Situación Sociolaboral de las Personas con discapacidad.....	55

CAPÍTULO III

LA CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO

Introducción.....	61
La Inteligencia Emocional: Definición.....	61
Marco de Trabajo de la aptitud emocional.....	62
La Inteligencia emocional en la empresa.....	64
Habilidades Blandas.....	66

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Origen del Término.....	67
Hard Skills vs. Soft Skills.....	68
La Capacidad de Trabajo en Equipo: Definiciones.....	69
La Capacidad de Trabajo en Equipo y el Grupo.....	74
El Equipo de Trabajo.....	75
El Trabajo en Equipo.....	76
Las ventajas de trabajar en equipo.....	76
CAPÍTULO IV	
EL JUEGO COMO RECURSO DIDÁCTICO	
Introducción.....	79
El Juego.....	79
Conceptos fundamentales acerca del juego.....	80
Definición de Juego.....	83
Aprendizaje Constructivo.....	83
Aprendizaje Cooperativo.....	84
El juego como herramienta pedagógica. Definición.....	86
El juego como recurso didáctico. Definición.....	86

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Características del juego como recurso didáctico..... 87

Tipos de Juegos..... 88

CAPÍTULO V

EL DISPOSITIVO GRUPAL, UN LUGAR DE ENCUENTRO

Introducción..... 93

El Dispositivo..... 93

El Concepto de Grupo..... 93

El Taller como espacio de aprendizaje.....95

El Taller de Juegos..... 96

Características de la Población.....98

El Rol de TO en el Taller de Juegos.....99

Intervenciones desde TO.....100

CAPÍTULO VI

TERAPIA OCUPACIONAL EN EL PROCESO DE REHABILITACIÓN PROFESIONAL

Introducción.....103

Conceptos de Terapia Ocupacional.....103

Terapia Ocupacional en el Proceso de Rehabilitación Integral.....107

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Rehabilitación Integral. Concepto.....	107
Inclusión Sociolaboral. Definición.....	107
Rehabilitación Funcional. Definición.....	108
Rehabilitación Profesional. Concepto.....	108
Etapas y Función de TO en la Rehabilitación Profesional.....	109
Factores obstaculizantes en el proceso de la Inclusión socio-laboral.....	112
Factores facilitadores en el proceso de la Inclusión Socio-laboral.....	113
PARTE 3	
ASPECTOS METODOLÓGICOS	
I-Objetivos del Trabajo Final	119
a- Objetivos Generales.....	119
b- Objetivos Específicos.....	119
II Tipo de Trabajo.....	120
La Sistematización.....	120
III-Procedimiento.....	121
IV-Localización.....	124
V- Período.....	124

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

VI- Participantes.....	124
VII-Abordaje, modalidad y frecuencia.....	125
III- Objetivos del Proyecto: “El Taller de Juegos”	125
1-Objetivos Generales.....	125
2-Objetivos Específicos.....	126
VIII Cronograma de actividades.....	127
Primer Momento (Pre-Test).....	128
ENCUENTRO.....	129
ENCUENTRO 2.....	130
ENCUENTRO 3.....	132
ENCUENTRO 4.....	133
ENCUENTRO 5.....	135
ENCUENTRO 6.....	136
ENCUENTRO 7.....	137
Segundo Momento (Post-Test).....	139
IX .Recursos Humanos, físicos, materiales y económicos.....	139
a-Recursos Humanos.....	139

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

b- Recursos Físicos.....	140
c-Recursos Materiales.....	140
d- Recursos Económicos.....	141
X Tipos de registro y evaluación.....	141
Tipos de registro.....	141
Evaluación.....	142
Indicadores de las Sub-Competencias de la Capacidad de Trabajo en Equipo.....	143
Plan de análisis de Datos.....	152
RESULTADOS.....	155
CONCLUSIONES.....	234
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	249
ANEXOS.....	260

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo surgió a partir de la exploración de una temática en auge: Las Habilidades Blandas.

En esta investigación se estudió: El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en equipo durante el entrenamiento laboral de personas con discapacidad que participaron del Taller de Emprendimiento para la Integración Social (en adelante TEPIS) de la Municipalidad de General Pueyrredón, considerando que esta habilidad es escasamente estudiada aún en esta población en general.

Los programas de capacitación laboral tienden a fomentar el desarrollo de las Habilidades Duras (Hard Skills) o técnicas, dejando de lado las tanpreciadas Habilidades Blandas (Soft Skills) para el mercado laboral. Poseer, desarrollar y/o mejorar las mismas hacen la diferencia en el Recurso Humano dotándolo de Talento.

Serán los trabajadores que se distinguen los que mejor sepan gestionar sus emociones y resolver efectivamente los requerimientos laborales.

Alles (2008) afirmó que: “Las Competencias Laborales son decisivas en el momento de acceder y mantener un empleo”. La importancia radica en identificarlas en cada sujeto en particular, poder desarrollarlas y/o mejorarlas para favorecer su desempeño laboral.

Existe una brecha de habilidades para el trabajo en América Latina y según la Oficina Internacional del Trabajo/Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (en adelante OIT/CINTERFOR, 2017) se estima que:

- ❖ La región enfrenta una alta tasa de desempleo (18,3%);

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Que los trabajadores no poseen las habilidades que los empresarios necesitan;
- ❖ Un mayor desarrollo de habilidades contribuya a mejorar la productividad, al crecimiento del empleo y del bienestar;
- ❖ La influencia de las habilidades Blandas (socioemocionales) en la trayectoria laboral son más determinantes que las cognitivas;
- ❖ Los programas educativos y de formación para el trabajo deben tener una base de competencias Socioemocionales (Habilidades Blandas) que preparen para la vida y para el trabajo(pp.7-25)

Por lo anteriormente mencionado es imprescindible generar conocimiento desde la perspectiva de Terapia Ocupacional. Crear dispositivos que faciliten el desarrollo de habilidades Blandas en las personas con discapacidad posibilitando equiparar oportunidades al brindarles capacitaciones que les permitan desarrollar el Talento que las empresas necesitan.

En Argentina el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (en adelante INET ,2016) sostiene que:

En términos de capacidades laborales, los cambios tecnológicos y la estandarización de los procesos de trabajo generarán una creciente demanda de todo el espectro de habilidades transversales o “blandas” (conocimientos no específicos, metodología de trabajo, cuestiones actitudinales). La gestión de la calidad, las habilidades de trabajo en equipo y la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías serán las habilidades transversales más valoradas al año 2020, según proyectan las empresas relevadas. **El trabajo en equipo será también la gran habilidad “emergente” (la que más incrementará su relevancia), según afirman con consenso las empresas de todos los sectores. (p.9)**

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

La Capacidad de Trabajo en Equipo es fundamental para desarrollarse tanto en un trabajo en relación de dependencia, como en microemprendimientos y cooperativas.

Esta compleja Capacidad Interpersonal es factible de desarrollarse en cualquier momento del ciclo vital (como cualquier habilidad blanda) y ese es uno de los desafíos de Terapia

Ocupacional: Desarrollar el Potencial Humano en todas sus formas posibles.

La modalidad de esta investigación fue la sistematización de la experiencia de campo, y a través de la implementación de un Taller de Juegos se favoreció el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participaron del TEPIS en el período establecido. Los protagonistas pudieron identificar la importancia de ésta y de su desarrollo obtenido de las diversas posibilidades que ofrece el juego como recurso didáctico, mediante el aprendizaje Constructivo y Cooperativo.

La sistematización se llevó a cabo en El Taller de Emprendimiento para la Integración Social de la Municipalidad de General Pueyrredón durante los meses de junio y Julio de 2018 con un total de 35 personas (Participantes, Tutores de los Talleres y la Lic. En Terapia Ocupacional) correspondiente a los talleres de: Crochet y Bordado Mexicano, Armado de muebles en Palletes y Jardinería.

Se relaciono la teoría con la práctica aportando evidencia científica desde el área de Terapia Ocupacional Laboral respecto al desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en Personas con discapacidad. Posibilitando generar a partir de esta experiencia inquietud en esta temática para poder desarrollar a futuro nuevas líneas de investigación de Soft Skills con sus posibles evaluaciones, dispositivos y abordajes correspondientes desde la óptica de Terapia Ocupacional.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Parte I:

Estado Actual de la Cuestión

Se realizó la revisión bibliográfica en la Biblioteca Central y Hemeroteca de la Universidad Nacional de Mar del Plata (en adelante UNMDP), en la Asociación Marplatense de Terapeutas Ocupacionales, y en el buscador virtual Google académico y Scielo.

Tras una exhaustiva búsqueda no se han hallado publicaciones con relación al tema y la población del presente estudio y por ello solamente se consideraron las que representaban adecuadamente el estado actual de la cuestión que se referencian a continuación:

En el año 2007 la autora Alles Martha Alicia en su Tesis **Influencia de las características de Personalidad (Competencias) en la empleabilidad de profesionales** estableció como Objetivo General: Estudiar la incidencia de las competencias o características de personalidad en la empleabilidad de los profesionales. Los Objetivos específicos fueron: realizar un diagnóstico y proponer métodos para su difusión, con vistas a la reducción de esta brecha (entre lo que creemos que debería ser y la realidad).

La investigación realizada tiene como propósito el estudio de la empleabilidad de los profesionales y la incidencia en ella de las competencias o características de personalidad.

Los mencionados profesionales son “empleados” o contratados por organizaciones, las cuales

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

utilizan determinados métodos para su selección, contratación, etc. Por consiguiente, el análisis realizado se centró en organizaciones y sus métodos de trabajo. Sin embargo, éste no era el propósito fundamental (evaluar los métodos de trabajo), sino obtener información sobre cómo los métodos de trabajo de las organizaciones afectan o influyen en la empleabilidad de los profesionales. Para la realización del trabajo de campo se trabajó sobre una encuesta que se administró a 64 empresas privadas con un total de 37.737 profesionales.

Se llegó a las siguientes conclusiones: Existe un 85% de incidencia de las competencias en la empleabilidad de los profesionales. Las principales competencias o características de personalidad consideradas en la selección de personas para su acceso al mercado laboral son, entre otras: Iniciativa, Compromiso, Orientación al cliente interno y externo, Orientación a los resultados, Flexibilidad y Trabajo en equipo. Las principales competencias o características de personalidad consideradas en la desvinculación y en la posibilidad de estabilidad laboral, son: Calidad de trabajo, Orientación al cliente interno y externo, Compromiso, Ética e integridad y Trabajo en equipo.

En el siglo XXI cada uno debe hacerse cargo de su propia empleabilidad; por lo tanto, debe accionar sobre aquello que está dentro de su esfera de decisión: los conocimientos y las competencias, teniendo en cuenta el rol protagónico de estas últimas.

En el año 2011 la autora Reyes Duque, Diana Carolina realizó la investigación **Diseño de un juego basado en experiencias como apoyo educativo para el desarrollo de la competencia trabajo en equipo** y planteó como objetivo general: Diseñar un juego de experiencias basado en lineamientos para el diseño de juegos con propósito educativo, que contribuya al desarrollo de la competencia trabajo en equipo, permitiéndoles a los

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

participantes lograr un mejor desempeño en el ámbito empresarial y como objetivos específicos: 1) Identificar las principales características necesarias para lograr el desempeño competitivo por medio del trabajo en equipo en una organización, 2) Incorporar los elementos identificados como claves, para el diseño de un juego basado en experiencias que permita desarrollar competencias empresariales de trabajo en equipo en las personas y 3) Aplicar el juego diseñado en grupos piloto, con el fin de obtener realimentación y así poder generar una versión definitiva del mismo.

El instrumento de elaboración propia utilizado fue la Encuesta de Evaluación de Juego, por medio de la cual realizo a los participantes una serie de preguntas para verificar el logro de los objetivos instruccionales planteados para el juego. Evaluó: su simplicidad, grado de realismo, nivel de diversión, estrategias seguidas por los participantes y mejoras futuras.

La población fue un grupo de 24 estudiantes de pregrado de la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín de la asignatura Seminario de proyectos 2. El docente responsable de la materia estaba interesado en sensibilizar a los alumnos acerca de la importancia del trabajo en equipo, ya que estos al final del semestre deberán presentar un proyecto que trabajarán durante cuatro meses en equipos.

El Juego diseñado se denominó Team Ladder (versión de escaleras en equipos), el objetivo de este es llegar al final del tablero (casilla denominada equipo de alto desempeño), realizando cada una de las pruebas propuestas por medio del trabajo en equipo. Debiéndose conformar 3 o 4 equipos de 5 a 6 personas cada uno.

Los objetivos pedagógicos del mismo fueron: Reconocer el trabajo en equipo como factor de éxito para el logro de objetivos comunes, identificar las existencias de diferentes roles estratégicos para el buen desempeño de un equipo de trabajo, identificar las principales

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

características requeridas para consolidar equipos de alto desempeño. El propósito es comprobar y ejercitar y adquirir las nociones básicas de roles y habilidades para el trabajo en equipo.

Para el diseño del juego se basó en el método propuesto por María Clara Gómez, que se fundamenta en diez pasos para diseñar un juego con propósito educativo, la secuencia de tareas a realizar son: (1) Identificar la temática del juego, (2) Establecer el propósito del juego, (3) Plantear los objetivos instruccionales del juego, (4) Identificar y definir conceptos generales de la temática, (5) Seleccionar las técnicas candidatas, (6) Seleccionar la(s) técnica(s) más apropiada(s) según caracterización, (7) Incorporar el conocimiento específico en el juego, (8) Desarrollar sesiones piloto, (9) Consolidar el juego y (10) Elaborar encuesta de evaluación.

Dicho estudio arribó a las siguientes conclusiones: Las calificaciones obtenidas en la evaluación realizada al final de la sesión de juego a los 24 estudiantes en una escala de 1 a 10 fueron: Nivel de diversión (8,2), simplicidad (7,6), organización (8,7), creatividad (9,1), utilidad del material de apoyo (9,6), causa efecto en el participante (8,5) y contribución para el trabajo (8,5); estos resultados permiten afirmar que el juego Team ladder es una herramienta motivadora y efectiva a la hora de requerir desarrollar la competencia trabajo en equipo, tanto en el ámbito universitario, como en el empresarial.

El primer objetivo instruccional del juego Team ladder es “Reconocer el trabajo en equipo como factor de éxito para el logro de objetivos comunes”, durante la aplicación del juego al equipo objetivo, se pudo evidenciar que éste se cumplió a cabalidad, ya que en la encuesta ante la pregunta ¿Cuál cree que es el factor de éxito para lograr los objetivos planteados en cada una de las pruebas?, el 75% de los encuestados respondieron que era el trabajo en

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

equipo, el 42% hicieron referencia a la comunicación (competencia inherente al trabajo en equipo), el 21% dijeron que la cooperación (comportamiento necesario para trabajar en equipo) y 13% opinaron que un factor de éxito para superar las pruebas era la coordinación (característica necesaria para trabajar en equipo).

Las organizaciones en su interés por sobrevivir en un mercado global cada vez más exigente han descubierto en el capital humano, una gran ventaja competitiva. Una de las competencias más valoradas por las organizaciones hoy en día, es el trabajo en equipo, ya que permite por medio del esfuerzo colectivo obtener mejores resultados de los que se obtienen de forma individual, entonces surge un gran interrogante ¿Cómo enseñarle a un adulto a trabajar en equipo? Es en este punto donde aparece la lúdica, como canal de enseñanza para transmitir conocimientos y desarrollar habilidades por medio del juego.

Una vez identificado el valor agregado que brindan las personas, las compañías han entendido que estas poseen dos tipos de competencias, las técnicas y las interpersonales, sin embargo, las competencias técnicas son básicas más no diferenciadoras, mientras que las competencias interpersonales, como el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo, entre otras, es donde radica la diferenciación en resultados y la generación de valor para las compañías.

En el año 2014 la autora Macaluso, Iris Julieta en su investigación de Maestría en Dirección de Negocios de la Universidad Nacional de Córdoba denominada: **Competencias Claves Futuros Managers** estableció como Objetivo general : Diseñar un plan de formación profesional en “competencias blandas” dirigida a jóvenes recién egresados o prontos a egresarse, que permita acercarse al perfil actual buscado por organizaciones en Programas de

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Jóvenes Profesionales, y que les brinde herramientas para desenvolverse exitosamente al momento de insertarse en el mercado laboral. Los Objetivos específicos fueron:

Aportar en materia académica al diseño de planes de acción en pos de mejorar la calidad de estudiantes universitarios graduados de nuestra Facultad de Ciencias Económicas y

Agregar a la carrera curricular, formación en competencias interpersonales y de gestión,

brindando herramientas necesarias para el ejercicio profesional. La investigación se acotó a

organizaciones multinacionales que trabajan con programas de Jóvenes Profesionales, entre

las que se destacan, Coca Cola Andina Argentina, Grupo ARCOR S.A, Grupo HOLCIM,

Cervecería y Maltería Quilmes y Unilever de Argentina. La muestra constó de un total de 30

participantes, 15 egresados y 15 estudiantes de las carreras dictadas en la Facultad de

Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba: Licenciatura en

Administración de Empresas, Contador Público y Licenciatura en Economía a quienes les

interesaba ser partícipes de Programas de Jóvenes Profesionales de empresas Multinacionales

El relevamiento de información fue mediante entrevistas y encuestas realizadas a los

responsables y/o representantes en cada entidad.

Con el propósito de diseñar con los datos obtenidos un “Perfil Ideal” al que apuntan las

organizaciones al momento de reclutar a sus colaboradores, identificando aquellas

competencias claves que se tienen en cuenta como puntos de evaluación al momento de contratación

Posteriormente se relevaron los niveles actuales, de dichas competencias, existentes en

jóvenes universitarios recién egresados y se cotejo con los niveles deseados por las

organizaciones. La medición de los niveles se realizó mediante encuestas y test psicotécnicos

y de potencial que reflejaron el desempeño y características personales

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

En la identificación de los GAPS existentes entre ambos perfiles, se diseñó un plan de capacitación exclusivo, que tuvo como objetivo disminuir las brechas detectadas y permitir a los jóvenes egresados, incrementar su nivel en cada competencia y acercarse al perfil buscado por las organizaciones. El plan fue diagramado en base a la visión del Modelo de Coaching Ontológico. Se utilizaron los siguientes Pruebas Psicométricos para evaluar las competencias: Test de Dominos para la medida de la capacidad intelectual, Test HTP “Casa, árbol, persona”, Test de la figura Humana. Además, juegos y simulación de casos. Las competencias evaluadas fueron: orientación a los resultados, orientación al aprendizaje, liderazgo, orientación al cliente, trabajo en equipo, comunicación, claridad de objetivos y aptitudes analíticas

Se llevó a cabo un Assesment (Jornada de trabajo) durante el cual se aplicaron las diversas técnicas mencionadas, en dos grupos de 15 estudiantes y jóvenes graduados. También encuestas personales, y dinámicas basadas en gestión por competencias

. Se arribó a la siguiente conclusión: En general, los resultados de la jornada de evaluación a los jóvenes demostraron la necesidad de ofrecer entrenamiento en materia de competencias blandas, para disminuir lo gaps existentes en cada una de las competencias mencionadas por las organizaciones, y lograr en los próximos profesionales una formación integral, completa y orientada al desempeño que las organizaciones requieren en la actualidad.

No sólo es importante contar con colaboradores que tengan excelentes perfiles técnicos y conocimientos específicos profundos; las habilidades, actitudes y aptitudes, en materia de competencias blandas, son imprescindibles para trabajar en un ambiente organizacional dinámico, y en un mercado en constante cambio.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

En el año 2016 las autoras: Priendza Leiva, Sabrina Gisele; Mastronardi Diana Mailen realizaron la siguiente investigación. **El Impacto de los Programas de Entrenamiento laboral en el desarrollo de habilidades socio-laborales de las personas con discapacidad que concurren al Taller de emprendimiento para la Integración Social** cuyo Objetivo General era :Conocer el impacto de los programas de entrenamiento laboral en el desarrollo de habilidades socio-laborales de las personas con diversidad funcional durante la capacitación laboral en el Taller de Emprendimiento y sus Objetivos Específicos serían : Indagar la experiencia personal de los participantes a través de su paso por las capacitaciones laborales en los talleres seleccionados y los cambios a nivel social, laboral y personal a partir de su participación en las capacitaciones

El tipo de Estudio realizado Exploratorio-Descriptivo bajo un enfoque Cualitativo-Cuantitativo con el objetivo principal de indagar de qué manera impactan en los participantes los programas de entrenamiento laboral y su influencia en el desarrollo de habilidades socio- laborales de la población que concurre al Taller de Emprendimiento para la Integración Social. El instrumento de evaluación utilizado fue una Entrevista Semiestructurada de elaboración propia, aplicada a una muestra de 40 personas con discapacidad (intelectual, motora, sensorial y visceral). El mismo constó de un total de 19 preguntas correspondientes a: Aspectos sociodemográficos, aspectos personales, formación laboral, hábitos laborales, aspectos sociales y dos preguntas abiertas reflexivas sobre a temática abordada.

En dicha investigación se concluyó que: Los Programas de Entrenamiento Laboral, funcionan, son necesarios y traen beneficios positivos para las PCD. El desarrollo de habilidades y competencias Pre-laborales son necesarias para la inserción laboral, y debe

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

transcurrir paralelo a la formación profesional, debido a que las principales dificultades en el mantenimiento de un puesto de trabajo no serían de la ejecución de la tarea y funciones asignadas, sino de la dificultad para desplegar un comportamiento maduro acorde a las exigencias del entorno laboral.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Marco Institucional

Taller de Emprendimiento para la Integración Social

Historia

Fue creado bajo el nombre de Taller Protegido n°26 en el año 1991. Su plantel profesional estaba constituido por Terapeuta Ocupacional, Trabajadora Social, Psicóloga y por los monitores, que eran, quienes coordinaban los correspondientes talleres (Carpintería, herrería, tapicería y pintura).

Las capacitaciones se realizaban en la sede ubicada en 25 de mayo 3553 el “Taller de Producción” y en el “Taller Protegido Terapéutico” en Arana y Goiri 9650 actualmente el T.E.P.I.S. Los participantes recibían un peculio (beca) otorgado por la Municipalidad.

Con el paso del tiempo la actividad de éstos decreció y con ello el número de empleados. Sumados los problemas de infraestructura llevó al cierre de estos por dos años en el 2008.

En el año 2011 ingresa al Municipio la Lic. Sandra Chaves con la tarea de reorganizar este espacio. Citó a los operarios- pacientes para realizar una entrevista, concurriendo 20 de un total de 65 personas. Realizando una labor conjunta con el Ministerio de Trabajo de la Nación para implementar los Programas dependientes del mismo en los Talleres.

El equipo quedó conformado por: Un jefe de División, una empleada administrativa, una Lic. En Comunicación Social, una profesora de pintura y un monitor de tapicería (actualmente capataz)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Las capacitaciones brindadas fueron Tallado en madera, Taller de costura, Taller de Ayudas Técnicas, Restauración de Muebles y Tejido a Crochet correspondientes al programa:

Promover Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad.

En el año 2013 se produjo un cambio de denominación y pasó de ser el Taller Protegido N° 26 a Taller de Emprendimiento para la Integración Social.

Comenzaron nuevas capacitaciones pertenecientes al Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad. Sumándose el Programa de Alfabetización y Plan FINES (Finalización de estudios Primarios y Secundarios) dependientes de la Secretaría de Educación. Sandra Chaves (comunicación personal, 15/9/17)

T.E.P.I.S, 2018

Actualmente el Taller de Emprendimiento para la Integración Social pertenece a la Dirección de Discapacidad correspondiente a la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de General Pueyrredón ubicado en Arana y Goiri 9650

Los Objetivos Institucionales son:

- ❖ Ejecutar programas y actividades asistenciales destinadas a la prevención de situaciones discapacitantes y a la compensación, rehabilitación y equiparación de oportunidades de participación de las personas con discapacidad;
- ❖ Informar, orientar y asesorar a personas, familias e instituciones que lo demanden sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad;
- ❖ Evaluar solicitudes de atención, realizar diagnósticos, elaborar y llevar a cabo planes asistenciales y analizar resultados de acuerdo con los programas en marcha;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Desarrollar programas de orientación, evaluación, formación, capacitación e integración laboral para las personas con discapacidad, en las diferentes modalidades previstas por los programas vigentes;
- ❖ Desarrollar programas complementarios y de apoyo integral de rehabilitación de personas con discapacidad.

Se lleva a cabo el Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades” del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en adelante MTEYSS, s. f) cuyo objetivo es:

Asistir a sus participantes para que construyan o actualicen su proyecto de formación y ocupación, en el desarrollo de trayectorias laborales, en la finalización de estudios formales obligatorios, en experiencias de formación o de entrenamiento para el trabajo, en la generación de actividades productivas de manera independiente y/o en la inserción en empleos de calidad. y dentro de éste las Líneas de Acción.

Línea: “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” (sólo se describe ésta por ser la correspondiente al trabajo de investigación).

Según el MTEYSS (s. f) la finalidad, los objetivos, los propósitos del Programa, de los Talleres y las características de estos son:

Finalidad: Incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores desocupados y promover su inserción laboral con prácticas calificantes en ambientes de trabajo que incluyan procesos de formación y el acompañamiento de una tutoría especializada.

Las prácticas constan de capacitaciones y son asistidas por tutores.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Se pretende que a través de las capacitaciones las personas puedan desarrollar habilidades, pasos y tareas en situación real de trabajo.

Dentro de los objetivos fundamentales del programa se encuentran los siguientes:

Promover el grado de bienestar, satisfacción y adaptación laboral en sus diferentes modalidades (protegido-micro- emprendimiento-asociativo-cooperativo, etc.), con relación a un oficio y la Inclusión Socio- Laboral de las Personas con discapacidad.

Desde el punto de vista Terapéutico Favorece:

- ❖ Iniciativa, capacidad para asumir riesgos;
- ❖ Creatividad, visión de futuro;
- ❖ Claridad de objetivos, adaptación a los cambios;
- ❖ Confianza en sí mismo, organización y capacidad de planificación;
- ❖ Perseverancia y capacidad de trabajo en Equipo

Desde lo económico: Permite una salida laboral a corto plazo, con bajo costo y poco capital.

Con respecto a la búsqueda del trabajo se lo orienta para:

- ❖ Conocer el mercado laboral y sus demandas;
- ❖ Reconocer las propias fortalezas y debilidades;
- ❖ Aprender a elaborar la historia laboral y la carta de presentación;
- ❖ Adquirir herramientas para afrontar las entrevistas y evaluaciones de aptitud laboral;
- ❖ Organizar un plan de búsqueda para concretar la inserción laboral;
- ❖ Encarar su propio negocio.

Propósitos del participante dentro del Taller.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Ser capaz de:

- ❖ Conocer los diferentes elementos, accesorios y herramientas;
- ❖ Búsqueda de diseños actuales, según demanda del mercado;
- ❖ Adquirir nociones básicas de las diferentes técnicas.

Características del TEPIS y de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo:

El T.E.P.I.S presenta una población heterogénea, conformada por personas con discapacidad Visual, Motora, Sensoria y Mental (intelectual y psiquiátrica).

Se lleva a cabo la Línea de Entrenamiento correspondiente al Sector Público. Los requisitos de ingreso son: Ser mayor de 18 años, poseer Certificado Único de Discapacidad Vigente y estar inscripto en la Oficina de Empleo Municipal

Las personas que ingresan son egresados de las Escuelas de Formación Profesional, Educación Especial o Formal, y aquellas que están terminando el proceso de la Rehabilitación Funcional y tras el alta médico deciden capacitarse porque se encuentran en edad laboral y desean incorporarse nuevamente al mundo del trabajo.

El entrenamiento se dicta bajo la modalidad de Talleres con una duración de 8 meses y sus participantes perciben una remuneración de 3.600 pesos por la capacitación. Concurren 2 veces por semana, 4 horas al taller que ellos elijan. Actualmente cuenta con 19 talleres de 12 participantes en cada uno de ellos, entre los cuales se encuentran: Macramé, Crochet, Bordado en Piedras, Reciclado, Pintura, Jardinería, Costura, Reparación de Sillas de Ruedas, Armado de muebles con Pallets.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Es un espacio Socio-recreativo en el cuál adquieren nociones básicas de una técnica específica de determinadas actividades manuales, desarrollan hábitos para el desempeño laboral y habilidades sociales. Además, fomentan la creación de microemprendimientos para desarrollar a futuro. Si la persona ha obtenido un desempeño satisfactorio ingresa al Programa de Inclusión Laboral (PIL) de la Municipalidad de General Pueyrredón para lograr efectivizar al trabajador. Si no puede acceder a esta instancia, se le renueva el entrenamiento en Líneas de Acción para continuar favoreciendo el desempeño laboral.

Con respecto a los trabajadores efectivos, en el año 2016 ingresaron 40 participantes del TEPIS en el Centro de Operaciones y Monitoreo, en el año 2017 pasaron a planta permanente 30 personas.

Actualmente, a nivel privado hay 2 participantes del TEPIS en el Call Center de Luro e Yrigoyen de nuestra ciudad, cumpliendo con la etapa de Colocación

El Equipo Profesional está conformado por: Lic. En Terapia Ocupacional (en adelante TO), Trabajo Social, Comunicación Social y el Tutor quién ha sido participante de los talleres y por haberse destacado en su desempeño, se le ha asignado un nuevo rol: se encuentra a cargo de los mismos guiados por los miembros del equipo.

Además, cuenta con 2 personas que realizan tareas administrativas, 1 capataz, personal de limpieza y 1 Jefe de División.

Se trabaja en forma interdisciplinaria dentro del Taller, y se está en comunicación permanente con los profesionales que tratan a los participantes particularmente.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

También se articulan acciones con diferentes Instituciones públicas como: AIPE, Escuelas Especiales, HIGA, INAREPS, CEMA, Oficina de Empleo Municipal, Secretaría de Producción, Etc. A nivel privado con Soles, Alito, El Portal del Sol, Cideli, Cilsa, etc.

Por lo tanto, se realiza un abordaje Integral de la persona a lo largo de este proceso en el cual el TO interviene en todas las etapas realizando diversas funciones que se desarrollaron en el último capítulo correspondiente al Rol de Terapia Ocupacional dentro del proceso de Rehabilitación Profesional.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Parte 2:

Marco Teórico.

Capítulo I:

Evolución de Modelos y el concepto De discapacidad.

“... Nada sobre nosotros sin nosotros...”

Jenny Morris.

Activista del Movimiento de vida Independiente.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Introducción

En el presente capítulo se realizó una descripción evolutiva de los Modelos de Prescindencia, Rehabilitador, Social y de la Diversidad Funcional y del concepto de discapacidad. Se hizo referencia a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad y luego se describieron las diferentes formas de discapacidad. En esta investigación por razones legales se consideró el término establecido en la Convención, por lo tanto, se los denominó Personas con Discapacidad (en adelante P.C.D). Para finalizar se elaboró la articulación de los temas concluyendo con reflexiones desde Terapia Ocupacional.

Los paradigmas reflejan el pensamiento de una época. La sociedad ha ido evolucionando y con ella el modo de concebir el concepto de discapacidad. A continuación se describen los diferentes modelos hasta la actualidad.

El Modelo de Prescindencia

Durante la época Antigua y Medieval la discapacidad se abordó a través de este modelo. Las causas que originaban la discapacidad eran religiosas y las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la sociedad.

Dentro de este modelo se distinguieron dos submodelos: el Eugenesico que se caracterizó por la condición de innecesaridad de las personas. Si los niños y niñas nacían con discapacidad eran sometidos a infanticidio. Mientras que, el submodelo de Marginación durante la Edad Media se basó en la exclusión, siendo ésta la mejor solución ocultándolos en asilos. (Palacios,2008, pp.37-38)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Por lo tanto, la Sociedad PRESCINDE de ellos: Matándolos y/o encerrándolos en lugares para gente supuestamente anormal (de acuerdo con el pensamiento de esa época). Las personas con discapacidad eran tratadas como objetos de caridad y de asistencialismo. La dependencia, la subestimación y el sometimiento fueron un patrón común.

El Modelo Rehabilitador

Este paradigma emerge en contra posición al anterior surgiendo lentamente en el Renacimiento, afianzándose en la Segunda Guerra Mundial. Las causas que dieron origen a la discapacidad eran científicas. Las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles para la sociedad, sino que, ahora se entiende que pueden tener algo que aportar en la medida en que sean rehabilitadas ya que hay ciertas situaciones que se pueden modificar por medio de los tratamientos. Se basa en la relación Médico- Paciente dónde este debe pasivamente esperar y hacer todo lo que el Medico le indique. (Palacios, 2008, pp.66-67)

En este modelo se busca la recuperación de la persona y la educación especial se convierte en una herramienta ineludible para la rehabilitación. La mirada está centrada en la Deficiencia, resaltando lo que la persona no puede hacer, partiendo de la limitación. La Sociedad tiene una actitud paternalista frente a las personas con discapacidad.

La Persona todavía es objeto y no sujeto de Derecho. El Modelo Rehabilitador se basa en la hegemonía Médica. La que debe rehabilitarse y adaptarse a la sociedad es la Persona quién tiene una desventaja con relación al resto de la sociedad. El asistencialismo y la subestimación de las capacidades de los individuos promueven la exclusión de estos del mercado laboral, generando discriminación y dando lugar al empleo protegido. Buscaban INTEGRAR a las personas con discapacidad a la sociedad.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

El Modelo Social de la discapacidad

En el año 1970 en Inglaterra nace el Movimiento de Vida Independiente conformado por diferentes minorías entre ellas las personas con discapacidad que luchaban por el reconocimiento de sus derechos. Esto fue el puntapié inicial que dio lugar al Modelo Social de la Discapacidad. En este nuevo paradigma se basa el tratamiento actual de la discapacidad. La causa de la discapacidad es de origen Social. El problema está fuera de la persona, situado en el contexto o sociedad que lo excluye en lugar de incluirlo. Este modelo se relaciona con los valores que fundamentan los derechos humanos como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y dan lugar a la inclusión social.

Se fundamenta en los siguientes principios: autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros. Ahora la persona es Sujeto de Derecho, actor y mentor principal de su proyecto de vida. Promueve la igualdad de oportunidades en iguales circunstancias que las demás, pero siempre desde la valoración a la inclusión y el respeto a lo diverso desde una perspectiva holística.

La persona es valorada a partir de las habilidades y capacidades presentes y potenciales, y no desde la supuesta discapacidad. Se considera que la familia puede asumir un rol facilitador u obstaculizador en el desarrollo de las capacidades y habilidades para su inclusión en la misma y posteriormente en la sociedad.

La comunidad debe brindar igualdad de oportunidades y promover la reducción de las barreras para favorecer la inclusión social.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Sostiene que las personas tienen mucho que aportar a la sociedad. Dando suma importancia a la autonomía personal para que estas puedan decidir sobre sus destinos.

La igualdad supone la participación de todos los grupos en cada uno de los ámbitos de la sociedad, trabajo, educación, capacitación y obtención de bienes y servicios, salud, etc.

Postula que en la medida en que se puedan disminuir o eliminar todo tipo de barreras se podrá lograr la plena INCLUSIÓN y participación de este colectivo en la sociedad. (Palacios, 2008)

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad (en adelante CDPCD, 2008) es el instrumento legal más importante del siglo XXI en términos de Derechos Humanos, cuyo propósito es: 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.

Sus principios son:

- ❖ El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- ❖ La no discriminación;
- ❖ La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- ❖ El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana;
- ❖ La igualdad de oportunidades;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

- ❖ La accesibilidad;
- ❖ La igualdad entre el hombre y la mujer;
- ❖ El respeto a la evolución de las facultades de los niños y niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

La misma es un instrumento vinculante entre los Estados Parte, Argentina en el año 2008 adhiere a esta Convención a través de la Ley 26378 y su protocolo facultativo.

La Ley N° 10592 menciona cinco formas de discapacidad, las cuales son:

1) “Discapacidad Física: Término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas osteo-articular, y neuro-musculo-tendinoso (asociado o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad/habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda a terceras personas.

2) Discapacidad Mental: “Término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y en las limitaciones que presenta el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizador, tomando como parámetro su capacidad/habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o de terceras personas”

3) Discapacidad Sensorial Visual: Se considera discapacidad visual a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones visuales y estructuras corporales del ojo y/o sistema nervioso (asociado o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad/habilidad real y las restricciones en su desempeño, considerándolos dispositivos de ayudas ópticas ,adaptaciones personales y/o terceras personas.

4)Discapacidad Sensorial Auditiva: Se considera discapacidad auditiva a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales del sistema auditivo (asociado o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes) , las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad/habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o terceras personas.

5)Discapacidad Visceral: Se considera discapacidad visceral a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como, parámetro su capacidad/habilidad real”.

Hacia la Diversidad Funcional

Actualmente en España y en varios países europeos personas con discapacidad inspiradas en el Movimiento de Vida independiente surgido en Estados Unidos en 1972, han conformado una comunidad con sede virtual denominada: Foro de Vida Independiente y Diversidad (en adelante FVID) la cuál funciona desde el año 2001

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

“La palabra Diversidad es una palabra inventada. Síntesis de dignidad y libertad apunta al objetivo último del Foro, la plena consecución de estas por las personas discriminadas por su diversidad, en este caso funcional” (FVID,2001)

Esta comunidad tiene el objetivo de reflexionar filosóficamente, debatir, investigar y luchar por los derechos de las personas con diversidad funcional, participando en forma directa y en igualdad de condiciones cada uno de sus miembros.

El Modelo de la Diversidad Funcional

Evoluciona del Modelo Social de la discapacidad, basándose en los postulados de éste incorpora la perspectiva novedosa de la Bioética articulada con la de los Derechos Humanos para luchar por la dignidad plena (intrínseca y extrínseca).

Propone cambio de terminología pasa de personas con discapacidad a Hombres y mujeres con Diversidad Funcional (utilizado a partir del año 2005 en el Foro de Vida Independiente en España).

Conceptualiza a Dignidad de la siguiente manera: “(...) tiene dos vertientes: la dignidad intrínseca y la dignidad extrínseca. La dignidad intrínseca está relacionada con el valor de la vida (...) y la dignidad extrínseca está relacionada con los derechos y las condiciones de vida de las personas (...) tienen los mismos derechos y se les debe de dotar del entorno y las herramientas necesarias para que su vida se desarrolle en las mismas condiciones que la de los demás miembros de su sociedad.” (Palacios y Romañach, s.f, p.207).

Supone la participación de las personas con diversidad funcional en los debates bioéticos por qué, allí se conforman los valores fundamentales de la sociedad futura.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Este modelo plantea que la Diversidad Funcional es una característica propia de los seres humanos, cualquier persona la puede tener de forma transitoria o permanente siendo esta universal.

Este concepto alude al funcionamiento distinto teniendo en cuenta lo orgánico. Si bien es una perspectiva diferente, continúa arraigada al modelo Rehabilitador.

El concepto de discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS, 1980) en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía (en adelante CIDDDM) definió bajo el paradigma Rehabilitador a la discapacidad de la siguiente forma:

Toda disminución (o restricción) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro de un margen que se considera normal para un ser humano. La discapacidad sería así el resultado de la incidencia de una deficiencia que restringe o anula las habilidades de una persona para desarrollar una actividad considerada normal dentro de su contexto sociocultural.

Partiendo bajo la concepción del Modelo Médico hace hincapié en la Limitación (orgánica o funcional) que es del sujeto, es decir la discapacidad es un atributo personal con relación a los estereotipos planteados culturalmente a los cual debe responder para, supuestamente, ser normal y pertenecer a una comunidad.

Desde una nueva perspectiva la OMS (2001) en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (en adelante CIF,) conceptualizo:

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación que abarca las deficiencias. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

La deficiencia corresponde a la alteración o pérdida de la estructura y/o función. La limitación en la actividad es la dificultad para la realización de tareas y la restricción en la participación son los problemas que puede experimentar la persona al implicarse en las actividades vitales. Por lo tanto, la discapacidad resulta de la interacción de las características del sujeto y de la sociedad.

En esta definición lo que se observa es que se trata de hacer una conjunción desde la perspectiva del modelo Rehabilitador con el Modelo Social.

La CIF está basada en la integración de estos dos modelos opuestos. Con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del funcionamiento, la clasificación utiliza un enfoque “biopsicosocial”. Por lo tanto, la CIF intenta conseguir una síntesis y, así, proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social (OMS, 2001, p.28)

Según la CDPCD (2008): “Las Personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”

Esta definición se origina desde la perspectiva del Modelo Social, pero, aun así, esta definición de PCD, sigue teniendo connotación negativa. Por un lado, antepone la palabra Persona (anteriormente no considerada), pero concibe a la discapacidad desde la visión reduccionista: la deficiencia y pone importancia en la capacidad o potencialidad, le da valor a lo que es capaz de hacer para la participación efectiva en la sociedad que es lo que puede o no puede hacer, y no por el valor de ser persona. Éstas supuestamente TIENEN una Discapacidad y ¿los que teóricamente somos normales no tenemos también discapacidad para realizar ciertas tareas o somos perfectos? Normalidad versus (en adelante VS) Anormalidad, Capacidad VS Discapacidad, Productividad VS Improductividad, Integración VS Inclusión. Habría que pensar cuáles son los valores que rigen la Sociedad y hacia dónde nos dirigimos como tal. Sociedades excluyentes e inequitativas y democracias débiles o sociedades igualitarias, incluyentes con democracias fortalecidas.

Actualmente hay una nueva conceptualización que tiene suma importancia en Europa y que corresponde al Modelo de la Diversidad Funcional que es: Hombres y Mujeres con Diversidad Funcional. Esto implica: Discriminación conceptual en términos de género y la Diversidad como una diferencia propia del ser humano que lo enriquece como tal. Funcional alude que desde el punto de vista biofísico al resto de la sociedad (correspondería al significado de deficiencia) Resalta las funciones y las diferencias físicas. Continuando arraigada la terminología al modelo Rehabilitador.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Diversidad tiene que ser entendida como distinto sabiendo que todos NATURALMENTE somos distintos tanto físicamente cómo funcionalmente. Por lo tanto, partiendo de la diferencia natural de los seres humanos llegaríamos a lo que nos une comúnmente que es Ser Personas.

El Concepto de discapacidad está relacionado con los modelos que la conciben de diferente forma, de acuerdo con el contexto de la época que refleja el pensamiento de la sociedad. Por ello es importante continuar avanzando, definiendo y redefiniendo la sociedad futura en la que queremos vivir.

Los Modelos que abordan y caracterizan la discapacidad y el concepto en sí mismo evolucionan paralelamente con los cambios socioculturales.

En el modelo de Prescindencia no se considera a las personas como tal. No se puede pensar si quiera en términos de Derecho porque estos no existían, más aún para las minorías. No se respetaba la vida en sí misma. El concepto de Discapacidad estaba ligado a las creencias religiosas, la burla, la negación de lo diferente con connotación negativa y estigmatizante que llevo a la exclusión y segregación de este colectivo en esta época. Según este modelo, las personas con discapacidad no tenían nada para aportar a la sociedad.

Posteriormente se originó el Modelo Rehabilitador y en base a él surge la Terapia Ocupacional. Dando respuesta a lo que en aquel momento ocurría que era la Segunda Guerra Mundial. El objetivo principal Rehabilitarse y adaptarse para poder Producir y ser útiles en la sociedad e integrarse a ella.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Conceptualmente se evoluciona desde un origen Religioso al Científico y a una perspectiva reduccionista. Dónde se trata a la patología y/o lesión a recuperar y no a la Persona en su totalidad. Se pasa de considerarlos innecesarios y prescindibles a pensar que pueden tener algo que aportar a la sociedad, en tanto y en cuanto se rehabiliten y se adapten a ella.

Partiendo de la limitación y/o deficiencia. La persona es Objeto y no Sujeto de Derecho. Centrándose en el asistencialismo Médico y Social. No incorporándose aún el concepto de Persona, solo alude a la discapacidad con relación a la disminución o reducción de la capacidad a causa de la deficiencia, teniendo en cuenta lo que socialmente se espera de los individuos para cada cultura.

En contraposición al anterior, el Modelo Social de la discapacidad, nace en un contexto de movimientos y luchas sociales basándose en los fundamentos de los Derechos Humanos los cuales, permitieron el avance y la conquista de éstos en todo el mundo.

Aquí hay un cambio radical, el origen de la discapacidad es Social ya no religioso ni científico. Se pasa a empoderar a las personas siendo éstas Sujetos de Derecho (contrario a los anteriores). Queda atrás la perspectiva reduccionista que rehabilita una mano o una pierna y se considera a la Persona de forma Holística, como un Todo, contemplando sus diferentes dimensiones (física, psíquica, social, espiritual, biológica). Pasando de integrarse la persona a la Sociedad a que la Sociedad deba Incluir a la Persona a ésta, ya que, el origen de la discapacidad es Social. Haciendo hincapié en la igualdad de oportunidades y en la reducción de todo tipo de barreras. Conceptualiza incorporando el término Persona. Se basa en las capacidades y potencialidades, teniendo una herramienta fundamental que legitimará todos sus derechos la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

El Modelo de la Diversidad Funcional agregaría lo que le faltaría al Modelo Social. Éste aporta la mirada del Origen Social de la discapacidad y el primero completa la perspectiva basándose en el valor de la Vida de los Hombres y Mujeres. Todos tenemos el mismo valor vital con o sin diversidad funcional por ello es abordado desde la Bioética.

Teniendo en cuenta lo anteriormente analizado se puede percibir en la práctica qué, aunque se sigue avanzando, evolucionando y repensando la terminología, a las Personas con discapacidad y a los Modelos que los conceptualizan existe el resabio del submodelo de Marginación porque en muchas ocasiones siguen siendo motivo de burla y exclusión las personas con discapacidad. Así como también se encuentra fuertemente arraigado el Modelo Rehabilitador, no sólo en vocabulario actual, sino también en el abordaje de los profesionales de la Salud y por supuesto en los Terapistas Ocupacionales, por ser la piedra fundante de esta Disciplina.

Con el surgimiento del Modelo Social de la Discapacidad se comenzó a replantear la mirada y el abordaje de las personas con discapacidad y con ello la perspectiva de la Terapia Ocupacional.

Si bien esta profesión considera al ser humano en forma Holística, fue concebida desde el Modelo Rehabilitador y por lo tanto tiene una fuerte mirada reduccionista, que lentamente está cambiando.

Es importante conocer la historia y evolución de los Modelos y conceptos de la discapacidad porque cómo profesional se debe adherir a alguno de ellos para el abordaje correspondiente.

Si bien actualmente predomina el Paradigma rehabilitador hay que tener en cuenta que se trabaja con personas y realizar el tratamiento de forma integral.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Como futura Terapeuta Ocupacional Adhiero al Modelo Social de La Discapacidad, pero pensando y cuestionando el Modelo de la Diversidad Funcional (actualmente en desarrollo).

Tendríamos que preguntarnos cuál es el aporte de la Terapia Ocupacional a dichos Modelos y Conceptos sobre la discapacidad. Sabiendo que esta profesión tiene mucho que aportar, debido a los principios mismos en que se fundamenta como, por ejemplo, abordar al ser humano en forma Holística, concebir la universalidad de la discapacidad, considerar la autonomía e independencia como premisas para trabajar con el otro y fundamentalmente focalizar la mirada en la Persona como ser Humano, sujeto de derecho, digno y pleno para ser protagonista de su vida.

Hay que replantear el Rol de la Terapia Ocupacional en la construcción de nuevos modelos y conceptos sobre la discapacidad porque esta profesión tiene mucho que aportar en los paradigmas venideros.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Capítulo N° II:

El Trabajo y el Marco legal con relación a los Derechos de las Personas con discapacidad en Argentina

“...Un derecho no es algo que alguien te da; es algo que nadie te puede quitar...”

Ramsey Clark.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Introducción

En el presente capítulo se hizo referencia al concepto de Trabajo y Trabajo Protegido que es la modalidad correspondiente al TEPIS. A través Líneas de Tiempo se describió sintéticamente la evolución Legislativa Nacional e Internacional con relación a los derechos de las PCD. Se explicó con mayor detalle los puntos más importantes de la Ley 26.816 en la cual se encuentra enmarcada la población de estudio. Se detallaron datos Sociolaborales de las PCD y de la situación laboral actual de Argentina y nuestra ciudad. Se finalizó con la articulación de los temas desarrollados referidos a Terapia Ocupacional.

Conceptos de Trabajo

Existen diversas definiciones en relación con el Trabajo que lo conciben desde un intercambio de tiempo y fuerza de trabajo por una retribución monetaria hasta una de las áreas más importantes en la vida de los sujetos que le otorga identidad, dignidad, estatus social, realización personal y les permite mejorar su calidad de vida.

A continuación se hace alusión a distintas definiciones para poder tener una visión más global del tema:

La Asociación Americana de Terapia Ocupacional (en adelante AOTA, 2008) definió el concepto de Trabajo dentro de las Áreas de Ocupación (diferentes actividades en las que intervienen las personas) de la siguiente manera:

Trabajo: Incluye las actividades necesarias para participar en un empleo remunerado o en actividades de voluntariado. Implica:

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Intereses y actividades para la búsqueda de empleo basados en sus recursos, sus

limitaciones, sus preferencias, y sus aversiones relacionadas al trabajo

Búsqueda y adquisición de empleo: Identificar y seleccionar oportunidades de empleo; completar, presentar y revisar los de entrevista, participar en entrevistas y el seguimiento posterior; discutir los beneficios del empleo y finalizar las negociaciones.

Rendimiento en el trabajo/empleo: Incluye las habilidades y las pautas del trabajo; manejo del tiempo, las relaciones con sus compañeros, administradores y clientes; la creación, producción, y distribución de productos y servicios; inicio, mantenimiento y finalización de los trabajos, el cumplimiento de las normas y procedimientos del empleo.

Preparación y ajuste para la jubilación/retiro: Determinar las aptitudes, desarrollar intereses y habilidades, y seleccionar actividades vocacionales apropiadas.

Exploración para el voluntariado: determinar causas, organizaciones u oportunidades comunitarias para el “trabajo” no remunerado, con relación a las aptitudes, intereses personales, ubicación y tiempo disponible.

Participación como voluntario: Realizar “trabajo” no remunerado en beneficio de las causas, organizaciones o instalaciones seleccionadas (AOTA, 2008, p.12)

La AOTA (2008) aporta una visión amplia desde la perspectiva de Terapia Ocupacional, en la cual, considera el trabajo remunerado y el voluntariado (que sería el trabajo no remunerado) contemplando varios aspectos, no se puntualiza solamente al momento productivo del mismo sino, también, a diferentes etapas que están relacionadas con el trabajo e incluye: intereses, el proceso de búsqueda laboral, adquisición del empleo, preparación y

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ajuste para la jubilación, exploración y participación en el voluntariado. Es decir, incluye diferentes aspectos del trabajo en los distintos momentos del ciclo vital con relación a los deseos, necesidades y posibilidades del sujeto.

Trabajo: Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se presente en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. (Ley N°20.744, art4, 1974)

Según la Ley de Contrato de Trabajo, el mismo se corresponde a la contraprestación de la fuerza de trabajo por el dinero establecido de acuerdo con la actividad legal que se desarrolle.

Para Neffa (1988) “el Trabajo es una actividad fundamental del hombre, social, cultural y económica”

Social: Porque del trabajo depende nuestra vida familiar, nuestra recreación, la relación con nuestros amigos, y la comunidad, etc.

Cultural: Porque a través del trabajo el hombre se realiza como ser humano y transforma la naturaleza desarrollando sus capacidades.

Económica: Por qué con el trabajo se producen los bienes y servicios que necesitamos para vivir y desarrollarnos. El trabajo proporciona el ingreso que permite al ser humano ganar el sustento para él y su familia.

Es decir que el trabajo no es solamente una contraprestación de tiempo y servicio, o mano de obra por una remuneración. Es mucho más que eso e implica el desarrollo personal, económico, y social del sujeto. Permite adquirir independencia y autonomía, el despliegue de habilidades y a través de él es que las personas son reconocidas socialmente. Otorga

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

pertenencia, identidad y dignidad a los sujetos, logrando transformar la realidad propia y la de la sociedad.

Existen diferentes modalidades laborales con características propias, en las que se pueden desempeñar las personas con discapacidad. Se definirá la correspondiente al TEPIS que es:

Trabajo Protegido: Es generalmente trabajo por períodos prolongados, ofrecidos en condiciones especiales (en un taller protegido o a domicilio) a personas con discapacidad que, por la naturaleza o gravedad de su impedimento no están en condiciones de ejecutar un trabajo en las condiciones de competencia corrientes. (Organización Internacional del Trabajo [en adelante OIT], Recomendaciones n° 168 de 1983 y n° 99 de 1995; sobre readaptación profesional y empleo)

Condiciones especiales con respecto a: una frecuencia semanal y carga horaria reducida, por ejemplo, en el TEPIS los participantes asisten a las capacitaciones laborales 2 veces por semana, 4 horas diarias. Percibiendo una retribución económica mínima, bajo la supervisión de un equipo de Profesionales. Con lo cual se pretende que realicen una experiencia similar a una pasantía laboral, que les permite adquirir diferentes competencias. Es decir que se reproducen situaciones laborales reales, con condiciones especiales para dicha población.

El trabajo es un Derecho fundamental al que deben acceder las personas con discapacidad y por ello es necesario conocer cuáles son los Tratados Internacionales y las leyes Nacionales que aseguran el mismo brindando la posibilidad de que sea en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación, en entornos laborales inclusivos y accesibles, permitiendo la inclusión laboral entendida como:

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que la vida de los trabajadores se normalice en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. (MTEYSS, s. f)

Evolución Legislativa con relación a los Derechos de las

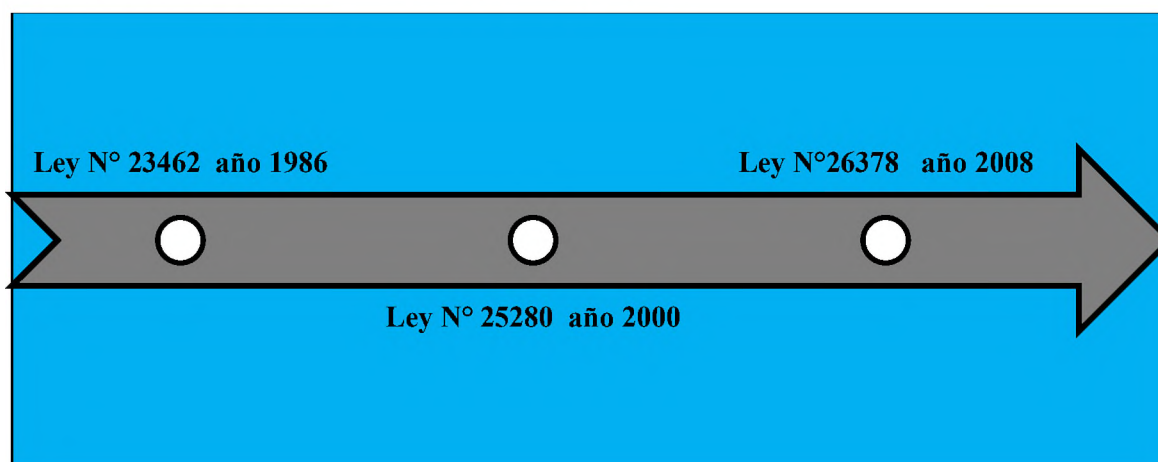
Personas con discapacidad

Argentina cuenta con una extensa legislación a partir de 1981, por medio de la cuál, se adquirieron Derechos en materia de Salud, Educación, Trabajo y Seguridad Social.

Se hará referencia sintéticamente a Leyes Internacionales y Nacionales a partir de las siguientes líneas de tiempo:

Figura 1

Legislación Internacional a la que adhirió Argentina.



Fuente: Elaboración propia.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Nuestro país se ha adherido a Tratados Internacionales y los ha incorporado a la legislación Nacional mediante las siguientes leyes:

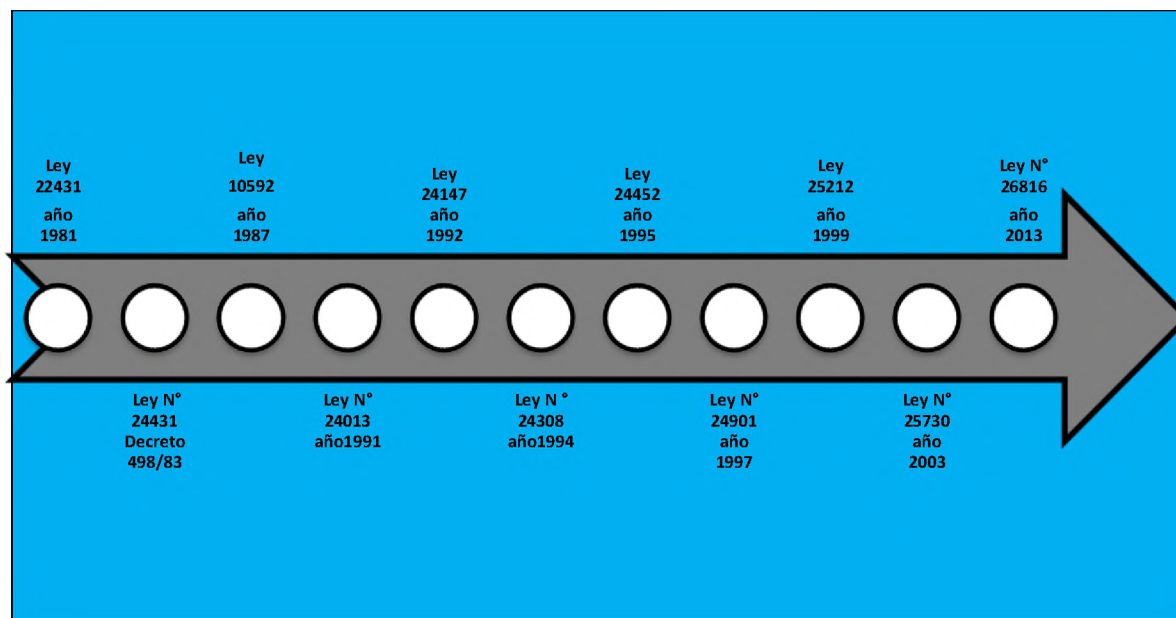
- ❖ **Ley 23.462** aprueba el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el empleo de personas invalidas;
- ❖ **Ley 25.280** adhiere a la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación, contra las personas con discapacidad, suscripta en Guatemala;
- ❖ **Ley N° 26378** y su protocolo facultativo adhiere a **la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, en la Asamblea General de Naciones Unidas. Este es el instrumento más valioso y avanzado en términos legales que actualmente rige en el mundo.

Esta Ley en el Artículo N° 27 establece los Derechos Laborales.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Figura 2

Legislación Nacional.



Fuente: Elaboración propia

Seguidamente se indican los Nombres de las leyes con sus Números correspondientes publicados por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación (en adelante MJDH, 2017):

- ❖ **Ley N°22431**: Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas;
- ❖ **Ley N°10.592**: Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas con Discapacidad;
- ❖ **Ley N° 24013**. Ley de Empleo;
- ❖ **Ley N°24.147** Talleres Protegidos de Producción se establece la habilitación, registro, financiamiento y supervisión de los Talleres Protegidos Laborales. El Régimen laboral especial de Jubilaciones y Pensiones;(Derogada por Ley26.816)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

- ❖ **Ley N° 24.308**: Reglamenta las Concesiones comerciales;
- ❖ **Ley N° 24.452**: Ley de Cheques con el objetivo de financiar, por medio de multas programas de atención integral para las personas con discapacidad.
- ❖ **Ley 24901**: Sistema de Prestaciones Básicas de Atención Integral. Promueve la inclusión laboral (en sus diferentes instancias);
- ❖ **Ley 25212**: El Pacto Federal del Trabajo: En el inciso sexto establece: “El Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas” fomenta la Inclusión Laboral
- ❖ **Ley 25.730**: Establece el financiamiento para los programas de atención integral de las personas con discapacidad.
- ❖ **Ley 26.816: Régimen Federal de Empleo Protegido Para Personas con Discapacidad** sancionada en el año 2012 y promulgada en el 2013.
- ❖ También así se estableció en la **Reforma de 1994 de la Constitución Nacional**, en el artículo 25, Inciso 23: Promover la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de los derechos de las Personas con discapacidad y **la Constitución de la Provincia de Buenos Aires**, artículo 36, Inciso 5: Asegurar la protección Integral de sus Derechos por parte del Estado, promoviendo la equiparación de oportunidades y la inserción sociolaboral.

Con respecto al **T.E.P.I.S** éste se encuentra enmarcado bajo el **Régimen de Empleo**

Protegido y por ello se lo detalla a continuación los puntos más importantes a destacar:

La Ley 26.816 denominada Régimen Federal de Empleo Protegido Para Personas con Discapacidad en Argentina sancionada en el año 2012 y promulgada en el 2013 establece, tendrá los siguientes objetivos:

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

“1. Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Para ello se deberá promover la superación de las aptitudes, las competencias y actitudes de las personas con discapacidad, de acuerdo con los requerimientos de los mercados laborales locales.

2. Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los Organismos Responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad.

Determina las nuevas modalidades que son:

1. Taller Protegido Especial para el Empleo;
2. Taller Protegido de Producción y
3. Grupos Laborales Protegidos.

1: Se denominará Taller Protegido Especial para el Empleo aquél que tenga por objetivo brindar a sus miembros un trabajo especial que les permita adquirir y mantener las competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo con las demandas de los mercados laborales locales y sus posibilidades funcionales.

Los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo deberán promover para beneficio de sus trabajadores las siguientes acciones:

1. De promoción de la terminalidad educativa en el sistema educativo formal; [Plan Fines]
2. De entrenamiento para el empleo en actividades productivas o de servicio;
3. De formación y capacitación permanente de acuerdo con las necesidades de los mercados locales;
4. Toda actividad que tienda a mejorar su adaptación laboral, social y familiar;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

5. Apoyo para la búsqueda laboral y asistencia para el empleo [asesorar e informar desde el Rol de TO] en:

- a) Talleres Protegidos de Producción;
- b) Grupos Laborales Protegidos;
- c) Empresas públicas o privadas con empleo formal ordinario;
- d) Empleo independiente;
- e) Microemprendimientos”

Esta es la modalidad correspondiente al Taller de Emprendimiento para la Integración Social, las 5 acciones descriptas son las que se promueven en el mismo para favorecer la inclusión sociolaboral de las PCD.

Otorga los siguientes beneficios a los trabajadores con discapacidad:

- ❖ Contratación con Estímulo mensual (40% salario mínimo vital y móvil);
- ❖ Estímulo en junio y Diciembre (50 % de lo que percibe por mes);
- ❖ Cobertura en Seguridad Social: Vejez, invalidez, sobrevivencia, enfermedades, cargas familiares, riesgos de trabajo;
- ❖ Computación de la prestación para la jubilación;
- ❖ Compatibilidad con otro beneficio que no supere 3 haberes jubilatorios mínimos;
- ❖ Afiliación al Régimen previsional Público del Sistema Integral Previsional Argentino

Otorga beneficios tributarios a las empresas que contraten personas con discapacidad provenientes de Talleres Protegidos Especiales para el Empleo y de Talleres Protegidos de producción:

- ❖ Deducciones del Impuesto a las ganancias (100%) de las remuneraciones brutas en relación con el período fiscal;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

❖ Deducción del IVA, impuestos internos y otros impuestos nacionales.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley y en tal carácter dictará las normas complementarias y aclaratorias necesarias para su implementación.

A través de esta ley se pretende promover la Equiparación de oportunidades y de derechos laborales con respecto al resto de la población.

Mediante un sistema de pasantías rentadas, con beneficios de trabajadores en relación de dependencia y estímulos monetarios (muy bajos) se trata de replicar una situación laboral lo más similar posible a la real para otorgar capacitación, experiencia y certificación laboral.

De alguna forma promueve un espacio de experiencia, de desarrollo de competencias, de socialización. Si bien esto no alcanza, significa un avance en términos de derechos laborales, ya que. Anteriormente no se habían considerado estas cuestiones. La Política Pública permite visibilizar la problemática laboral, tratando de otorgarle al sujeto otro lugar a partir del intento de reconocimiento de prestaciones laborales por retribuciones y beneficios sociales al cual deben acceder todos los trabajadores.

Datos sobre la situación Sociolaboral de las Personas con discapacidad.

Los registros más actuales en relación con la situación sociolaboral de las personas con discapacidad corresponden al Servicio Nacional de Rehabilitación (en adelante SNR, 2016), el cuál emitió los siguientes datos:

❖ Se emitieron 225.865 Certificado Único de Discapacidad (en adelante CUD)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Las personas de 15 a 65 años representan el 55, 1% con CUD, más de la mitad de la población certificada (están en edad laboral);
- ❖ Trabaja el 13,49 % de personas con discapacidad;
- ❖ No trabaja el 86,51 % de personas con discapacidad;
- ❖ Según el tipo de ocupación declarada por quienes trabajan, el 64,85% dijeron ser obreros o empleados, mientras que el 29,97%, se declararon trabajadores por cuenta propia. Existe un 3,9 % se declaró trabajador familiar mientras que solamente el 1,33% se identificó como patrón.
- ❖ El 74,21 % posee alguna cobertura de salud (Pami, Incluir Salud, Obra Social, o Prepaga), el 28,52 % no tiene ningún tipo
- ❖ El promedio de alfabetización es del 86 % a nivel nacional;
- ❖ El 52% de personas con CUD tiene Beneficio previsional y el 47,99 % no posee nada.

En Argentina el Instituto Nacional de Estadística y Censos (en adelante INDEC, 2017) registró en el último trimestre del año una tasa de desempleo del 8, 3 % (representa 1.058.000 personas desocupadas) a nivel Nacional y localmente una tasa del 9 %, ubicando a Mar del Plata dentro de las 4 ciudades de mayor desocupación junto con Gran Buenos Aires (10,3 %), Gran Córdoba (9,1 %) y Gran San Juan (9 %). (pp.1-4)

Tener datos respecto a esta población permite planificar a futuro políticas públicas tendientes a mejorar la calidad de vida de estas personas.

Si bien se avanzó en cuanto a la cobertura social por la cual acceden a salud, educación y pensiones no contributivas y/o jubilaciones permitiéndoles estar contenidos dentro de este

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

sistema, Argentina presenta un problema estructural en relación con el empleo muy complejo que repercute en todos los trabajadores, pero, con mayor impacto en ellos por su condición de discapacidad. No solamente por los prejuicios sociales, sino, por la falta de cumplimiento de las leyes en nuestro país.

A través de los años se fueron concibiendo diferentes leyes en los distintos gobiernos y con el cambio de paradigmas también la forma en que se conformó la nueva legislación con respecto a las personas con discapacidad. Esto se refleja también con relación al Modelo Social de la Discapacidad, ya que, la CDPCD (2008) toma sus postulados y desde esta nueva perspectiva a partir de ese año se vuelven a modificar las reglamentaciones y las terminologías pretendiendo ampliar y avanzar en materia de derechos ganados por este colectivo.

Históricamente se han vulnerado los derechos de las minorías, entre ellos, las personas con discapacidad. Éstas han logrado después de largas luchas conseguir avanzar sobre el reconocimiento de estos, pretendiendo que todos tengan igualdad de oportunidades y de derechos en relación con el resto de los ciudadanos.

Las leyes organizan los Estados y brindan a las Personas protección en lo que respecta el cumplimiento de sus derechos. Son de suma importancia las políticas Públicas y el rol del Estado para la preservación y mejora de éstas.

El trabajo es uno de los derechos más postergados en las personas con discapacidad. Es una de las áreas ocupacionales más importantes en la vida de cualquier sujeto.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

“La realidad social y económica de las PCD con un paradigma Rehabilitador vigente y activo se corresponde con un 90 % de desocupación actualmente” asegura Chaves (2018)

Al momento de buscar un empleo las personas con discapacidad se encuentran con todo tipo de Barreras que son:

todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona que, a través de su ausencia o presencia, limitan el funcionamiento y crean discapacidad. Estos incluyen aspectos como un ambiente físico inaccesible, falta de tecnología asistencial apropiada, actitudes negativas de las personas hacia la discapacidad, así como servicios, sistemas y políticas que no existen o que específicamente dificultan la implicación de todas las personas, con una condición de salud que conlleve una discapacidad, en todas las áreas de la vida (OMS, 2001), restringiendo la participación de éstos en la sociedad.

Entonces será importante trabajar sobre la Justicia Ocupacional entendida como:

“Compromiso de la Profesión con la ética, moral y factores cívicos que puedan apoyar o limitar el compromiso de promover la salud con las ocupaciones” (Christiansen y Towensed, 2004)(citado por AOTA,2008,p.8).(…)“Los profesionales de Terapia Ocupacional interesados en la Justicia Ocupacional reconocen y trabajan para apoyar las políticas sociales, acciones y leyes, que permitan a la gente comprometerse en ocupaciones que aportan propósito y significado en sus vidas”.(AOTA,2008,p.8)

Por ello es de suma importancia que los Terapistas Ocupacionales conozcan las leyes Nacionales e Internacionales que brindan y aseguran la protección de los derechos de las personas con discapacidad. No solamente conocer de qué se trata cada ley, sino, ser capaces

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

de reconocer sus puntos débiles y fuertes teniendo en cuenta que éstas también son herramientas de las que se pueden valer y apoyar el Terapeuta Ocupacional en su hacer.

Es primordial informar a las Personas con discapacidad sobre sus Derechos. Significando esto empoderar a los sujetos. Conocer, poder elegir y decidir sobre sus destinos y hacer valer y ejercer todos sus Derechos es fundamental para favorecer su Autonomía, siendo ésta uno de los pilares en las que la profesión se fundamenta y hacia dónde debemos orientar la mirada siempre los Terapeutas Ocupacionales.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Capítulo N° III:

La Capacidad de Trabajo en Equipo

*“...Ninguno de nosotros están inteligente como
Todos nosotros...”*

Proverbio Japonés

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Introducción

Para desarrollar el siguiente capítulo se eligió un concepto clave: La Inteligencia Emocional para arribar a la definición de Habilidades Blandas o Soft Skills, describiendo su importancia para el mercado laboral y comparándolas con las habilidades duras o Hard Skills. Luego se elaboró una definición propia de La capacidad de Trabajo en Equipo por considerar no haber encontrado ninguna pertinente de acuerdo con los objetivos y la población del presente estudio. Se la diferenció de las definiciones de Equipo de Trabajo y Trabajo en equipo y se destacó la importancia del Grupo para el funcionamiento eficaz del mismo. Finalizando con la articulación de los conceptos con relación a Terapia Ocupacional.

La Inteligencia Emocional.

Goleman se basó en Gardner dándole importancia al concepto de Inteligencia Interpersonal (1983), en Salovey, y Mayer (1990) en su Teoría de Inteligencia Emocional para desarrollar “La inteligencia Emocional en la Empresa”, realizó una importante investigación donde aplico el concepto de inteligencia Emocional al ámbito laboral definiéndola y ampliándola de la siguiente manera: Inteligencia Emocional “se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones” (...).(Goleman, 1998, p.385)

Incluyo 5 aptitudes básicas y emocionales que son: Conocimiento de uno mismo, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales.

Según Goleman (1998): La inteligencia emocional presenta 5 dimensiones y 25 aptitudes emocionales que las componen. Para destacarse laboralmente se requiere un número de 6

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

aptitudes al menos que se presentes en los 5 subdimensiones y a continuación se describen en lo que él denomino:

Marco de trabajo de la Aptitud Emocional.

Aptitud Personal: Determinan el dominio de uno mismo. Incluye las siguientes dimensiones y sus correspondientes aptitudes:

a-Dimensión Autoconocimiento: conocer los propios estados internos, recursos e intuiciones.

Aptitudes:

- ❖ Conciencia emocional: Reconocer las propias emociones y sus efectos;
- ❖ Autoevaluación precisa: Conocer las propias fuerzas y sus límites;
- ❖ Confianza en uno mismo: Certeza sobre el propio valor y facultades.

B-Dimensión Autorregulación: Manejar los propios estados internos, impulsos y recursos.

Aptitudes:

- ❖ Autocontrol: manejar las emociones y los impulsos perjudiciales;
- ❖ Confiabilidad: Mantener normas de honestidad e integridad;
- ❖ Escrupulosidad: Aceptar la responsabilidad del desempeño personal;
- ❖ Adaptabilidad: Flexibilidad para manejar el cambio;
- ❖ Innovación: Estar abierto y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información.

c-Dimensión Motivación: Tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Aptitudes:

- ❖ Afán de triunfo: Esforzarse por mejorar o cumplir una norma de excelencia.
- ❖ Compromiso: Aliarse a las metas del grupo u organización.
- ❖ Iniciativa: Disposición para aprovechar las oportunidades.
- ❖ Optimismo: Tenacidad para buscar el objetivo, pese los obstáculos y los reveses.

D-Aptitud Social: Determinan el manejo de las relaciones.

a- **Empatía**: Captación de sentimientos, necesidades e intereses ajenos.

Aptitudes:

- ❖ Comprender a los demás: Percibir los sentimientos y perspectivas ajenos e interesarse activamente en sus preocupaciones;
- ❖ Ayudar a los demás a desarrollarse: percibir la necesidad de desarrollo ajenos y fomentar sus aptitudes;
- ❖ Orientación hacia el servicio: Prever, reconocer y satisfacer las necesidades del cliente;
- ❖ Aprovechar la diversidad: Cultivar oportunidades a través de diferentes tipos de personas;
- ❖ Conciencia Política: Interpretar las corrientes emocionales de un grupo y sus relaciones de poder.

b- **Habilidades Sociales**: Habilidad para inducir en las otras respuestas deseables

Aptitudes:

- ❖ Influencia: Aplicar tácticas efectivas para la persuasión;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Comunicación: ser capaz de escuchar abiertamente y transmitir mensajes claros y convincentes;
- ❖ Manejo de conflictos: Negociar y resolver los desacuerdos;
- ❖ Liderazgo: Inspirar y guiar a grupos e individuos;
- ❖ Catalizador de cambio: Iniciar o manejar el cambio;
- ❖ Establecer Vínculos: Alimentar las relaciones instrumentales;

Habilidades de Equipo: Crear sinergia grupal para alcanzar metas colectivas

Goleman (1998) en su libro “La Inteligencia Emocional en la Empresa” afirma que:

La inteligencia emocional significa manejar los sentimientos de modo tal de expresarlos adecuadamente y con efectividad, permitiendo que las personas trabajen juntas sin roces en busca de una meta común. No son los genes los que determinan nuestro nivel de inteligencia emocional; tampoco se desarrollan solo en la infancia. A diferencia de coeficiente intelectual (CI), que después de la adolescencia cambia muy poco, **la inteligencia emocional puede ser aprendida en gran parte y continúa desarrollándose a medida que avanzamos por la vida y aprendemos de nuestras experiencias: nuestra aptitud en ese sentido puede continuar creciendo.** De hechos ciertos estudios que han rastreado el nivel de inteligencia emocional en el curso de los años demuestran que la gente mejora cada vez más esa aptitud, a medida que adquiere destrezas para manejar sus propias emociones e impulsos, se motiva y afina su habilidad empática y social. Este crecimiento está relacionado con la madurez personal

La inteligencia emocional determina nuestro potencial para aprender las habilidades prácticas que se basan en sus cinco elementos: conocimiento de uno mismo, motivación,

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

autorregulación, empatía y destreza para las relaciones. La aptitud emocional muestra qué proporción de ese potencial hemos traducido a las facultades que aplicamos en el trabajo.

Tenemos dos cerebros y dos clases diferentes de inteligencia: la inteligencia racional y la inteligencia emocional y nuestro funcionamiento en la vida está determinado por ambos. Por ello no es el CI lo único que debemos tener en cuenta, sino que también deberemos considerar la inteligencia emocional. De hecho, el intelecto no puede funcionar adecuadamente sin el concurso de la inteligencia emocional, y la adecuada complementación entre el sistema límbico y el neocórtex, entre la amígdala y los lóbulos prefrontales, exige la participación armónica entre ambos. Sólo entonces podremos hablar con propiedad de inteligencia emocional y de capacidad intelectual. (Goleman, 1998, p. 40)

La mayor parte del tiempo, estas dos mentes —la mente emocional y la mente racional— operan en estrecha colaboración, entrelazando sus distintas formas de conocimiento para guiarnos adecuadamente a través del mundo. Habitualmente existe un equilibrio entre la mente emocional y la mente racional, un equilibrio en el que la emoción alimenta y da forma a las operaciones de la mente racional y la mente racional ajusta y a veces censura las entradas procedentes de las emociones. En todo caso, sin embargo, la mente emocional y la mente racional constituyen, como veremos, dos facultades relativamente independientes que reflejan el funcionamiento de circuitos cerebrales distintos, aunque interrelacionados. En muchísimas ocasiones, pues, estas dos mentes están exquisitamente coordinadas porque los sentimientos son esenciales para el pensamiento y lo mismo ocurre a la inversa el funcionamiento de la amígdala y su interrelación con el neocórtex constituyen el núcleo mismo de la inteligencia emocional. El área prefrontal constituye una especie de modulador de las respuestas proporcionadas por la amígdala y otras regiones del sistema límbico,

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

permitiendo la emisión de una respuesta más analítica y proporcionada (Goleman, 1998, p.19)

Por lo tanto, la Inteligencia Emocional y la inteligencia interpersonal entendida como: la capacidad de fijarse en las cosas importantes para otras personas—acordándose de sus intereses, sus motivaciones, su perspectiva, su historia personal, sus intenciones, y muchas veces prediciendo las decisiones, los sentimientos, y las acciones de otros. Esta inteligencia permite poder advertir cosas de las otras personas más allá de lo que nuestros sentidos logran captar. Se trata de una inteligencia que permite interpretar las palabras o gestos, o los objetivos y metas de cada discurso, obteniendo la capacidad de empatizar con las demás personas. (Gardner, 1983). (Citado por Blanes Villatoro, 2014. p.4) son esenciales para la Capacidad de Trabajo en Equipo esta competencia requiere de las dos inteligencias, ya que, saber gestionar la emoción propia y en relación con los demás permitirá logra el objetivo común, haciendo destacar al trabajador del resto de sus compañeros.

Entonces la inteligencia emocional se puede desarrollar y mejorar, al igual que las diferentes aptitudes que la componen. Poder pensar gestionando las emociones propias y ajenas en forma satisfactoria, sin que la emoción le gane a la razón, permitirá accionar sobre el medio laboral de manera sobresaliente con relación a otros trabajadores que no puedan llevar adelante este proceso.

Habilidades Blandas.

Definición.

A lo largo del tiempo se ha ido cambiando el término de Competencias, Habilidades sociales, actualmente Habilidades Blandas, variando de un autor a otro, pero en verdad describen lo mismo.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

“Una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente” (Goleman, 1998, p.33)

“(…) habilidades intra e interpersonales (socioemocionales), esenciales para el desarrollo personal, la participación social y el éxito en el lugar de trabajo (…)” (Kechagias, 2011)
(Citado por Meza, 2017)

“(…) las Habilidades o Competencias laborales son aquellas destrezas que nos permiten desenvolvemos en las diversas situaciones laborales, son necesarias para poder sostener un puesto de trabajo, de manera que nuestro desempeño pueda ser desarrollado con eficacia(…)”
(Prienza Leiva y Mastronardi, 2016, p.92)

Quiero destacar el concepto de Kechagias por ser global abarcando la esfera personal, social y laboral. Saber gestionar las emociones repercute en todos los ámbitos de la vida.

Pero para la presente investigación adhiero al concepto de Competencia Emocional de Goleman.

En el T.E.P.I.S la Lic. En T.O Sandra Chaves asegura que los participantes aprenden perfectamente la técnica en los diferentes talleres, pero ha observado a lo largo del tiempo que requieren mejorar las Habilidades Sociales o Soft Skills. Lo importante es identificar está situación y destacar que: (….) “la Inteligencia Emocional se puede aprender” (….) “A nivel individual sus elementos son fáciles de identificar, se pueden evaluar y aumentar”
(Goleman, 1998, p.384).

Origen del Término actual Habilidades Blandas

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

El término Habilidades Blandas se presume que tiene origen en los ejércitos de Estados Unidos en 1972. Se quería en ese tiempo identificar aquellas habilidades adicionales que se necesitaban para operar maquinas. Las Soft Skills se definieron inicialmente como aquellas habilidades que se pueden aplicar en distintos contextos de trabajo” (...) “(...) Las habilidades Soft, llamadas blandas por su capacidad de adaptación, porque no obedecen a una regla fija y porque son evolutivas, mejorables, modelables y moldeables (...)” (Alcalde, s.f)

Habilidades Duras (Hard Skills) Vs Habilidades Blandas (Soft skills).

Las **soft skills** o las habilidades sociales es un término utilizado en la psicología organizacional relacionado con el cociente de inteligencia emocional, y que es el conjunto de rasgos de personalidad, habilidades sociales, comunicación, lenguaje, hábitos personales, amistad y optimismo que caracteriza a las relaciones con otras personas, incluyendo el sentido común y una actitud flexible positiva. Las soft kills se complementan con hard skills o habilidades duras (parte del Cociente Intelectual de una persona), que son las exigencias profesionales de un trabajo y muchas otras actividades. A diferencia de las habilidades duras, que son alrededor de conjunto de habilidades de una persona y la capacidad para realizar un determinado tipo de tarea o actividad, las habilidades sociales se relacionan con la capacidad de una persona para interactuar efectivamente con colegas y clientes y son de aplicación general, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. (Alcalde, s.f)

Por lo tanto, la combinación de ambas es necesario, éstas son Complementarias. La técnica de cada puesto de trabajo, oficio y /o profesión se puede aprender y desarrollar al igual que las Soft Skills. Lo importante de estas últimas es que en el mundo laboral actual poseerlas hace que los trabajadores se destaquen, tanto, en el ingreso como en la permanencia del

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

trabajo. El mercado está en constante cambio y con los nuevos desafíos a nivel global, la modernización, el avance de la tecnología y las nuevas modalidades de trabajo como el emprendedorismo hacen que caiga la responsabilidad de formación en las personas. Teniendo que adaptarse a las demandas del medio y actualizarse constantemente para capacitarse laboralmente y no quedar excluidos del sistema

La Capacidad de Trabajo en Equipo

Teniendo en cuenta la población y los objetivos de estudio se analizaron 3 definiciones y en base a ello se construyó una propia pertinente a la investigación y por considerar que ninguna representa lo que se pretende estudiar.

Capacidad de Trabajar en Equipo: Es la habilidad para participar activamente de una meta común, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés propio. Supone facilidad para la relación inter- personal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones en las acciones de los demás. Es la capacidad de trabajar con otros integrando equipos de trabajo que sostienen metas comunes. (MTEYSS, 2005, p.44)

La Competencia de Trabajo en Equipo incluye: el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que promueven el funcionamiento del equipo eficaz.” (Cannon- Bowers et al., 1995) (Citado por Agudelo Gómez y Restrepo Guiraldo,2017, p.21)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Capacidades de Equipo: Crear sinergias para trabajar en pos de las metas colectivas.

(Goleman, 1998, p. 267)

Para el Presente estudio defino el término de la siguiente manera:

Capacidad de Trabajo en Equipo: Habilidad de carácter interpersonal que se puede desarrollar a lo largo del ciclo vital. Está constituida por un subconjunto de 8 competencias que son: 1) Cooperación, 2) Comunicación, 3) Liderazgo, 4) Resolución de conflictos 5) Toma de decisiones 6) Flexibilidad, 7) Confianza, y 8) Responsabilidad. La Cooperación es la competencia básica, el resto son complementarias y se evidencian poniéndose de manifiesto en la consecución de la tarea durante el trabajo en equipo con la finalidad de lograr el objetivo común eficazmente en diferentes situaciones laborales.

Explicación de la definición.

Habilidad como: capacidad o aptitud propia de la persona que puede desarrollar.

De carácter interpersonal: se caracteriza por producirse en interacción con las otras personas y o grupos.

Que se desarrolla a lo largo del ciclo vital: Por qué puede ser desplegada en cualquier momento de la vida.

Constituida por un subconjunto de 8 competencias básicas: Elementos constitutivos pertenecientes a la misma. Conformada por 8 habilidades que no pueden faltar, (consideradas para el presente estudio) pudiendo existir más, en función del tipo de actividad laboral a desarrollar y el ámbito en dónde se realice.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

La Cooperación es competencia básica entendida como: Capacidad de trabajar hacia una meta común Brown (citado por Martínez, 2012). Siendo la meta común el objetivo final tanto de la Capacidad en sí misma, como del Trabajo en Equipo propiamente dicho. Por lo tanto, es la habilidad esencial.

Se evidencian poniéndose de manifiesto en la consecución de la tarea: se pueden observar (las 8 habilidades) durante la realización de la tarea presentándose en forma individual o conjunta, debido a la interacción que se produce entre los participantes, los materiales y/ o elementos a utilizar y por las características inherentes de la actividad a resolver.

Durante el trabajo en Equipo: Se refiere al trabajo en equipo como estrategia y proceso operativo dentro de la organización utilizado para aumentar la productividad.

Con la finalidad de lograr el objetivo común eficazmente: Realizar los objetivos propuestos y/ o cumplir con la meta conjunta logrando el resultado deseado.

En diferentes situaciones laborales: Se puede realizar en una capacitación o en el trabajo propiamente dicho.

Competencias de la Capacidad de Trabajo en Equipo.

En función de esta investigación he elaborado las definiciones de las sub-competencias y se le ha agregado a Cooperación conceptualizaciones con relación a lo que se observó en la evaluación teniendo en cuenta la población y la actividad propuesta para tal fin.

- ❖ **Cooperación:** Capacidad de trabajar hacia una meta común. (citado por Martínez, 2012). [Colabora:]

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Aportando ideas: Comunica pensamientos para lograr el objetivo común;

Realizando acciones: En forma conjunta y/o asociativa con otras personas para lograr el objetivo común;

Participando: Activamente para consensuar y obtener el logro de objetivos comunes.

❖ **Confianza**: Capacidad de demostrar seguridad para las relaciones y/o actividades de entrenamiento laboral de carácter:

Personal: Realiza actividades individuales en forma segura durante el entrenamiento laboral;

Interpersonal: Otorga actividades a otra persona porque está seguro que la va a cumplir correctamente (incluye 2 personas)

Grupal: Otorga tareas importantes a otros en actividades grupales (3 personas o más)

❖ **Liderazgo**: Asunción de un rol que implica la habilidad de asumir la conducción en:

Diferentes tareas o situaciones: Actividades del taller, situaciones conflictivas, situaciones cooperativas;

Motivando al grupo: Realiza acciones incentivando al grupo a lograr el objetivo común;

No motivando al grupo: No realiza acciones incentivando al grupo a lograr el objetivo común.

❖ **Toma de Decisiones**: Habilidad para realizar una elección entre varias alternativas e incluye:

Planificación: Piensa antes de tomar una decisión;

Evaluación: Examina las decisiones a tomar;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Selección: Elije entre varias opciones antes de decidir;

Ejecución: La decisión tomada se convierte en acción.

❖ **Comunicación**: Habilidad para expresar oralmente pensamientos, ideas,

sentimientos, acciones y objetivos a otras personas en forma:

Asertiva: Se comunica en el momento justo y con palabras adecuadas lo ocurrido;

Clara: Comunica objetivamente lo que necesita en los mensajes a otros;

Precisa: Comunica exactamente lo que necesita a otros;

Verbal: Habla con sus compañeros mediante el lenguaje oral.

❖ **Resolución de problemas**: Habilidad de solucionar conflictos de forma pacífica

utilizando diversas perspectivas. Incluye:

Analizar: Explora las características del problema para sacar conclusiones;

Examinar: Estudia las posibles soluciones;

Intervenir: Participa para resolver el problema con acciones o palabras;

Accionar: Resuelve el problema con hechos concretos.

❖ **Flexibilidad**: Habilidad para cambiar y adaptarse a diversas circunstancias

relacionadas con situaciones, personas y conflictos durante el entrenamiento laboral

Situaciones: Presenta dificultad para adaptarse a situaciones nuevas como cambio de horario, día, etc.;

Personas: Tiene dificultad para adaptarse a personas nuevas: practicantes, tesistas, etc.;

Conflictos: Modifica su pensamiento ante situaciones conflictivas o cooperativas y/o su actitud frente a las mismas.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

❖ **Responsabilidad**: Capacidad para cumplir obligaciones diversas durante el entrenamiento laboral en las siguientes categorías:

Individual: Cumple con las obligaciones personales correspondiente a las actividades de entrenamiento laboral que desarrolla;

Interpersonal: Cumple con obligaciones relacionadas con actividades que involucren a un compañero;

Grupal: Cumple con las obligaciones de actividades grupales (3 o más personas)

La Capacidad de Trabajo en Equipo es una competencia compleja, ya que, son inherentes a ella otras habilidades blandas. Originada en la inteligencia emocional, se puede desarrollar y /o mejorar permitiendo al trabajador que la posea destacarse del resto.

Por lo tanto, brindar experiencias prácticas favoreció la identificación y el despliegue de esta habilidad permitiendo a los participantes del TEPIS tener una aproximación a situaciones reales de Trabajo en Equipo para que puedan vivenciar y aprender a gestionar las emociones propias y ajenas llegando a una resolución efectiva de las actividades que se realizaron en el Taller de Juegos.

La capacidad de Trabajo en Equipo y el Grupo.

Para desarrollar y utilizar eficazmente la Capacidad de Trabajo en Equipo es necesario el concepto de Grupo, tener la misma representación intrapsíquica de lo que está ocurriendo. No basta con desplegar esta habilidad en forma individual, es necesario superar la serie conformarse como grupo para poder alcanzar la meta común. Además, es muy importante sentirse parte del grupo y emocionalmente estar vinculado con sus miembros. Ya que el proceso socioemocional “se manifiesta en el nivel individual a través de actitudes y

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

comportamientos que pueden facilitar o dificultar la ejecución de la tarea; por ejemplo, se observan fenómenos de aislamiento o identificación, sentimientos de frustración o realización, indiferencia o motivación”. (MTEYSS, 2005, p.47). Entonces podemos concluir que es Prerrequisito la conformación de grupo para que la Capacidad de Trabajo en Equipo se produzca en forma eficiente durante la tarea. Porque sin Grupo no hay Equipo. Este prerrequisito fomenta la colaboración, va más allá de poder lograr el objetivo común porque el componente emocional sostiene al grupo y por lo tanto al equipo. De acuerdo con como se gestione la Emoción grupal se realizará la interacción efectiva o no hacia la meta. Sin las personas no hay equipo, por lo tanto, primero se conforma el grupo, luego el establecimiento de la meta común, la distribución de roles y a partir de allí se comienza a trabajar en Equipo para desplegar dicha competencia, porque sólo a partir de la experiencia y en la interacción con los demás se puede aprender y desarrollar esta habilidad.

Un destacado desempeño de equipo eleva el Cociente intelectual (CI) Grupal, la suma total de los mejores talentos de cada miembro, plenamente aportados. Cuando los equipos operan a toda capacidad, los resultados pueden ser más que meramente aditivos: pueden ser multiplicativos; el mejor talento de una persona cataliza lo mejor de otra y otra más, hasta producir resultados muy superiores a lo que habría podido hacer uno solo. La explicación de este aspecto del desempeño de equipos reside en la relación entre sus miembros. (Goleman, 1998, p.254)

El Equipo de Trabajo.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

“(…) un equipo de trabajo se define por ser un conjunto de personas que interactúan y comparten ciertos objetivos para alcanzar resultados. Existen normas internas que gobiernan su conducta y se establece una organización interna de trabajo”. (MTEYSS, 2005, p.45)

El Trabajo en Equipo.

“(…) es una forma de operar organizacionalmente que eleva el nivel de eficacia y eficiencia, desarrolla las aptitudes personales, integra a las personas y contribuya a un mejor clima de trabajo”. (MTEYSS, 2005, p.50)

Las ventajas de trabajar en equipo son:

- ❖ Posibilidad de generación de alternativas.
- ❖ Mayor comunicación.
- ❖ Estimulación de procesos de cooperación.
- ❖ Compromiso de cada uno de los participantes con el objetivo organizacional;
- ❖ El conocimiento que alcanza cada persona acerca de la totalidad de un proceso o de una tarea.
- ❖ Aumento de la eficiencia producto de la sinergia

Entonces el Equipo de Trabajo será el que está conformado por las personas dentro de la organización que, habiéndose constituido como grupo comenzarán a desplegar la Capacidad de Trabajo en Equipo en la consecución de la tarea utilizando la estrategia de Trabajo en Equipo para lograr el objetivo común. Mejorando de esta forma la eficacia, el clima de trabajo y aumentando la competitividad de la empresa. Lo que hace destacar a las organizaciones de otras en definitiva es el Recurso Humano.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

¿Por qué es importante desarrollar y /o mejorar esta Habilidad Blanda en las personas con discapacidad? La Capacidad de Trabajo en Equipo es una de las competencias más requeridas a futuro en Argentina, así lo indicó el informe de INET (2016).

Conocer la demanda laboral en la región y estar informado de las últimas tendencias debe ser una tarea imprescindible para el TO Laboral. Poder generar proyectos y dispositivos acordes a las necesidades actuales que permitan capacitar a las personas con discapacidad posicionándolas como un Recurso Humano valioso por sus aptitudes y no por su discapacidad es el reto futuro.

Para triunfar en mercado laboral hoy se requiere “Tener Talento” y ello implica “Poseer Habilidades Blandas” que permitan a los individuos desempeñarse eficazmente y distinguirse del resto de los trabajadores.

En las empresas, en los emprendimientos, en las cooperativas y en la vida misma esta competencia es necesaria.

Es función del TO promover el desarrollo de Habilidades y/ o mejorarlas para favorecer el desempeño laboral. Brindando la posibilidad de Ser en el Hacer, un hacer Significativo a través de la actividad.

Es posible desarrollar dicha capacidad en las personas que participan del T.E.P.I.S porque poseen Potencial para desplegarla, el Potencial Humano...

Lo importante como TO es ser flexibles y creativos con las propuestas para lograr que cada uno pueda involucrarse con sus posibilidades y limitaciones pudiendo superarse a ellos mismos. Motivarlos para que progresen siempre teniendo en cuenta la meta final del proceso: la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Capítulo IV:

El Juego como Recurso Didáctico

“... el Juego es algo muy serio. Es serio para un chico porque le da la posibilidad de crecimiento. Y es serio para un adulto porque es su posibilidad de seguir creciendo...”

P. O'donell

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Introducción

En este capítulo se desarrollaron conceptos fundamentales con relación al Juego y seguidamente se formuló una definición propia del mismo. Se describió el significado de aprendizaje Constructivo y Cooperativo. Además, se definió el juego como herramienta pedagógica para conceptualizar referido a esta investigación al Juego como Recurso didáctico. Se caracterizó el mismo, explicándose, además, los diferentes tipos de juego que se utilizaron en el Taller de Juegos para finalizar articulando los contenidos con Terapia Ocupacional

El Juego.

Desde tiempos remotos se ha definido el concepto de juego a través de diversas teorías como:

La Teoría del Exceso de Energía (Shiller, 1795 y Spencer, 1855), la Teoría de la Relajación (Lazarus, S.XIX), la Teoría de Pre- ejercicio (Gross, 1899), la Teoría de la Recapitulación (Hall, 1904). También desde la Psicología han hecho sus aportes importantes como Freud (S, XX), Vigotsky (1933), Piaget (1946), Bruner (1972), Winnicott (1972) (Delval, 1996, pp.283-291) entre otros autores. Es decir, a lo largo de la historia fue considerado como una actividad que genera placer sin ningún otro tipo de objetivo a ser un medio de desarrollo de funciones psíquicas, físicas, cognitivas y sociales en la vida del niño preparándolo para los diversos roles de la vida adulta.

A partir de esta experiencia se pretende vencer el prejuicio acerca de que Jugar es cosa de niños. El Juego es una actividad inherente al ser humano que va evolucionando a lo largo del tiempo, luego de la niñez decrece, tomando fuerza nuevamente en el último período de la

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

vida por su carácter socializador. Desde la adolescencia hasta la 3ra edad los Jóvenes adultos deberíamos seguir jugando para continuar descubriendo nuestro potencial logrando ser más felices y productivos.

Conceptos Fundamentales acerca del Juego.

Winnicott (1972) considera “el juego como una actividad universal que corresponde a la salud, facilita el crecimiento y conduce a relaciones de grupo.”

Sitúa el inicio de este cuando comienza el uso del Objeto Transicional (6 a 12 meses) dónde él bebe se separa de la mama y realiza la unión simbólica utilizando un juguete o una sabanita. Aquí aparece el concepto fundamental de “Zona Intermedia”, ésta que no es ni interna ni externa y dónde por primera vez se re- crea la situación real de perdida recuperándola simbólicamente. Desarrollándose en un determinado espacio y tiempo dónde se transforma la realidad interna y la realidad externa.

Debido a esto podemos decir que mediante la utilización del Juego se podrán crear y re- crear situaciones en esta Zona Intermedia permitiéndole a los participantes del T.E.P.I.S poder transformar su realidad. Crear y recrear mediante actividades lúdicas situaciones que favorezcan el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo brindando la posibilidad de desplegar las diferentes habilidades que las personas poseen en este tiempo y espacio particular.

En el juego el niño recrea situaciones que le suponen un desafío, y éstas le permiten explorar y desarrollar andamiajes o puentes de significados entre la información proveniente de su experiencia previa (que se corresponde a su Nivel de Desarrollo Real) y las aportaciones

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

producidas durante el propio juego, guiadas por otros niños/adultos y por el medio.

(Vygotsky, 1996). (Citado por Polonio López; Castellanos Ortega y Viana Moldes, 2008, p.66).

Por lo tanto, se puede inferir que mediante la guía de un adulto, en este caso el Coordinador en el Taller de Juegos, se podrán recrear situaciones desafiantes que les permitan articular los conocimientos que poseen con la nueva producción que se generará en dicho espacio situándonos en el Nivel de Desarrollo Potencial (zona en donde las funciones están en proceso de maduración).

Este concepto de Zona de Desarrollo Potencial (en adelante ZDP) tiene vital importancia para la investigación, ya que, “... **Este es el nivel óptimo de intervención con los niños y que toda acción de los adultos ya sea, Familiar, PEDAGÓGICA y/o terapéutica, debe desenvolverse a ese nivel con una función de guía.**” (Vygotsky, 1996)” (citado por Polonio López; et al, 2008, p.62).

Entonces en el Taller de Juegos se trabajará sobre la ZDP, interviniendo desde lo pedagógico, porque se utilizará el juego como recurso didáctico, bajo la guía del coordinador. Permitiendo favorecer el aprendizaje y desarrollo de diferentes habilidades blandas a través de la realización y resolución de las distintas actividades lúdicas. Por qué” (...) el juego permite al niño [en este caso al adulto] hacer aprendizajes significativos (ZDP) en su contexto de vida”. (Vygotsky, 1996)” (citado por Polonio López; et al, 2008, p.66).

“(...) el juego es la base del desarrollo de la vida. Se entrelaza con el de crecimiento y desarrollo y busca información en las experiencias pasadas, a través de la historia ocupacional, para poder explicar el comportamiento actual (...)”, “(...) el propio proceso de

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

alcanzar el logro en el hacer se generan los intereses, las habilidades, las destrezas y los hábitos de competencia y cooperación. En este sentido el juego es el antecedente y la preparación para el trabajo (...)” (Reilly, 1969) (Citado por Polonio López; et al, 2008, p.67).

Siguiendo a Reilly podemos decir que: durante el hacer en el Taller y por medio del juego se desarrollarán habilidades y hábitos de cooperación. Teniendo en cuenta que considera al Juego como el antecedente y la preparación para el trabajo, también se favorecerán los Roles Laborales que se irán construyendo y de- construyendo en el hacer de acuerdo a experiencias previas o no. A través de la práctica en el Juego y por medio de las situaciones analógicas durante el momento de la reflexión grupal ,se pretende mejorar la resolución de las hipotéticas situaciones laborales planteadas, dotando de significado a este nuevo conocimiento y posibilitando la generalización del mismo.

Entonces en el Juego se pudieron crear y recrean situaciones de la vida real, en un tiempo y espacio que no es interno ni externo, permitiéndoles desarrollar diferentes habilidades, interés, roles laborales, transformando de esta manera la realidad. Les brindo la posibilidad frente a los diferentes desafíos poder desplegar sus capacidades, todo su potencial, generando nuevos aprendizajes, otorgando experiencias significativas y esto les permitió a los sujetos mejorar su performance de entrenamiento laboral guiados por el coordinador del Taller de Juegos. Poder favorecer el desarrollo de la capacidad de Trabajo en Equipo no solamente fue beneficioso para un futuro empleo sino para su vida.

Después de articular los conceptos fundamentales la pregunta es ¿qué es el Juego?

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Para el siguiente estudio define el concepto de Juego de la siguiente manera:

El juego es una actividad inherente al ser personal, posible de practicarse en cualquier momento de la vida. Permite desarrollar el potencial humano sin contraindicaciones.

Por su gran versatilidad puede utilizarse a nivel diagnóstico, terapéutico, didáctico y recreativo.

El Aprendizaje Constructivo

Conocer y descubrir el mundo y a uno mismo a través del juego durante la infancia es lo habitual. Mediante este conocimiento y descubrimiento uno crea y recrea la realidad y con ella va forjando su propio modo de aprendizaje.

Aprender a aprender, enfrentarse con lo nuevo. O sea, lo más importante no es la enseñanza, sino el aprendizaje; un aprendizaje significativo, auténtico; no el que da saberes, sino el que produce cambios en las actitudes y en la conducta. Se logra mediante la práctica. Es más fácil si uno mismo lleva la responsabilidad del proceso. Y es más perdurable cuando abarca toda la persona (afectividad, intelecto, compromiso personal). Un aprendizaje así no es una preparación para la vida; es la vida misma. Se aprende siendo y haciendo y, en mi opinión, este es el mejor tipo de aprendizaje (Rogers, 1977).

Poder brindar experiencia a partir de la participación en el Taller de Juegos favoreció el despliegue de la Capacidad de Trabajo en Equipo, posibilitándoles crear su propio modo de aprendizaje guiados por el Coordinador.

Conocer, auto-conocerse, crear y recrearse a sí mismos a partir de la experiencia genera cambios en su forma de intervenir sobre la realidad. Pudiendo asumir un rol activo y

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

participativo, en la medida en que se sintieron comprometidos y responsables de su propio aprendizaje, es decir protagonistas de su propia vida.

Aprender a través del Hacer significativo, permite dotar de significado al propio sujeto.

Generando cambios perdurables que el mismo utilizará en distintas áreas de la vida, pudiendo de esta manera generalizar el conocimiento.

Por ello, durante el Taller de Juegos se promovió este tipo de aprendizaje. Siendo la función principal del Coordinador la de Guía o Facilitador del proceso y los participantes del T.E.P.I.S los actores centrales del mismo. Permitiéndoles descubrir sus deseos, necesidades, potencialidades, y debilidades. Atreverse a enfrentar nuevos desafíos para continuar creciendo y desarrollándose como personas.

Esta experiencia presento diversas variables como: el encuadre, la relación con los objetos, con sigo mismo, con los demás, con el Coordinador, con las particularidades de la actividad, el nivel de desafío propuesto, la predisposición de los participantes hacía la actividad lúdica, el compromiso y la responsabilidad de éstos y con las potencialidades del juego en sí mismas.

El Aprendizaje Cooperativo.

(...) se trata de una serie de métodos de enseñanza en que los alumnos trabajan en grupos pequeños para ayudarse a aprender entre ellos mismos (...) se espera que se ayuden, que discuten entre sus compañeros, que evalúen lo que saben los demás y los ayuden a superar sus problemas (...) (Slavin,1994, p.15).

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Si bien el Aprendizaje Cooperativo posee Técnicas específicas para el aula diferentes entre sí, aquí, se aplicaron los lineamientos generales, es decir, sus características principales pudiéndose adaptar este método a nuestra investigación.

Características Principales:

- ❖ **Objetivos Grupales:** Objetivos colectivos siempre y el éxito conjunto, que solo se logra si todos los integrantes aprenden los objetivos. La tarea no consiste en Hacer algo juntos sino en “Aprender algo juntos como equipo”.
- ❖ **Responsabilidad Individual:** Por puntaje grupal que se logra por la sumatorio y/o promedio del puntaje individual.
- ❖ **Iguales posibilidades de éxito:** Que todos tengan las mismas posibilidades de contribuir al equipo. Los alumnos aportan a sus equipos cuando mejoran su propio desempeño anterior. Esto asegura que las personas con diferente nivel de logro se vean igualmente obligados a dar lo mejor de sí y que se valoren los aportes de todos.
- ❖ **Competencias de Equipo:** Se realizan competencias entre los diferentes grupos como forma de motivar la cooperación en el equipo.
- ❖ **Especialización de la Tarea:** Asignación de una parte del trabajo a cada integrante.
- ❖ **Adaptación a las necesidades individuales:** Se produce con relación al ritmo de aprendizaje de los grupos. Modificación si lo requiere el grupo.

Los programas de capacitación pueden ofrecer un buen comienzo para la práctica si ofrecen la oportunidad de aplicar la aptitud deseada, mediante simulaciones, juegos, representación de papeles u otros métodos similares (...) la recomendación general para esas simulaciones y juegos es que se las planee con cuidado, se las concentre en aptitudes específicas, claramente

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

descriptas a los participantes, y se las termine con un análisis de la experiencia. También se las debería utilizar junto con instrucción y crítica constructiva, refuerzo y práctica laboral.

(Goleman, 1998, p.339)

En el taller de Juegos se realizaron actividades específicas para favorecer cada subdimensión de la capacidad de trabajo en equipo y se utilizaron estas premisas para fomentar la modalidad de Aprendizaje Cooperativo, ya que, la Cooperación es la base de la Capacidad de Trabajo en Equipo, y para ello, es necesario primero aprender cooperativamente para luego poder trabajar cooperativamente. Esta estrategia favoreció el desempeño en los grupos complementando el constructivismo. Es decir, una modalidad de aprendizaje propia de cada sujeto, con estrategia colectiva, elegida en base a la habilidad blanda que se pretende desarrollar.

El Juego como Herramienta Pedagógica.

La pedagogía (el arte de enseñar), es definida como un conjunto de conocimientos que orientan las acciones educativas y de formación, por otra parte, la didáctica (el cómo enseñar), son las técnicas que se usan para facilitar el aprendizaje, una de estas herramientas es la lúdica (canal de enseñanza), la cual permite transmitir conocimientos por medio del juego, siendo este último un facilitador de procesos educativos y de desarrollo personal.

(Reyes Duque, 2011, p .19)

Por consiguiente, defino al Juego como Recurso Didáctico para el presente estudio de la siguiente manera:

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

El juego es el medio facilitador que posibilita el despliegue de diferentes habilidades blandas, particularmente de la Capacidad de Trabajo en Equipo durante el entrenamiento laboral.

El Juego como recurso didáctico tiene las siguientes características:

- ❖ Permite crear y recrear situaciones;
- ❖ Es un medio facilitador de nuevos aprendizajes;
- ❖ Posibilita el despliegue de habilidades blandas;
- ❖ Facilita el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo;
- ❖ Permite la asunción y el ejercicio de roles;
- ❖ Facilita la experiencia a través del “Como sí”;
- ❖ Brinda nuevas situaciones para el ensayo y error, reduciendo el nivel de frustración frente al mismo;
- ❖ Posibilita dominar el entorno;
- ❖ Genera auto- confianza;
- ❖ Permite expresar sentimientos, emociones, deseos y necesidades;
- ❖ Aporta mayor comprensión e integración con la realidad;
- ❖ Promueve el desarrollo personal;
- ❖ Permite el desarrollo del potencial humano a cualquier edad.

Fuente: Elaboración propia.

Tipos de Juegos.

Son los diferentes juegos llevados a cabo con diversas características que promueven y facilitan el aprendizaje y/o desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo pudiendo

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

combinarse entre sí. Debiendo realizarse las modificaciones correspondientes para la resolución de estos si así lo requiere el grupo o algún participante en particular.

Es importante destacar qué cómo se planteó en el Plan de Tesis se incorporaron y quitaron juegos de acuerdo con las necesidades grupales, a la limitación temporal debido a las variables internas y externas del TEPIS y a fin de cumplir con los objetivos de la investigación.

Definiciones

1-Juegos Cooperativos

Los juegos cooperativos son juegos en los que la colaboración entre participantes es un elemento esencial. Ponen en cuestión los mecanismos de los juegos competitivos, creando un clima distendido y favorable a la cooperación en el grupo. Pretenden que todos/as tengan posibilidades de participar, y en todo caso, de no hacer de la exclusión/discriminación el punto central del juego. Evitan el estereotipo del "buen" o "mal" jugador, en cuanto que todo el grupo funciona como un conjunto en el que cada persona puede aportar diferentes habilidades y/o capacidades (Vicente, 2006, p.5)

2-Role Playing

Técnica Psico-dramática, que se utiliza en la enseñanza, trabaja básicamente con el rol y sus complementarios. Consiste en que dos o más personas dramaticen una situación o cosa concreta de la vida real, actuando según el papel que se les ha asignado y de tal forma que se haga más vivido y auténtico, creando una situación como si fuera en la vida real. Es

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje y capacitación (Moreno, 1929) (citado por Panebianco, 2014).

“(…) Tiene la ventaja de ser un método ideal para desarrollar capacidades de trabajo en equipo y toma de decisiones, creatividad y solución de problemas transversales en funcionamientos de grupos (…)” (Panebianco,2014)

3-Juegos Sensoriales.

Actividades Lúdicas en la que se utilizaran los sentidos especiales (oído-gusto-olfato-visión-tacto) para la resolución de esta (elaboración propia).

4-Juegos Cognitivo.

Son juegos en dónde se deben utilizar las funciones cognitivas para solucionarlos, incluye la memoria, operaciones básicas y el lenguaje para resolver diferentes situaciones. (Elaboración propia).

5-Juegos Teatrales.

“(…) Actividades de simulación que son breves, simples y flexibles, es decir, son más improvisados. En el juego Teatral no se actúa en su nombre propio, sino representando a un personaje del juego (…)” (Porter y Ladousse,1987)

6-Juegos Motores.

Juegos en los que intervienen el movimiento y la coordinación de las diferentes partes del cuerpo para la resolución de este (elaboración propia).

7-Juegos de Construcción.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Juegos de habilidad y creación en los que se reconstruye el mundo con pocos elementos. Se puede realizar en forma solitaria o cooperativa (Delval,1996, p.304)

El juego es utilizado por los Terapistas Ocupacionales en la infancia por su valor diagnóstico y Terapéutico y en los adultos mayores se aborda desde lo recreativo y social para favorecer la participación efectiva de sus miembros a la sociedad y promover la salud y el bienestar.

¿El juego como Recurso didáctico en las personas adultas con discapacidad para favorecer el desarrollo de habilidades blandas por qué no ha sido utilizado aún?

Si por medio de él se puede favorecer el despliegue de potencialidades y lograr un desarrollo personal más elevado. La respuesta es sencilla pero compleja y está relacionado con los prejuicios sociales en torno a la discapacidad y porqué se supone que jugar es cosa de niños.

En este caso es importante reconocer el valor del Juego como Recurso didáctico por la infinidad de posibilidades que ofrece como medio facilitador del aprendizaje y del desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo particularmente pudiendo ser utilizado para otras habilidades blandas como Creatividad, Innovación, Iniciativa, Orientación al Logro, etc. El aprendizaje Constructivo le permita ser el responsable de su propio modo de aprendizaje potenciado por el aprendizaje Cooperativo que le brindará la piedra fundamental para el desarrollo de ésta habilidad .Aprender Cooperativamente para luego trabajar cooperativamente permitiendo desplegar de esta forma la Capacidad de Trabajo en equipo ,porque, solo en relación con los demás, practicando y experimentando la grupalidad y el trabajo en equipo es que se puede desarrollar y mejorar esta habilidad por su carácter interpersonal y su esencia colaborativa.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Es necesario como Terapistas Ocupacionales estar atentas/os a las demandas del mercado laboral, ser capaces de generar Nuevos Recursos para la capacitación laboral, para que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de formación laboral al cual accede el resto de la población logrando promover la accesibilidad y la equiparación de oportunidades para ingresar y/o permanecer en el mercado de trabajo.

Lo importante a destacar es que las habilidades blandas se pueden desarrollar a lo largo de la vida. Es necesario crear dispositivos complementarios para el despliegue de habilidades duras y blandas. Hay que fomentar paralela y sostenidamente en el tiempo el desarrollo y mejoramiento de las Hard y Soft Skills para que puedan ser realmente adquiridas y las personas con discapacidad puedan mejorar su desempeño laboral.

Desde Terapia Ocupacional se deben buscar nuevos herramientas, instrumentos, recursos y teorías que avalen nuestro quehacer y para ello es necesario desarrollar conocimiento propio a través de nuevas investigaciones en dicha temática.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Capítulo N° V:

El Dispositivo Grupal y el Taller

Un lugar de encuentro

“...El hecho de trabajar y madurar en grupo las ideas y las actividades, enriquece las posibilidades y los frutos finales...”

Dora García.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Introducción

En el presente capítulo se hizo referencia a los conceptos de Dispositivo, Grupo, Grupo Operativo y Taller. Luego se caracterizó el Taller de Juegos y su población. Se finalizó con el Rol y las intervenciones del Terapeuta Ocupacional en el mismo articulando los conceptos.

El Dispositivo

El dispositivo se construye colectivamente durante el encuentro con un otro, lo cual no solo implica la presencia física de un conjunto de individuos, sino que consiste en establecer un vínculo grupal, construyendo un sentido de pertenencia que permita nuclear a sujetos reunidos por su propia voluntad en un espacio determinado. (Fernández y Del cueto , 2005) (citado por Gómez, 2016)

Concepto de Grupo

Conjunto restringido de personas, que, ligadas por constantes de tiempo y espacio, y articuladas por su Mutua Representación Interna, se proponen implícita o explícitamente una tarea que constituye su finalidad, y estas personas interactúan a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles (Riviere,1979) (citado por García,1983, p.25)

Por lo tanto la conformación de Grupo requiere de “ Una Mutua Representación interna” lo que significa que todos los participantes tienen la misma representación intra- psíquica de lo que está ocurriendo, el pasaje del yo al nosotros, la internalización de los otros (a nivel implícito) , es decir , la recíproca internalización que se produce en los integrantes del grupo

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

y permite la vivencia del nosotros ,y la tarea (a nivel explícito) el motivo y el sentido que los convoca, dentro de un encuadre (espacio, tiempo y actividad compartidos).

Siguiendo a Riviere (1979) define al Grupo Operativo como: “... un conjunto de personas con un objetivo común al que integran operando en equipo”. Lo central y lo fundante es la tarea, que tiene una direccionalidad, es su finalidad, como producto de este, como trabajo grupal.

El dispositivo grupal nos va a permitir organizar la práctica, las estrategias y actividades de abordaje, brindando un encuadre para el desarrollo de estas y el cumplimiento de los objetivos planteados. Éste se concibe desde el concepto de Grupo Operativo, es decir será un grupo de aprendizaje, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

La pertenencia a la estructura grupal brinda así a cada uno de ellos la posibilidad de desarrollar sus capacidades, aumentar sus saberes y conseguir llegar a la superación de problemas de forma mucho mejor y más completa de lo que podría por sí solo (García, 1983, p. 62)

El dispositivo grupal genera procesos de identificación entre sus participantes facilitando la escucha y comprensión entre sus miembros. Cada grupo tiene características propias, en dónde se crean y recrean vínculos, experiencias, saberes, conocimientos y aprendizajes que promueven el crecimiento individual y grupal. Relacionándose con la historia de los participantes, con el contexto social e institucional y con el coordinador a cargo de este, podemos decir que, todos tienen influencia en el desarrollo del proceso.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

El dispositivo grupal es indispensable para poder realizar la experiencia de desarrollar la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral, ya que, sin grupo no hay equipo, ni capacidad que se pueda desplegar.

El Taller como espacio de aprendizaje

La modalidad elegida es el Taller “(...) palabra proveniente del francés “Atelier” que significa estudio, obrar, obraje (...)” (Moliner, 1983, p.23)

La participación en el mismo implica una decisión personal, promueve la reflexión, la conceptualización a través de la vivencia, de la experiencia en la relación con el otro.

Permite responsabilizarse de su propio proceso de aprendizaje, pretendiendo tener una comprensión más global de la realidad.

Pudiendo articular la teoría con la práctica en el proceso de aprendizaje. Participar de una experiencia social que les permita asumir un rol activo, generando nuevas posibilidades.

Aprendiendo a ser haciendo a través de una tarea común. Tomar, transformar y recrear la realidad generalizando la experiencia.

El taller ofrece una metodología participativa, ya que, enseñar y aprender se da a través de una experiencia realizada conjuntamente, en la que todos están implicados e involucrados como sujetos/agentes. De esta forma el proceso de conocimiento es asumido por cada uno de los integrantes del grupo, siendo el coordinador facilitador, cooperativo y favorecedor del proceso. Se concibe al taller como una forma de aprender, mediante una tarea en común, realizada colectivamente, un aprender que privilegia un hacer de otros. (González Cuberes, 1991, p. 38)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

“(…) Por lo tanto el taller puede convertirse en un lugar de vínculos, de participación, donde se desarrollan distintos estilos de comunicación y, por ende, un lugar de producción social de objetos, hechos y conocimientos…” (García, 1983, p.21)

Un tiempo y espacio dónde se crea y recrea la experiencia, dónde se piensa y se re- piensan las nuevas posibilidades articulando el sentir, el hacer, y el pensar mediante la vivencia.

Podemos decir que el dispositivo grupal y el taller conforman una modalidad de Encuentro con el otro, (persona, objeto, actividad) y con uno mismo. Generar un aprendizaje desde una perspectiva constructiva y cooperativa coloca al sujeto en el centro del proceso. Le permite descubrirse y re- descubrirse, aportando desde su singularidad a un hacer colectivo, del cual forma parte todos.

El Taller de Juegos

El Taller consistió en un dispositivo grupal, en el cuál, se utilizó el juego cómo recurso didáctico tomando como basamento en el aprendizaje constructivo y cooperativo con el objetivo de favorecer el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que concurren al Taller de Emprendimiento para la Integración Social. Se generó esta experiencia a modo de Capacitación porque “La capacidad de trabajar en equipo, considerando tanto los aspectos de organización y metodología de trabajo como las cuestiones actitudinales y de relaciones inter- personales, serán clave en el empleado de 2020” (INET, 2016). Convirtiéndose esta competencia en una de las más importantes a identificar y desarrollar en trabajadores.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Características

EL Taller de Juegos se desarrolló durante 4 semanas. Se llevó a cabo durante los meses de junio-Julio de 2018. Tuvo una frecuencia de 2 veces por semana y una duración de dos horas. La modalidad fue práctica y se dividieron en 5 grupos de 7 participantes que se conformaron de la misma manera hasta finalizar el Taller. Para favorecer el aprendizaje Constructivo se fomentó la participación y la responsabilidad de los individuos en dicho proceso, debiendo dejar en claro que el Coordinador tuvo la función de guía, siendo quién acompañó el proceso, ya que el aprendizaje se produce en base a la construcción propia del conocimiento según las experiencias que allí se generaron. Para favorecer el aprendizaje Cooperativo se abordó la modalidad de pequeños grupos, a los cuales se les otorgó en forma escrita, clara y precisa las premisas del aprendizaje cooperativo por medio de las cuáles los grupos debieron guiar su experiencia en el momento de la resolución lúdica.

Se utilizaron los siguientes tipos de Juegos: 1) Cooperativos, 2) Teatrales, 3) De Roles 4) Cognitivos, 5) Sensoriales 6) Motores y 7) De Construcción.

En cada encuentro se trabajó uno de las sub- competencias de la Capacidad de Trabajo en Equipo que se detalla a continuación: 1) Cooperación 2) Comunicación, 3) Liderazgo, 4) Toma de Decisiones, 5) Resolución de Problemas, 6) Confianza, 7) Flexibilidad, y 8) Responsabilidad.

El Taller se desarrolló en tres momentos:

1) Introducción: Se les explicó el juego, los objetivos de este y se realizó el caldeamiento

2) Desarrollo: Momento del Juego propiamente dicho.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

3) Cierre: Se analizó el logro de los objetivos. Se ejemplifico con posibles experiencias de situaciones laborales y cotidianas tratando de generalizar la experiencia. Se debatió y trató de buscar alternativas para las situaciones planteadas.

Características de la población

La población estuvo compuesta por los Participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social perteneciente a la Municipalidad de General Pueyrredón. Asisten al mismo alrededor de 230 personas, distribuidas en 19 talleres, entre los 18 y 65 años, de ambos sexos que presentan algún tipo de discapacidad (motora, intelectual, mental, sensorial y visceral). Se encuentran cursando la Capacitación de Líneas de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo dependiente del MTEYSS cuya duración es de 8 meses. Realizan una jornada laboral de 4hs por día ,2 veces a la semana y reciben una beca de 3.600 pesos en esta instancia de capacitación Pre-Laboral. Las personas que por voluntad propia y por medio de consentimiento informado realizaron esta experiencia pertenecen a los talleres de Crochet. Bordado Mexicano, Armado de Muebles en Pallets y Jardinería, siendo 30 participantes, 4 Tutores y la Lic. En TO, es decir,35 individuos en total.

El Equipo Profesional está conformado por: Lic. En TO, Trabajo Social, Comunicación Social y el Tutor quién ha sido participante de los talleres y por haberse destacado en su desempeño, se le ha asignado un nuevo rol: se encuentra a cargo de las capacitaciones guiado por los miembros del equipo.

Además, cuenta con 2 personas que realizan tareas administrativas, 1 capataz, personal de limpieza y 1 Jefe de División.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Se trabaja en forma interdisciplinaria dentro del Taller, y se está en comunicación permanente con los profesionales que tratan a los participantes particularmente.

También se articulan acciones con diferentes Instituciones públicas como: AIPE, Escuelas Especiales, HIGA, INAREPS, CEMA, Oficina de Empleo Municipal, Secretaría de Producción, Etc. A nivel privado con Soles, Alito, El Portal del Sol, Cideli, Cilsa, etc.

El Rol de T.O en el Taller de Juegos

El Coordinador es un posibilitador, facilitador, no dirige. Promueve la comunicación, el aprendizaje, facilita el hacer, sostiene el encuadre y la construcción de nuevos conocimientos, crea ciertas condiciones para que la tarea se desarrolle, para que los integrantes del grupo se relacionen entre ellos y con la tarea. Es el responsable del funcionamiento de dicho grupo, sin dejar de vista los objetivos planteados para el mismo. Es decir que hace una lectura de lo que sucede, señala lo que está ocurriendo, los emergentes y los obstáculos, teniendo siempre presente el fin que es la tarea desde la función específica del Terapeuta Ocupacional.

(Panebianco y Cein,2015)

Funciones del TO

La función principal es la de Facilitar del desarrollo y/ o mejoramiento de la Capacidad de Trabajo en Equipo.

Adicionalmente deberá:

- 1) Planificar y ajustar las actividades lúdicas según las necesidades individuales/grupales;
- 2) Plantear y re- plantear objetivos según requerimientos grupales;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- 3) Mantener el encuadre y la comunicación;
- 4) Facilitar el proceso de aprendizaje;
- 5) Motivar al grupo para que progrese;
- 6) Detectar interferencias en la realización de la actividad lúdica, resolver las mismas;
- 7) Reflexionar sobre las relaciones de los integrantes entre sí y con la tarea;
- 8) Detectar situaciones emergentes;
- 9) Promover la generalización del conocimiento;
- 10) Ayudar al reconocimiento de necesidades y objetivos comunes.

Intervenciones.

“(…) Se entiende como la acción del Coordinador a la hora de movilizar obstáculos y colaborar con el grupo en su proceso de aprendizaje y funcionamiento (…)” (Panebianco y Cein, 2015)

En el Taller de Juegos se intervino utilizando: La palabra para: preguntar, re- preguntar, señalar, aclarar, reflexionar, comentar, informar. La presencia, la acción corporal participando con ellos, haciendo chistes o silencio y re- encuadrando situaciones.

La Coordinación incluye una actitud ética y de respeto frente a los demás, el despliegue de habilidades personales, de experiencia y de la articulación teórico-práctica, influenciada por el contexto institucional en el cual se desarrolló.

El dispositivo grupal permite a los sujetos operar en la realidad, transformarla y transformarse por medio de la actividad. Actividad que convoca al grupo en un espacio y tiempo particular a realizar producciones cargadas de significado en relación con su historia y a la historia

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

grupala que están generando en el aquí y ahora en el taller utilizado como lugar de encuentro y producción de nuevas experiencias. Actividad que tiene como finalidad, en este caso, el aprendizaje individual-grupal. Aprender a aprender habilidades blandas para mejorar el desempeño laboral. Para desarrollar la Capacidad de Trabajo en Equipo se requiere la experiencia grupal, por lo tanto, este dispositivo es la modalidad necesaria para el abordaje de dicha competencia, así como también, el valor de la experiencia que se vivencia mediante la participación práctica en el taller es lo que se necesita para aprehender porque el hacer no se olvida.

Es clave el Rol de T.O en el dispositivo grupal, Facilitar y Guiar el Proceso, realizar las intervenciones necesarias que posibiliten a nivel individual y grupal la eficacia de la tarea.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Capítulo N° VI:

Terapia Ocupacional en el proceso de

Rehabilitación Profesional

“...El trabajo es el medio por el cual el ser humano puede [...] vivir una existencia conforme a la dignidad humana...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos, art n°23

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Introducción

En el presente capítulo se desarrollaron diferentes conceptos de Terapia Ocupacional (en adelante TO) y posteriormente se realizó una definición propia del mismo. Seguidamente se describieron las etapas del proceso de la Rehabilitación Integral, las funciones de TO y para finalizar se articularon todos los temas abordados anteriormente desde la perspectiva de la disciplina.

Conceptos de Terapia Ocupacional

Según la Federación Mundial de Terapia Ocupacional (2012):

La terapia ocupacional es una profesión de salud centrada en el cliente que se preocupa por promover la salud y el bienestar a través de la ocupación. El objetivo principal de la terapia ocupacional es permitir que las personas participen en las actividades de la vida cotidiana. Los terapeutas ocupacionales logran este resultado al trabajar con las personas y las comunidades para mejorar su capacidad de participar en las ocupaciones que desean, necesitan o se espera que hagan, o al modificar la ocupación o el medio ambiente para respaldar mejor su compromiso laboral.

La Asociación Argentina de Terapia Ocupacional (2016) definió la T.O como: “La Terapia Ocupacional es una profesión que brinda respuesta a personas, grupos y/o comunidades que presentan dificultades permanentes o transitorias para desarrollar las ocupaciones inherentes a su proyecto de vida”.

Para el Departamento Pedagógico de TO de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social (s.f):

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Es una disciplina centrada en la salud, que define su objeto de estudio en torno al ser humano como individuo que se expresa a través de ocupaciones, las cuales constituyen un elemento organizador de su calidad de vida, permitiendo conocer a las personas desde una perspectiva integral y social. Propone una intervención que posibilite a la persona el logro de su autonomía a partir de la participación en ocupaciones y actividades significativas y con propósito, a través de todas las etapas de su vida para favorecer el desempeño de sus roles, el intercambio y la adaptación a su ambiente personal, social y laboral y promover su calidad de vida. (Citado por Gonzáles y Labarca, 2014, p.78)

Después de haber leído estas significaciones de TO la defino de la siguiente manera:

Terapia Ocupacional es una disciplina Socio- Sanitaria que tiene como objetivo principal posibilitar la autonomía y/o independencia mediante la utilización de la Actividad significativa y propositiva. Pudiendo realizar ajustes razonables, si así lo requiere, cada caso en particular. Permitiendo a las personas, grupos o comunidades que presentan situaciones restrictivas de la participación efectiva en las diferentes áreas de desempeño ocupacional, la Realización Ocupacional, es decir, poder efectuar su proyecto de vida.

La Terapia Ocupacional es una disciplina Socio- Sanitaria porque: interviene no solamente en problemáticas originadas desde el campo de la salud (biológica, genética, física), sino, también de causa social (desnutrición, violencia infantil, violencia de género, personas privadas de la libertad, etc.). Actualmente existen diversos campos de acción, con relación al contexto histórico-político y socio- cultural, en el cual se puede desarrollar el Terapeuta Ocupacional.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

El objetivo principal es posibilitar la Autonomía y/o Independencia. La primera es entendida como: “capacidad de tomar decisiones y obrar de acuerdo con las normas y creencias propias, incluye la independencia económica” (Romero y Moruno, 2003). La Independencia a diferencia de la anterior implica: “la capacidad del individuo para satisfacer sus necesidades básicas o realizar las actividades de la vida diaria”. (Romero y Moruno, 2003)

Es decir que la Autonomía es un concepto más amplio, porque requiere la capacidad y voluntad del individuo para ejercer la toma de decisiones, y la independencia alude a un nivel más práctico y cotidiano para realizar las actividades del diario vivir. Puede posibilitar alguna de las dos o ambas, de acuerdo con lo que necesite el sujeto específicamente.

Utilización de la actividad significativa y propositiva: La actividad es una tarea a realizar. Se encuentra dentro de la ocupación. “(...). Es un espacio para crear, recrear y producir un mundo humano (...) Está repleta de simbolismos, es decir, que la acción no sea meramente un acto biológico sino un acto lleno de intenciones, ganas, deseos y necesidades (...) el hacer debe suceder a través del proceso de identificaciones, de las necesidades, problematización, y superación del conflicto, dentro de un contexto terapéutico (...)” (Francisco, citado en Dagatti, s. f)

Es decir, no es hacer por hacer, se trata de realizar actividades significativas para el sujeto que tienen un propósito, y se produce dentro de un encuadre terapéutico que es realizado por un profesional de la salud, en este caso el TO.

Ocupación se refiere a: aquella faceta del empeño humano que da respuesta a las necesidades vitales del individuo, que le permiten cumplir con las demandas sociales de su

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

comunidad de pertenencia, así como al quehacer a través del cual el ser humano se distingue y se expresa, y se constituye en una forma de dar sentido a la existencia, construyendo y creando su identidad personal, cultural y social. (Moruno, citado en López,2013)

La ocupación incluye a la actividad. Las actividades son los eslabones que permiten llegar a desarrollar la ocupación.

Ajustes razonables: modificaciones y adaptaciones necesarias que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (CPCD, 2008, p.5)

Pueden realizarse ajustes en actividades y/o en el ambiente que le permitan al sujeto participar de igual forma que los demás.

Áreas de desempeño ocupacional: Diversos tipos de actividades en las que las personas, poblaciones, o las organizaciones participan. Éstas son: Actividades de la vida diaria (AVD), Actividades Instrumentales de la Vida Diaria (AIVD), Descanso y Sueño, Educación, Trabajo (área que corresponde a la investigación), Juego, Ocio/Tiempo libre y Participación Social. (AOTA, 2008)

Es decir que la situación restrictiva (origen sociosanitario), causaría una limitación de su participación en cualquiera de estas áreas (una, más de una, o todas), afectando el desarrollo satisfactorio de su proyecto de vida, es decir, la Realización Ocupacional

Realización Ocupacional: Participar de las ocupaciones que quieran y elijan que le brindan sentido a su existencia. Permitiéndoles desarrollar al máximo su potencial personal en todos

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

los aspectos. De forma tal que el sujeto sienta que ha cumplido con las metas que se ha propuesto, pudiendo realizar su propio proyecto de vida.

La Terapia Ocupacional es una disciplina con un amplio campo de acción que, sin perder de vista sus principios fundantes, sus características distintas en relación con otras profesiones se deberá ir definiendo y re- definiendo en base a los cambios histórico-políticos-socioculturales y tecnológicos de la época y para ello los TO deberán asumir un rol más activo para el desarrollo de esta.

Terapia Ocupacional en el Proceso de Rehabilitación Integral.

El Terapeuta Ocupacional en el Proceso de la Rehabilitación Integral se desempeña en todas las etapas realizando diversas funciones. La segunda y tercera etapa de este se corresponde con el TEPIS. Seguidamente se describen las mismas con relación a éste.

Según el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP, 1996) la **Rehabilitación Integral** es: “(...) proceso por el cual la persona con discapacidad logra la mayor compensación posible de las desventajas de toda naturaleza que puede tener, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad, para el desempeño de los roles que le son propios de su edad, sexo y condiciones socioculturales”.

Este aporte fue realizado desde la mirada del modelo Médico, este proceso estaba conformado por la Rehabilitación Funcional y Profesional. Estas etapas no son organizadas ni ejecutadas necesariamente en forma sucesiva o aislada, sino que, son aspectos que se deben integrar armónicamente en el proceso, cuyo objetivo final es **la Inclusión Sociolaboral** de las personas con discapacidad entendida como: “todas las tareas que lleven a la apertura de

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

programas y nuevos puestos de trabajo y/o pasantías laborales. El relevamiento del puesto de trabajo en general teniendo en cuenta accesibilidad, análisis de la tarea, ergonomía, encuadre, equipo de trabajo y las CYMAT.” (Chaves, 2017)

La **Rehabilitación Funcional** “comprende el conjunto organizado de actividades, procedimientos e intervenciones tendientes a desarrollar, mejorar, mantener o restaurar la capacidad funcional física, psicológica, mental o social para que las personas puedan desempeñarse adecuadamente en su ambiente físico, familiar, social y laboral” (GLARP, 1996). Ésta corresponde al primer momento (agudo) dónde la persona debe atenderse en alguna institución (clínica, hospital, consultorio particular, etc.) para comenzar su rehabilitación y recuperarse de la lesión que presente.

Para la GLARP (1996) la **Rehabilitación Profesional** es” el proceso por el cual la persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas en una deficiencia o discapacidad que afecten su desempeño laboral, dificultándolo o impidiéndole la consecución, el mantenimiento o la promoción en una actividad productiva”.

Según Chaves (2017) la **Rehabilitación Profesional** es: “Un proceso continuo que permite capacitarse y favorecer funciones sociales, laborales, y productivas. Comienza con el alta médico y comprende diferentes etapas.”

Lo que se observa en las definiciones de Rehabilitación Profesional de GLARP (1996) y la Lic. Sandra Chaves es la concepción de: El modelo Rehabilitador en la primera, haciendo foco en la compensación de la desventaja y la deficiencia y el Modelo Social en la segunda, el paradigma en el que se basa la Terapeuta Ocupacional para el abordaje que realiza en el TEPIS, haciendo hincapié en las capacitaciones y el favorecimiento de diversas funciones.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

No hace referencia a las limitaciones centradas en las personas, sino a la promoción de las potencialidades del sujeto dentro del proceso.

Siguiendo a la GLARP (1996) las acciones que desempeñan los profesionales, correspondientes a las funciones de TO, en esta etapa son:

Entrevista Inicial: Se recaban datos personales, información del núcleo familiar, formación y antecedentes laborales. Diagnóstico y derivación, conciencia de enfermedad y tratamientos recibidos. Se hace hincapié en las Potencialidades-posibilidades que posee la persona.

Evaluación: Es la estimación y medición de las potencialidades totales de la persona para desempeñar una actividad productiva de acuerdo con los estándares establecidos para ella, lo cual exige que no solo sea de la formación profesional y de sus aptitudes potenciales para emplearse, sino también de los factores médicos, sociales, psicológicos y escolares que influyen en su capacidad y en sus posibilidades de trabajo. Este proceso resulta imprescindible para conocer los requisitos del puesto de trabajo, identificar capacidades y limitaciones reales de la persona y establecer la concordancia entre capacidad y exigencia. Es importante que la evaluación profesional se realice en un ambiente real de trabajo y para esto hay diversas metodologías, entre las que se pueden mencionar entrevistas, profesiogramas, pruebas específicas del oficio, exámenes médicos, entre otros.

Orientación: Apunta a ayudar a la persona en cuestiones relacionadas con la ocupación. Implica el análisis de la situación y tendencia del mercado laboral, condiciones reales a las que se expondrá la persona y necesidades específicas de ajuste.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Adaptación: Es un proceso que está presente en toda la rehabilitación, incluyendo tanto a la persona, como al puesto de trabajo y la tarea a realizar. Se debe favorecer que el individuo asuma responsabilidades y se mantengan las condiciones lo más semejante posibles a las del mundo laboral, sobre todo en lo que respecta a ambiente, autoridad, hábitos, etc.

Formación Profesional: Es la actividad que tiene como fin satisfacer las necesidades de capacitación del individuo para poder desempeñar una ocupación en diferentes niveles de calificación y dentro de las condiciones existentes a nivel nacional en el mercado de trabajo. Es indispensable que la formación se adecue a la oferta-demanda del mercado laboral.

Colocación: Es la aplicación de medidas técnicas y procedimientos para la integración de la persona con discapacidad en una actividad productiva y remunerada de acuerdo con sus posibilidades. Dentro de este proceso se deben analizar los factores relativos a la tarea, al entorno laboral y organizativo del trabajo y todas aquellas cuestiones ajenas al trabajo.

Entre las principales funciones del servicio de colocación y empleo, se pueden mencionar oficiar de intermediario entre la oferta y la demanda, la detección de nuevos puestos de trabajo y promover la creación de micro- emprendimientos individuales o grupales. Lo que siempre se debe tener en cuenta es: sólo se presentará el candidato al empresario cuando se esté seguro que es idóneo para desempeñar el puesto que lo demanda

Seguimiento: Permite evaluar los resultados del proceso realizado hasta que la persona esté integrada a una actividad productiva. Es una herramienta fundamental para comprobar la efectividad de la inclusión y poder realizar los ajustes necesarios para asegurarla.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Sandra Chaves, Lic. En Terapia Ocupacional, es la Coordinadora del TEPIS e interviene en todas las etapas de Rehabilitación Profesional anteriormente descriptas y señala:

Cuando los datos de las personas son relevados debemos ver los perfiles que tengamos a disposición, potencialidades y preferencias para determinar el puesto. Luego gestionar su ubicación con el director de la dependencia correspondiente. Realizar el seguimiento, trabajando con Tutores, personal de RRHH o profesionales a cargo. De efectivizarse y pasar a ser personal de planta estaríamos hablando de Rehabilitación Integral de las Personas con discapacidad. (Chaves, 2017)

El TO puede realizar todas estas funciones debido a su formación profesional que le permite evaluar detectando las posibilidades y limitaciones de las personas, elaborar el perfil ocupacional para poder ubicarlo en un puesto de trabajo acorde a sus características, pudiendo realizar los ajustes razonables necesarios para el correcto desempeño ocupacional del sujeto en el puesto de trabajo. Así como también capacitarlo y entrenarlo en diversas técnicas de acuerdo los diferentes talleres que funcionan en el TEPIS. Interviniendo desde lo individual a lo grupal y promoviendo la adquisición de habilidades socio- laborales.

Existe una gran demanda laboral de dicha población y se cuenta con pocas instituciones con estas características en Mar del Plata.

Con respecto a los trabajadores efectivos, en el año 2016 ingresaron 40 participantes del TEPIS en el Centro de Operaciones y Monitoreo, en el año 2017 pasaron a planta permanente 30 personas.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Actualmente a nivel privado hay: 2 participantes del TEPIS en el Call Center de Luro e Yrigoyen,5 en Aquasol y en la Cooperativa el Nuevo Amanecer 5 participantes más cumpliendo con la etapa de Colocación dentro del proceso de la Rehabilitación Profesional

Existen 4 lugares de Colocación que son: La gerencia de Empleo y capacitación Laboral (GECAL, Nación), SECLAS (Provincia), y Oficina de Empleo Municipal y la Dirección Municipal de Discapacidad. Chaves (2017) asegura que esta etapa y la de seguimiento son las más difíciles debido a los prejuicios de los empresarios y el desconocimiento con relación a la discapacidad.

Con respecto a esto existen **Factores Obstaculizantes en el proceso de inclusión socio laboral de las personas con discapacidad según la GLARP (1996) que son:**

- ❖ Barreras urbanísticas, transporte, comunicacionales, socioculturales y actitudinales;
- ❖ Actitud de las personas con discapacidad, familias y entorno;
- ❖ Actitud de los profesionales de la Rehabilitación Profesional;
- ❖ Escasa oferta de Rehabilitación Integral y Profesional;
- ❖ Escasos servicios de Evaluación, colocación y seguimiento,
- ❖ Falta de reconocimiento de cobertura económica para este servicio que dificulta su mantenimiento o creación;
- ❖ Falta de calificación y de continuidad de los programas laborales llevados a cabo;
- ❖ Políticas asistencialistas pensiones;
- ❖ Leyes que no se cumplen en su totalidad;
- ❖ Sociedades y empleadores que desconocen las necesidades y posibilidades de las personas con discapacidad;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Malas inclusiones;
- ❖ Falta de seguimiento de evaluaciones y resultados.

Por parte de las personas con discapacidad encontramos:

- ❖ Bajo nivel educacional de esta población;
- ❖ Falta de competencias laborales;
- ❖ Escasa posibilidad de acceder a una rehabilitación integral y profesional;
- ❖ Desconocimiento de posibilidades por falta de información;
- ❖ Falta de acceso por cuenta propia;
- ❖ Aceptación de su situación de dependencia con los beneficios o no que conlleva.

Pero además también están los **factores Facilitadores según la GLARP (1996) en el proceso de inclusión socio laboral que son:**

- ❖ Leyes, políticas y programas que fomentan la inclusión;
- ❖ La Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad y la adhesión Nacional a la misma;
- ❖ La exigencia de cupos señalados por la ley;
- ❖ Mayor inclusión escolar que favorezcan posteriormente la inclusión laboral;
- ❖ Los avances tecnológicos (teletrabajo, formación virtual, ayudas técnicas),
- ❖ Inclusiones exitosas.

Es necesario trabajar para reducir los factores obstaculizantes y promover los factores facilitadores de la Inclusión Socio- laboral, así como también, trabajar empoderando a los sujetos para que sean los protagonistas de sus vidas. Favorecer la autonomía y la

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

independencia pretendiendo lograr acceder a un trabajo digno que le proporcione estabilidad y desarrollo personal igual que al resto de las personas.

El TO que se desempeñe en el Proceso de la Rehabilitación Profesional deberá tener en cuenta que se enfrentará a un mundo laboral en constante cambio y tendrá que ir actualizando las propuestas de Formación Laboral para estar acorde a la oferta y demanda del mercado local cómo, por ejemplo: Relevar la demanda de los puestos de trabajo de orientación Turística en la ciudad asegura Chaves (2017).

Capacitar a las personas logrando ser un Recurso Humano Calificado con relación a las competencias requeridas es el desafío.

Para continuar reflexionando, se enumeran algunas acciones que puede realizar el TO para favorecer su desempeño profesional y promover el desarrollo de la disciplina:

En el proceso de la Rehabilitación Profesional deberá:

- ❖ Analizar el contexto social, político y económico del lugar dónde se encuentre;
- ❖ Conocer, analizar y cuestionar el marco legal existente (Nacional-Internacional)
- ❖ Informar a las PCD sus Derechos;
- ❖ Mantenerse actualizado respecto a las tendencias laborales;
- ❖ Generar proyectos acordes con las demandas laborales del mercado local;
- ❖ Intervenir manteniendo una visión Holística del ser humano;

Profesionalmente:

- ❖ Capacitarse y mantenerse actualizado en el área Laboral;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Detectar nuevos espacios de intervención con relación a las demandas del mercado laboral;
- ❖ Participar para desarrollar la Justicia Ocupacional;
- ❖ Generar Investigaciones que avalen la práctica profesional en dicha área;
- ❖ Desarrollar nuevas Teorías;
- ❖ Dar a conocer la labor del TO;
- ❖ Participar en Congresos, Charlas, Talleres, etc. para realizar intercambio de experiencias y fortalecer la profesión.

Comunitariamente: Tratar de reducir barreras a partir de las siguientes acciones:

- ❖ Generar programas y/o proyectos de Sensibilización / Concientización referido a las PCD y el Trabajo;
- ❖ Trabajar en conjunto esta temática en los diferentes niveles: Nación, Provincia, Municipio, empresas privadas, Ongs, otros profesionales, y la Universidad Nacional de Mar del Plata a través del área de Extensión para intervenir en la Comunidad.

Sensibilizar a la población es una tarea muy importante porque corresponde al imaginario social en torno al concepto de discapacidad que repercute en las PCD. Esto implica reducir actitudes negativas y estigmatizantes con respecto a los demás, (familiares, amigos, empleadores, etc.), también con relación a ellos mismos. Poder suprimir la dependencia, la sobreprotección, la indiferencia, los prejuicios y poder mostrar a la sociedad que las personas con discapacidad pueden trabajar ,que tienen potencialidades que deben desarrollar y merecen las mismas oportunidades y el cumplimiento de sus derechos al igual que todos porque “ El trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad, la forma en la que puede sustentar a su familia y

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

vivir una existencia conforme a la dignidad humana”.(Declaración Universal de los Derechos Humanos, art n° 23, 1948)

Para poder lograr esto en la Sociedad hay que fomentar la Inclusión que fue definida por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (en adelante Unesco, 2005) como:

Un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

Entonces, todos somos responsables en este proceso, las personas con discapacidad como principales actores del mismo, sus familiares, el resto de los ciudadanos y puntualmente los Terapistas Ocupacionales que por medio de su formación profesional: contribuyen a la aplicación de valores centrales , conocimientos y habilidades, para ayudar a los clientes (personas, organizaciones y poblaciones),a comprometerse con las actividades diarias u ocupaciones que ellos quieren y necesitan hacer de forma que apoyen la salud y la participación (AOTA, 2008,p.4)

El abordaje de Terapia Ocupacional debe centrarse en la Persona, desde una mirada holística (persona como un todo), abarcando los diferentes aspectos del ser humano (bio-psico-social-espiritual) e inclusiva que fomente la participación en todas las áreas de desempeño ocupacional con la mayor autonomía e independencia que el sujeto pueda adquirir.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Potenciando sus posibilidades y reduciendo al máximo las situaciones discapacitantes que interfieran en el desempeño ocupacional.

Promover los valores éticos de la profesión e intervenir desde el respeto y la dignidad humana teniendo en cuenta que trabajamos con una población que ha sido y sigue siendo vulnerada en sus Derechos, también es función del TO. Posicionarse desde un paradigma como el Modelo Social de la discapacidad es fundamental para tener y crear conciencia que la discapacidad no es de la persona sino, de la sociedad que la genera por medio de diversas situaciones.

Por lo tanto, favorecer la autonomía, la independencia, la participación social a través de las ocupaciones para mejorar el bienestar bio-psico-social y la calidad de vida de las personas de acuerdo con sus inquietudes, necesidades, posibilidades y deseos para llevar adelante su proyecto de vida, lo que dará sentido a su existencia, es la meta de la Terapia Ocupacional.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

PARTE 3:

Aspectos

Metodológicos

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Aspectos Metodológicos

I-Objetivos del Proyecto de Sistematización de la experiencia de campo

A-Objetivos Generales:

- ❖ Sistematizar la experiencia de campo a partir de la implementación de un Taller de Juegos durante el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participaron del T.E.P.I.S de la Municipalidad de General Pueyrredón entre los meses de junio y Julio de 2018.
- ❖ Describir y analizar las potencialidades del Taller de Juegos como medio para favorecer el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo durante el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participaron del T.E.P.I.S. en el mismo período.

B- Objetivos Específicos:

- ❖ Identificar la importancia de la Capacidad de Trabajo en Equipo y su desarrollo durante el entrenamiento laboral en personas con discapacidad; en los tutores y la Terapeuta Ocupacional previa y posteriormente a la participación en el taller de juegos;
- ❖ Reconocer las competencias que componen la Capacidad de Trabajo en Equipo previa y posteriormente a la participación en el taller de juegos;
- ❖ Indagar el sentido que los Talleristas, Tutores y la Terapeuta Ocupacional le otorgan previa y posteriormente a la participación del taller de juegos;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Determinar la presencia de los indicadores de las sub- dimensiones de la Capacidad de Trabajo en Equipo previa y posteriormente a la participación del taller de juegos;
- ❖ Describir y analizar los cambios y logros alcanzados en el proceso de implementación del taller de juegos considerando los indicadores de las competencias que componen la Capacidad de Trabajo en Equipo y la percepción sobre esta.

II-Tipo de Trabajo:

El presente trabajo de investigación se corresponde con la metodología denominada Sistematización de una Experiencia de Campo, según lo establecido en el artículo N ° 1 de la O.C.A 753/99.

Los requisitos para la realización de esta fueron aprobados en la sesión N° 14/98 del Consejo Departamental de Terapia Ocupacional.

La Sistematización es una metodología que permite generar conocimiento a partir de la interrelación de la Teoría con la práctica, “Trata de conocer cómo se producen nuevas situaciones y procesos que pueden incidir en el cambio de ciertas estructuras” (Sandoval Ávila, 2001).

Permite reflexionar, comunicar y socializar las experiencias realizadas, brindando una mirada particular, enriqueciendo la Teoría y la práctica de la Terapia Ocupacional.

Los objetivos de la Sistematización son:

- ❖ Tener una comprensión más profunda de las prácticas para mejorarlas;
- ❖ Compartir con otras experiencias similares las enseñanzas surgidas en la práctica;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Aportar a la reflexión teórica, y a la construcción de teoría, conocimientos surgidos de las prácticas sociales concretas.

Sistematizar esta experiencia permitió tener un conocimiento más profundo y una mirada más amplia con respecto al desarrollo de las habilidades blandas, especialmente de la Capacidad de Trabajo en Equipo durante el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad, temática poco estudiada aún, en esta población.

Procedimiento: En la presente sistematización de práctica clínica formaron parte de la muestra voluntariamente y bajo consentimiento informado 35 personas que asistieron a los talleres de Crochet, Bordado Mexicano, Pallets y Jardinería. Éstos 2 últimos grupos fueron invitados a participar de la investigación debido a las contingencias ocurridas en el TEPIS (baja de las becas del programa Líneas de acción, con la consecuente ausencia de las personas que asistían a las capacitaciones). Por lo tanto, la muestra quedó conformada por participantes de éstos 4 talleres, tutores de estos y por la Lic. En Terapia Ocupacional Sandra Chaves.

Las actividades fueron coordinadas por la tesista con la colaboración de 3 compañeras de práctica clínica en el momento de pretest, post test y durante el transcurso del Taller de Juegos.

Previamente al inicio del trabajo de campo se convocó a los grupos de los diferentes talleres, se les informo los objetivos de la investigación, la importancia de su participación y se describieron las instancias de esta que consistieron en:

- ❖ Primer Momento(pretest): Cuestionario y Actividad Grupal realizada en el encuentro subsiguiente;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Taller de Juegos para el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo;
- ❖ Segundo Momento (post-test): Actividad Grupal y Cuestionario

A las personas que aceptaron participar de la investigación se les otorgo el cuestionario de opinión (adjuntado consentimiento informado) para completar y fueron asistidos para resolver los interrogantes que pudieran surgir por la autora de este trabajo y el resto de las practicantes de TO. El tiempo de duración fue de 1 hora. Al finalizar se les entrego por escrito la consiga con los materiales que debieron llevar el próximo encuentro para realizar la Actividad Grupal correspondiente al primer momento de evaluación.

Posteriormente, manteniendo los equipos correspondientes a los talleres, se realizó la Actividad Grupal de pretest. La cual consistió en elegir un tema, utilizar todos los elementos que se les había solicitado el encuentro anterior por escrito (1 fibrón, 1 revista con imágenes, colores, 1 regla, 1 tijera, 1plasticola y 1 lápiz) y representarlo en la cartulina (llevada por la tesista). El tiempo otorgado fue de 60 minutos en total, 40 minutos para realizar la tarea y 5 minutos de exposición oral para cada equipo.

Ulteriormente a este encuentro (evaluación del primer momento) se dio inicio al Taller de Juegos. Se mezclaron los grupos, utilizando la técnica de emparejamiento numérico. Se les entrego un número del 1 la 5 debiendo agruparse con las personas que presentaban el mismo número. Se tuvo en cuenta el nivel cognitivo y las características personales de los individuos, para favorecer el funcionamiento de los nuevos grupos en los que debieron participar.

Luego se les entrego 1 carpeta a cada equipo, se explicaron las premisas del Aprendizaje Cooperativo y el objetivo de la utilización de ésta (método de registro de la experiencia

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

individual y grupal para favorecer el proceso de aprendizaje y la autopercepción de las habilidades blandas). Para generar empatía y pertenencia grupal se los invito a definir a los nuevos grupos con el nombre de un animal con el que se identificaban y a compartirlo con el resto de los equipos. Posteriormente comenzó el primer encuentro del Taller de Juegos.

La frecuencia fue de 2 veces por semana, 2 horas durante un mes. Se trabajaron las 8 meta-habilidades que conforman la capacidad de trabajo en equipo (cooperación, confianza, liderazgo, comunicación, resolución de problemas, toma de decisiones, flexibilidad, y responsabilidad). Seguidamente a cada juego se intervino para favorecer el insight de la vivencia en dónde se hizo hincapié en las potencialidades y limitaciones de los participantes respecto a las habilidades correspondientes al juego. Se intervino con ejemplos laborales y cotidianos para tratar de generalizar la experiencia. Al término del encuentro 4 y 7 se realizaron la autoevaluación 1 y 2 respectivamente. Finalizado el Taller de juegos, se les entrego nuevamente la consigna escrita con los materiales a llevar para el próximo encuentro dónde realizaron la misma Actividad Grupal del primer momento, en este caso correspondió al post test (segundo momento) en esta instancia se invirtió la tarea primero se realizó la Actividad grupal y luego el cuestionario semiestructurado.

Es decir, previa y posteriormente a la realización del Taller de Juegos se evaluaron a los participantes en dos momentos por medio de: un cuestionario de opinión de elaboración propia para determinar la percepción de la capacidad de trabajo en equipo, su importancia, conformación por meta-habilidades y el impacto del taller en los participantes y posteriormente con la actividad grupal, dónde a través de la observación participante, con una ficha de elaboración propia se registraron indicadores correspondientes a las meta-habilidades

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

que conformar la capacidad de trabajo en equipo para determinar el impacto del taller observando las variaciones de éstas en los dos momentos.

Localización: Taller de Emprendimiento de Integración Social. Mar del Plata.

Período: Junio y Julio de 2018.

Participantes: 35 personas en total. Tutores de los Talleres: 4, Lic. En Terapia Ocupacional: 1 y 30 Personas con discapacidad cuya edad estuvo comprendida entre los 18 y 65 años, de ambos sexos, con CUD vigente. Presentan algún tipo de discapacidad (motora, mental, intelectual, sensorial, visceral) Realizaron la Capacitación de Líneas de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo dependiente del MTYSS cuya duración fue de 8 meses. Debieron cumplir los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- ❖ Personas mayores de 18 años;
- ❖ Personas de ambos sexos;
- ❖ Haber participado de la capacitación del MTEYSS de Nación durante el período septiembre 2017-abril de 2018;
- ❖ Haber Participado de la Línea de Acción para el entrenamiento de trabajo en una dependencia municipal durante el período de septiembre 2017-abril 2018;
- ❖ Personas que deseen participar del trabajo de investigación que concurren al Taller de Emprendimiento para la Integración Social entre los meses de junio-Julio de 2018;
- ❖ Personas que estén presentes en el momento de la entrevista.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Criterios de Exclusión:

- ❖ Personas que no deseen participar del trabajo de investigación que concurran al Taller de Emprendimiento de Integración Social entre los meses de junio-Julio de 2018;
- ❖ Personas menores de edad y jubilados;
- ❖ Personas que hayan participado de la capacitación antes de 2017;
- ❖ Personas que hayan participado de otra línea del programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo;
- ❖ Personas que hayan cumplido con la línea de Acción para el entrenamiento de trabajo en otras entidades.
- ❖ Poseer CUD vigente.

VII-Abordaje, Modalidad y Frecuencia

Abordaje grupal con modalidad de Taller. La frecuencia fue de 2 veces por semana, dos horas durante un mes.

1-Objetivos del Taller de Juegos

Objetivo General:

- ❖ Favorecer el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participaron del T.E.P.I.S durante los meses de junio y Julio de 2018.

Objetivos específicos:

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Promover la capacidad cooperativa o colaborativa;
- ❖ Facilitar la comunicación individual/grupal;
- ❖ Estimular la flexibilidad y adaptación al cambio;
- ❖ Propiciar la asunción de la responsabilidad individual- grupal;
- ❖ Generar confianza individual / grupal;
- ❖ Promover la asunción de Liderazgo en diferentes tareas y/o situaciones;
- ❖ Estimular la resolución de problemas;
- ❖ Promover la capacidad de toma de decisiones.

Nota aclaratoria: Situación del TEPIS durante los meses de junio-Julio de 2018

Es necesario explicar que las actividades fueron planificadas con anticipación en el año 2017, pero debido a las variables que atravesaron este trabajo de investigación como lo fueron la baja de los programas de entrenamiento laboral del MTEYSS al cuál asistían los participantes , con la consecuente deserción de los mismos de las capacitaciones se adicionaron 2 talleres para lograr alcanzar el número de la muestra propuesta en el Plan de Tesis sumándose para tal fin, Jardinería y Armado de Muebles en Palletes. Además se debieron quitar actividades por no poder cumplimentar con el tiempo estipulado que fue inicialmente de 16 encuentros y que por medidas de fuerza llevadas a cabo por la UNMDP como consecuencia de la política económica que afectan gravemente , no solamente a comunidad universitaria, sino a todos los sectores sociales, resultó perjudicado la duración del taller de Juegos, atrasando de esta forma los

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

tiempos administrativos requeridos para comenzar el trabajo de campo, teniendo en cuenta que el mismo se realizó bajo la modalidad de Sistematización de la Práctica Clínica. Por lo tanto, se comenzó a mediados de junio y se finalizó a mediados de Julio de 2018 llevándose a cabo 9 encuentros en total 2 para las Actividad Grupal (pre y post-test) y 7 correspondiente al Taller de Juegos de 2 horas de duración agregándose media hora en relación con la propuesta inicial. Por tal motivo se seleccionaron las actividades más significativas para dicha población y se priorizo la calidad y no la cantidad de encuentros para tratar de favorecer el insight de la experiencia

VIII-Cronograma de Actividades

EL Taller de Juegos duro 4 semanas. Se llevo a cabo durante los meses de junio y Julio de 2018. Tuvo una frecuencia de 2 veces por semana y una duración de dos horas con modalidad práctica. Se dividieron en 5 grupos de 7 participantes que se mantuvieron conformados de la misma manera hasta finalizar el Taller. Para favorecer el aprendizaje Constructivo se fomentó la participación y la responsabilidad de los individuos en dicho proceso, debiendo dejar en claro que la Coordinadora tuvo función de guía, siendo quién acompañó el proceso, ya que el aprendizaje se produce en base a la construcción propia del conocimiento según las experiencias que allí se generaron. Para favorecer el aprendizaje Cooperativo se aborda la modalidad de pequeños grupos, a los cuales se les otorgó en forma escrita, clara y precisa las premisas del aprendizaje cooperativo por medio de las cuáles los grupos debieron guiar su experiencia en el momento de la resolución lúdica.

Durante el encuentro previo a comenzar el Trabajo de Campo se les explico a los participantes el objetivo de la Investigación y se detalló la metodología de este. A quiénes aceptaron formar

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

parte de la muestra se les administro el cuestionario de opinión y luego se les entrego la Consiga en forma escrita de los elementos que debieron traer para realizar la actividad grupal el próximo encuentro. Los elementos pedidos fueron los siguientes: 1 fibrón, 1 revista con imágenes, colores, 1 regla, 1 tijera, 1plasticola y 1 lápiz.

Actividad Grupal Primer Momento

Conformados los grupos originarios de las capacitaciones se realizó la Actividad Grupal, la consigna escrita consistió en: Elegir un tema, utilizar todos los elementos que se les había solicitado el encuentro anterior por escrito (sin poder pedir a los otros equipos los faltantes) y representarlo en la cartulina (llevada por la tesista). El tiempo otorgado fue de 60 minutos en total, 40 minutos para realizar la tarea y 5 minutos de exposición oral para cada equipo.

Taller de Juegos para el desarrollo de la Capacidad Trabajo en Equipo

Se desarrolló en tres momentos:

1) **Inicio:** Se les explicó el juego y los objetivos de este y se realizó el Caldeamiento.

2) **Desarrollo:** Momento del Juego propiamente dicho.

3) **Cierre:** Se analizó el logro de los objetivos. Se identificaron dificultades y potencialidades. Se ejemplificó con posibles experiencias de situaciones laborales y cotidianas tratando de generalizar las mismas. Se debatió y trató de buscar alternativas para las situaciones planteadas.

ENCUENTRO 1

Conformación de los equipos.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Para formar los grupos la coordinadora y sus colaboradoras les otorgaron números del 1 al 5 y éstos debieron buscar a los compañeros que tuvieran la misma numeración para conformar su equipo. Cada integrante del grupo se presentó respondiendo a las siguientes consignas: 1) ¿Cómo se llama, 2) ¿Cuántos años tiene y 3) ¿Qué es lo que más le gusta hacer? Luego y se le otorgó una carpeta a cada equipo y se explicó las premisas de Aprendizaje Cooperativo descritas en una ficha en cada carpeta. Se les solicitó que cada grupo se apodara con el nombre de un animal con el que se sintieran representados. Éstos se denominaron: 1) Tigres, 2) Colibrí, 3) Perros, 4) Leones y 5) Leonas. Posteriormente compartieron en forma oral la selección de lo descripto y se les explicó el funcionamiento de la carpeta grupal. Ésta presentó fichas para cada habilidad del Trabajo en Equipo que contenía: consignas del caldeamiento (previo al desarrollo de la actividad) y las mismas preguntas de cierre individual-grupal para responder luego de cada juego.

Habilidad Cooperación

Nombre del juego: “Dinámica de grupo para Trabajo en Equipo”

Tipo de juego: Cognitivo-Motor.

Objetivo: Promover la capacidad cooperativa o colaborativa

Inicio: Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad cooperación en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Desarrollo: Se les entregó a cada grupo una plancha de cartón con dos C en su interior y bordes elevados. El desafío consistió en ingresar 2 bolita en cada una de ellas, sosteniéndola por los

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

extremos de las cuerdas colocadas en las esquinas de las planchas. Par aumentar el reto se le agrego 4 bolitas más. Luego realizaron competencia (García, 2013)

Nombre del juego: “**La pelota viajera**”

Tipo de juego: Cognitivo-Motor.

Objetivo: Promover la capacidad cooperativa o colaborativa

Inicio: Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad cooperación en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Desarrollo: El juego consistió en que todos los participantes del equipo debieron colaborar para pasar una pelota chica que estaba dentro de un vaso de plástico a otro vaso sin tocar los mismos con las manos ni con ninguna otra parte del cuerpo (García, 2015)

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Éstas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Tiempo de Duración: 2 horas

Encuentro N° 2

Habilidad Confianza

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Nombre del juego: “El Cien pies”

Tipo de juego: Motor-Sensorial.

Objetivo: Generar confianza individual-grupal

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad confianza en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Desarrollo: Cada grupo asigno un coordinador que guio el recorrido por el espacio. Se colocaron en filas con los ojos vendados y se tomaron de los hombros del compañero de adelante. El último de la hilera no tuvo los ojos vendados y fue quien guío el recorrido. Todos los equipos lo hicieron en simultáneo sin chocarse. Debieron cambiar de guía para que todos experimentan ambos roles. Realizaron 5 recorridos con y sin obstáculos, según el desafío propuesto por el guía. (Ferrá,2013)

Tiempo de duración:2 horas

Nombre del Juego: Dinámica para confianza

Tipo de juego: Motor-Sensorial-Cognitivo.

Objetivo: Generar confianza individual-grupal

Desarrollo: Los participantes con los ojos vendados fueron guiados por un coordinador asignado. Se les brindo un elástico con forma circular que tenía atado alrededor 4 cuerdas elásticas que sostuvieron por los extremos los miembros del equipo. Se los guío hasta llegar a una botella que sujetaron con el elástico y llevaron al otro extremo del salón (Soto, 2011)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas.

Éstas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Tiempo de duración: 2 horas

Encuentro N° 3.

Habilidad Liderazgo

Nombre del juego: **El Círculo**

Tipo de juego: Motor-cognitivo

Objetivo: Favorecer el liderazgo y la asunción activa de roles

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad liderazgo en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Desarrollo: Se les solicitó a los integrantes de los grupos que se pongan en círculo y se tomen de las manos. Después, se les consigno formar distintas figuras, estando unidos de las manos. Éstas fueron: un triángulo, una estrella, un cuadrado, un rombo. Luego formaron

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

letras: A-E-C-L-F y figuras libres. Todos debieron liderar una actividad (LIFEDER, 2017)

[Adaptado]

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Éstas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Tiempo de duración: 2 horas

Encuentro N° 4

Habilidad Toma de decisiones

Nombre del juego: Sobrevivir

Tipo de juego: Cognitivo.

Objetivo: Promover la capacidad de Toma de decisiones.

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas. Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad toma de decisiones en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Desarrollo: Se le entrego a cada equipo en una hoja el mismo caso a resolver. Consensuaron la decisión tomada para resolverlo, luego expusieron y compararon las respuestas con el resto de los grupos

Caso: Una inmensa catástrofe ha sucedido en la tierra, dentro de 30 minutos ya no se podrá habitar. Sólo quedan 9 personas sobrevivientes. Existe una nave que puede trasladarlos a un nuevo planeta para comenzar a poblarlo. Ésta solo tiene lugar para llevar a 5 personas. El grupo está compuesto por: un religioso, un juez, un policía, un esposo, una esposa embarazada, una vedette, un estudiante, un agricultor, y una maestra.

1) ¿A qué 5 personas elegirían para poblar el nuevo planeta? 2) ¿Por qué fueron elegidas?

3) ¿Cómo tomaron esta decisión? (García, 1983, p.76) [adaptado]

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Éstas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Tiempo de duración: 1 hora y 30 minutos

Primera Autoevaluación: Cada participante realizó una devolución escrita de su desempeño respecto a las habilidades favorecidas en los distintos encuentros a través del juego. En este primer momento, teniendo en cuenta que se correspondían con la mitad de las habilidades del

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

trabajo en equipo se auto examinaron: Cooperación, Confianza, Liderazgo y Toma de Decisiones en una ficha individual en donde consignaron ¿Cuáles fueron las dificultades que percibieron en los juegos correspondientes a cada una de dichas habilidades? La segunda parte de ésta fue una devolución oral del desempeño de sus compañeros.

Tiempo de duración:30 minutos

Encuentro N° 5

Habilidad Comunicación

Nombre del juego: Mensaje en la espalda

Tipo de juego: Motor-Cognitivo.

Objetivo: Identificar interferencias en la comunicación individual-grupal.

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas. Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad comunicación en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Desarrollo: Los participantes de cada equipo se colocaron en fila, al último de cada grupo se le dio una imagen para dibujarla con el dedo en la espalda del compañero de adelante y así sucesivamente hasta llegar al primero de la hilera sin hablar. Éste tenía un papel y una lapicera donde replicó lo que se le dibujo en la espalda (debiendo coincidir esto con el dibujo de la hoja). Se realizó primero un dibujo de prueba para verificar que se comprendiera la consigna. Luego siete partidas del juego. En las dos primeras se utilizó el mismo diseño, posteriormente imágenes diferentes de trazos sencillos.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Dibujo común 1: Flor. Dibujo común 2: Árbol. Dibujos diferentes 1: Corazón, cuadrado, triángulo, sol, círculo. Dibujos diferentes 2: Estrella, luna, flecha, cruz, rombo. (Educadores y educadoras de Segovia, 2016)

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Éstas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultad.

Tiempo de duración: 2 horas

Encuentro N° 6

Habilidades Flexibilidad y Resolución de Problemas

Nombre del Juego: Torre de papel

Tipo de juego: Motor-cognitivo

Objetivo: Favorecer la flexibilidad y la resolución de conflictos

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó las fichas para las habilidades Flexibilidad y Resolución de Problemas en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos de cada competencia.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Desarrollo: Se entregó 17 hojas blancas tamaño A4 a cada equipo. La consigna fue realizar una torre de papel utilizando todas las hojas enteras sin cortarlas (Bravo, 2017). Los participantes fueron manipulando el material y probando diferentes formas de torres. Cada grupo consensuó finalmente el modelo a realizar. Todos pudieron cumplir la consigna.

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Estas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Tiempo de duración: 2 horas

Encuentro N° 7 Habilidad Responsabilidad

Nombre del juego: Irresponsables

Tipo de Juego: Rol-play-Teatral

Objetivo: Promover la responsabilidad y la asunción de roles grupales

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas. Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó las fichas para la habilidad Responsabilidad en donde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos de esta.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Desarrollo: Se le otorgo por escrito a cada grupo una situación laboral referente a la Responsabilidad que representaron mediante la técnica de Role Playng. Posteriormente a cada escena los grupos generaron una conclusión acerca de la misma, y debatieron en el tercer momento. La consigna fue: Realizar una representación del caso utilizando la Técnica de Improvisación en dónde todas las personas participen., debiendo organizarse grupalmente y consensuar: 1) Nombre de la Escena 2) División de roles 3) Desarrollar oralmente el contenido de la escena sin practicar: Inicio, desarrollo y fin de la escena, 4) Representar la escena 5) Realizar una conclusión sobre su caso para debatirla posteriormente. Tiempo: 10 minutos para las consignas 1, 2 y 3. Cinco minutos para Representar la escena (consigna 4) y 5 minutos para compartir grupalmente la conclusión del caso.

Las situaciones laborales fueron las siguientes: 1) El pago del sueldo esta después del día 10 de cada mes. 2) Falte a la reunión de equipo dónde se asignaban las vacaciones. 3) Me quedé dormido y llegué 2 horas tarde al trabajo porque me fui a bailar, pero le menté a mi jefe. 4) Nuestro compañero de equipo nunca trae los materiales para realizar las actividades. 5) Nuestra empresa no cuenta con seguro para accidentes de trabajo. **(Elaboración propia).**

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Estas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos? Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insigth de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultad.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Tiempo de duración: 1 hora y 30 minutos

Segunda Autoevaluación: Cada participante realizó una devolución escrita de su desempeño respecto a las habilidades favorecidas en los distintos encuentros a través del juego. En este segundo momento, finalizando el Taller de Juegos se auto examinaron las habilidades: Comunicación, Flexibilidad, Resolución de Problemas y Responsabilidad en una ficha individual en donde consignaron ¿Cuáles fueron las dificultades que percibieron en los juegos correspondientes a cada una de dichas habilidades? La segunda parte de ésta fue una devolución oral del desempeño de sus compañeros.

Tiempo de duración: 30 minutos. Finalización del Taller de Juegos.

Actividad Grupal Segundo Momento

Conformados los grupos originarios de las capacitaciones se realizó la Actividad Grupal la consigna escrita consistió en: Elegir un tema, utilizar todos los elementos que se les había solicitado el encuentro anterior por escrito (sin poder pedir a los otros equipos los faltantes) y representarlo en la cartulina (llevada por la tesista). El tiempo otorgado fue de 60 minutos en total, 40 minutos para realizar la tarea y 5 minutos de exposición oral para cada equipo. Se les administro el Cuestionario de Opinión. Ulteriormente se realizó el cierre del Trabajo de campo.

X-Recursos Humanos, físicos, materiales y económicos.

a-Recursos Humanos.

Coordinadora del Taller: Daiana Celeste Sarrautte, tesista y practicante de Lic., En TO (PC3).

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Colaboradoras: Practicantes de TO: Adriana Fernández Alboy. Marina Portalez y Piuke

Abraham Díaz.

Supervisora: Lic. En Terapia Ocupacional Sandra Chaves.

B-Recursos Físicos.

Espacio correspondiente a los talleres de crochet y bordado mexicano principalmente.

También se utilizó es espacio de jardinería, del taller de reciclado y los pasillos del Taller de Emprendimiento cuándo se requirió mayor espacio y circulación de los participantes para cumplir la consigna lúdica.

c-Recursos Materiales.

Encuentro n° 1: 5 hojas con disparador grupal, hojas para realizar las preguntas de cierre individual y grupal, tarjetas con números del 1 al 5, 5 Planchas de cartón y 20 bolitas (4 para cada equipo), 5 carpetas, 5 Tijeras, 5 pelotas chicas (tipo pin-pong), 5 gomas para atar, hilo grueso, 10 vasos de plástico y lapiceras

Encuentro n°2: 5 hojas con disparador grupal, hojas para realizar las preguntas de cierre individual y grupal. Pañuelos y elementos del Taller que se puedan utilizar como obstáculos, elástico, cuerda/hilo, botellas/botellones grandes y lapiceras.

Encuentro n°3: 5 hojas con disparador grupal, hojas para realizar las preguntas de cierre individual grupal y lapiceras

Encuentro n°4: 5 hojas con disparador grupal, hojas para realizar las preguntas de cierre individual y grupal. Cinco hojas con casos impresos, hojas con las preguntas de autoevaluación y lapiceras.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Encuentro n°5: 35 hojas con dibujos iguales y diferentes,35 hojas en blanco ,5 hojas con disparador grupal, hojas para realizar las preguntas de cierre individual-grupal y lapiceras.

Encuentro 6: 5 hojas con disparador grupal, hojas para realizar las preguntas de cierre individual y grupal, 85 hojas A 4 para armar la torre de papel y lapiceras.

Encuentro 7: 5 hojas con disparador grupal, hojas para realizar las preguntas de cierre individual y grupal. Hoja impresa con la Situación Laboral escrita, hojas con las preguntas escritas de la segunda autoevaluación y lapiceras.

D-Recursos Económicos.

A cargo de la Tesista.

XI-Tipo de Registro y Evaluación.

Tipo de Registro

1--Cuaderno de Campo: En el mismo se llevó el registro de cada uno de los encuentros consignando: fecha, cantidad de participantes, número de encuentro, actividad y observaciones. El propósito principal fue determinar si el grupo pudo cumplir con los objetivos planteados en la actividad correspondiente a los diferentes subdimensiones y posible emergentes que resulten de interés para incluir en la sistematización.

2-Observación Estructurada: Se realizaron fichas de elaboración propia para valorar la presencia de los indicadores de las sub-competencias de la Capacidad de Trabajo en equipo. Siendo éstas: 1) Cooperación, 2) Confianza, 3) Liderazgo, 4) Toma de Decisiones, 5) Comunicación 6) Resolución de problemas,7) Flexibilidad y 8) Responsabilidad.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

3-Carpeta de Grupal: Registro escrito que realizaron los participantes a modo de autoevaluación de su percepción del desempeño en el taller de juegos durante todos los encuentros. Se adicionaron 2 autoexámenes, uno medio y uno al finalizar el Taller de Juegos, realizados en forma individual y escrita con relación a las limitaciones percibidas en las diferentes sub- competencias de la Capacidad de Trabajo en Equipo favorecidas en los diferentes juegos.

4-Informe Final: Informe escrito que se otorgó a la Institución, finalizado el Taller de Juegos y posteriormente al análisis de datos para notificar las conclusiones arribadas en este trabajo de investigación.

Evaluación.

Los participantes, los Tutores y la Lic. En Terapia Ocupacional realizaron una Entrevista Semi- estructurada con opciones de respuesta previa y posteriormente a la implementación del Taller de Juegos bajo consentimiento informado y por propia voluntad de los participantes para determinar la percepción que poseen sobre la importancia de la Capacidad de Trabajo en Equipo y de su desarrollo, de las sub- competencias que la componen y del sentido que éstos le otorgan a la participación en el Taller de Juegos.

También se realizó en ambas instancias una Actividad Grupal que consistió en otorgarles el encuentro anterior a los participantes la consigna por escrito de los elementos que debieron llevar para realizar la actividad grupal, éstos fueron: 1 fibrón, colores, 1 regla, 1 tijera, 1 revista con imágenes, 1 boligoma y 1 lápiz. En el encuentro subsiguiente la instrucción se dio por escrito y fue: elegir un tema y representarlo en la cartulina (aportada por la tesista) utilizando todos los elementos llevados para tal fin sin pedirle a ningún equipo si se olvidaron

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

los mismos. El tiempo estipulado fue de una hora de duración: 40 minutos para la producción y 5 minutos para la exposición oral de cada equipo. En el transcurso de ésta fueron evaluados mediante la Observación grupal (observación participante) utilizando una ficha de elaboración propia en dónde se inscribió la presencia de los Indicadores de las 8 sub-competencias que conforman la Capacidad de Trabajo en Equipo.

También los participantes realizaron 2 autoevaluación del desempeño individual y grupal media y final. Utilizaron una Carpeta de Grupo que se les entrego el primer día del taller para luego poder comparar la evolución individual-grupal en el tiempo.

La Capacidad de Trabajo en Equipo está constituida por 8 sub-competencias y los indicadores evaluados fueron:

Indicadores de la Sub- Competencia Cooperación.

1)Cooperación: Capacidad de trabajar hacia una meta común. (Citado en Martínez, 2012). [Colabora] con ideas, acciones y participando activamente para consensuar y obtener el logro de objetivos comunes.

<u>Indicador</u>	<u>Instrumento utilizado para de la apreciación del cambio de conducta en los participantes</u>	<u>Categoría de Medición:</u>
<u>COOPERACIÓN</u>		
Aporta ideas: comunica pensamientos para lograr el objetivo común	Observación estructurada	Nunca (en adelante N) A veces (en adelante AV)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

		Muchas Veces (en adelante MV) Siempre (en adelante S)
Realiza acciones en forma conjunta con otras personas para lograr el objetivo común	Observación estructurada	N AV MV S
Participa activamente para lograr el objetivo común (consensuar)	Observación estructurada	N AV MV S

Indicadores de la Sub-Competencia Confianza.

2)Confianza: Capacidad de demostrar seguridad en las relaciones y/o actividades de entrenamiento laboral de carácter personal, interpersonal y grupal.

<u>Indicador</u> <u>CONFIANZA</u>	<u>Instrumento utilizado para</u> <u>de la apreciación del</u> <u>cambio de conducta en los</u> <u>participantes</u>	<u>Categoría de Medición:</u>
--	---	--------------------------------------

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Realiza actividades individuales en forma segura durante el entrenamiento laboral	Observación estructurada	N AV MV S
Otorga actividades a otra persona porque está seguro que la va a cumplir correctamente (2 personas)	Observación estructurada	N AV MV S
Otorga tareas importantes a otros en actividades grupales. (3 personas o más)	Observación estructurada	N AV MV S

3) Indicadores de la Sub-Competencia Liderazgo.

Liderazgo: Asunción de un rol que implica la habilidad de asumir la conducción en diferentes tareas o situaciones motivando o no al grupo.

<u>Indicador</u>	<u>Instrumento utilizado para de la apreciación del cambio de conducta en los participantes</u>	<u>Categoría de Medición:</u>
<u>LIDERAZGO</u>		

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Asume el rol de líder en distintas actividades del taller	Observación estructurada	N AV MV S
Asume el rol de líder en diferentes situaciones conflictivas o cooperativas	Observación estructurada	N AV MV S
Realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común.	Observación estructurada	N AV MV S
No realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común.	Observación estructurada	N AV MV S

4)Indicadores de la Sub-Competencia Toma de Decisiones.

Toma de Decisiones: Habilidad para realizar una elección entre varias alternativas. Incluye: Planificación, evaluación, selección y ejecución de la decisión tomada.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

<u>Indicador</u>	<u>Instrumento utilizado para de la apreciación del cambio de conducta en los participantes</u>	<u>Categoría de Medición:</u>
<u>TOMA DE DECISIONES</u>		
Piensa antes de tomar la decisión	Observación estructurada	N AV MV S
Examina las decisiones a tomar	Observación estructurada	N AV MV S
Elije entre varias opciones antes de decidir	Observación estructurada	N AV MV S
Ejecuta las decisiones tomadas	Observación estructurada	N AV MV S

5)Indicadores de la Sub-Competencia Comunicación.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Comunicación: Habilidad para expresar oralmente pensamientos, ideas, sentimientos, acciones y objetivos a otras personas en forma asertiva, clara y precisa.

<u>Indicador</u> <u>COMUNICACIÓN</u>	<u>Instrumento utilizado</u> <u>para de la apreciación del cambio de conducta en los participantes</u>	<u>Categoría de Medición:</u>
Habla con sus compañeros mediante el lenguaje oral.	Observación estructurada	N AV MV S
Asertividad para comunicarse con los demás (momento justo/modo adecuado)	Observación estructurada	N AV MV S
Comunica claramente(objetivamente) lo que necesita en los mensajes a otros	Observación estructurada	N AV MV S
Comunica exactamente lo que necesita a otros	Observación estructurada	N AV MV

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

		S
--	--	---

6) Indicadores de la Sub-Competencia Resolución de Problemas.

Resolución de Problemas: Habilidad de solucionar conflictos de forma pacífica utilizando diversas perspectivas. Incluye: Analizar, examinar, intervenir y accionar

<u>Indicador</u>	<u>Instrumento utilizado para</u>	<u>Categoría de Medición:</u>
<u>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</u>	<u>de la apreciación del cambio de conducta en los participantes</u>	
Explora las características del problema a resolver para sacar conclusiones	Observación estructurada	N AV MV S
Estudia las posibles soluciones	Observación estructurada	N AV MV S
Participa para resolver el problema con palabras o acciones	Observación estructurada	N AV MV S

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Resuelve el problema con hechos concretos	Observación estructurada	N AV MV S
---	--------------------------	--------------------

7)Indicadores de la Sub- Competencia Flexibilidad.

Flexibilidad: Habilidad para cambiar y adaptarse a diversas circunstancias relacionadas con: situaciones, personas y conflictos durante el entrenamiento laboral

<u>Indicador</u>	<u>Instrumento utilizado</u>	<u>Categoría de Medición:</u>
<u>FLEXIBILIDAD</u>	<u>para de la apreciación del cambio de conducta en los participantes</u>	
Tiene dificultad para adaptarse a situaciones nuevas: días, horarios, etc.	Observación estructurada	N AV MV S
Tiene dificultad para adaptarse a personas nuevas: tesista, practicante, etc.	Observación estructurada	N AV MV S

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Modifica su pensamiento ante situaciones conflictivas	Observación estructurada	N AV MV S
Modifica su actitud frente a situaciones conflictivas	Observación estructurada	N AV MV S

8) Indicadores de la Sub-Competencia Responsabilidad.

Responsabilidad: Capacidad para cumplir con diversas obligaciones durante el entrenamiento laboral a nivel individual, interpersonal y grupal.

<u>Indicadores</u>	<u>Instrumento utilizado para de la apreciación del cambio de conducta en los participantes</u>	<u>Categoría de Medición:</u>
<u>RESPONSABILIDAD</u>		
Cumple con las obligaciones personales correspondiente a las actividades de entrenamiento laboral que desarrolla	Observación estructurada	N AV MV S

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Cumple con obligaciones relacionadas con a actividades que involucren a un compañero	Observación estructurada	N AV MV S
Cumple con las obligaciones de actividades grupales (3 o más personas)	Observación estructurada	N AV MV S

Plan de Análisis de Datos

Se describieron y analizaron los datos obteniendo un total de 43 Tablas con sus correspondientes Gráficos para favorecer la comprensión de los resultados arribados en la Sistematización. Resultaron del Cuestionario 8 tablas y gráficos en total ,4 pertenecientes a las preguntas con opciones de respuesta y 4 correspondientes a las categorías de respuestas agrupadas por temas creadas en base a las preguntas cualitativas del mismo. De los datos hallados en la Actividad Grupal a través de cada indicador de las Sub-Competencias de la Capacidad de Trabajo en Equipo se obtuvieron 29 tablas y gráficos y del análisis global de datos se adicionaron 2 tablas y gráficos que determinaron la variación porcentual de las categorías correspondientes a los indicadores del Cuestionario y la Actividad Grupal.

Se tomó en cuenta la información relevante del cuestionario, del cuaderno de campo, de los registros de las carpetas grupales y de las 2 autoevaluaciones (media y final) para la descripción del análisis cualitativo de los datos.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

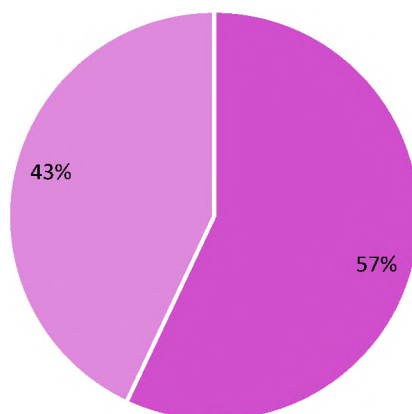
Se realizó la comparación de los datos en los diferentes momentos (pre y post test) pretendiendo determinar la evolución y el impacto del Taller en los participantes y la percepción de los mismos respecto a la Capacidad de Trabajo en Equipo.

Se considera que a través de la observación, descripción y análisis de los datos, fue posible cumplimentar los objetivos propuestos en esta investigación.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

RESULTADOS

Capacidad de Trabajo en Equipo



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Análisis Estadístico

Presentación de la muestra

La muestra de esta investigación estuvo conformada por 35 personas con discapacidad de tipo: motora, sensorial, visceral. mental y cognitiva que concurrieron a los talleres de Crochet, Bordado Mexicano, Armado de Muebles en Pallets y Jardinería durante los meses de junio y Julio de 2018. Todos los participantes cumplieron con los criterios de inclusión predeterminados.

Para recabar los datos se administró un cuestionario sobre la Capacidad de Trabajo en Equipo y se implementó una Actividad Grupal. Mediante la Observación Participante se registraron diferentes indicadores relacionados con esta habilidad blanda en dicha tarea.

Los participantes fueron evaluados en dos momentos previa y posteriormente a la participación en el Taller de Juegos. Seguidamente se detallan los resultados obtenidos.

Cuestionario sobre la Capacidad de Trabajo en Equipo

Los participantes, los Tutores y la Lic. En Terapia Ocupacional realizaron una Entrevista Semi- estructurada con opciones de respuesta y preguntas abiertas previa y posteriormente a la implementación del Taller de Juegos para determinar la percepción que poseen sobre la importancia de la Capacidad de Trabajo en Equipo y de su desarrollo, de las sub-competencias que la componen y del sentido que éstos le otorgan a la participación en el Taller de Juegos. Se obtuvieron los siguientes hallazgos:

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Datos Demográficos

Según los datos analizados se observó que, del total de los participantes estudiados, el 57% de los mismos eran de sexo femenino, mientras que el 43% restante fueron de sexo masculino (Ver Tabla y Gráfico 1)

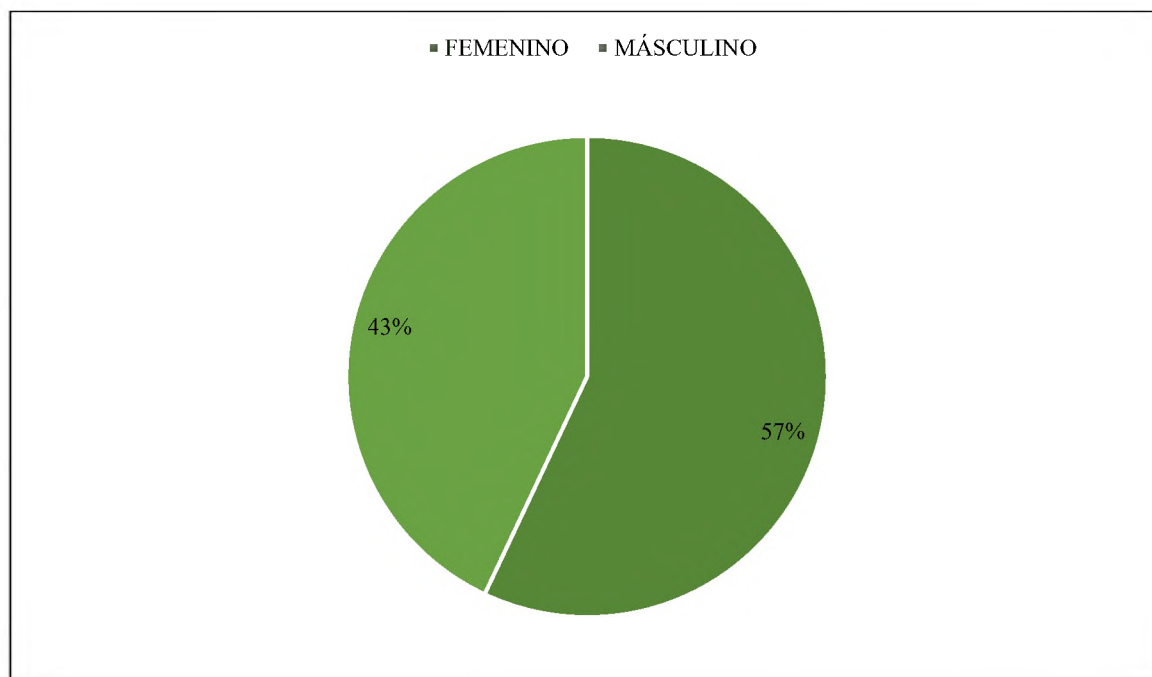
Tabla 1

Sexo de los participantes que concurren a las capacitaciones de Crochet, Bordado Mexicano, Armado de Muebles en Pallets y Jardinería

Sexo	N°	%
Femenino	20	57 %
Masculino	15	43 %
Total	35	100 %

Gráfico 1

Sexo de los participantes que concurren a las capacitaciones de Crochet, Bordado Mexicano, Armado de Muebles en Pallets y Jardinería



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Con respecto a la Edad de los participantes se registró que el 20% se encuentra en un rango de edad de 20-29 años, 14 % de los mismos entre 30-39 años, 31 % de los participantes se encuentra en la franja etaria de 40-49 años, 32 % entre los 50-59 años, entre los 60-69 años y los 70-79 años se registró el 0 % de las personas, mientras que, el 3 % se ubicó entre los 80 a 89 años de edad (Ver Tabla y Gráfico 2)

Tabla 2

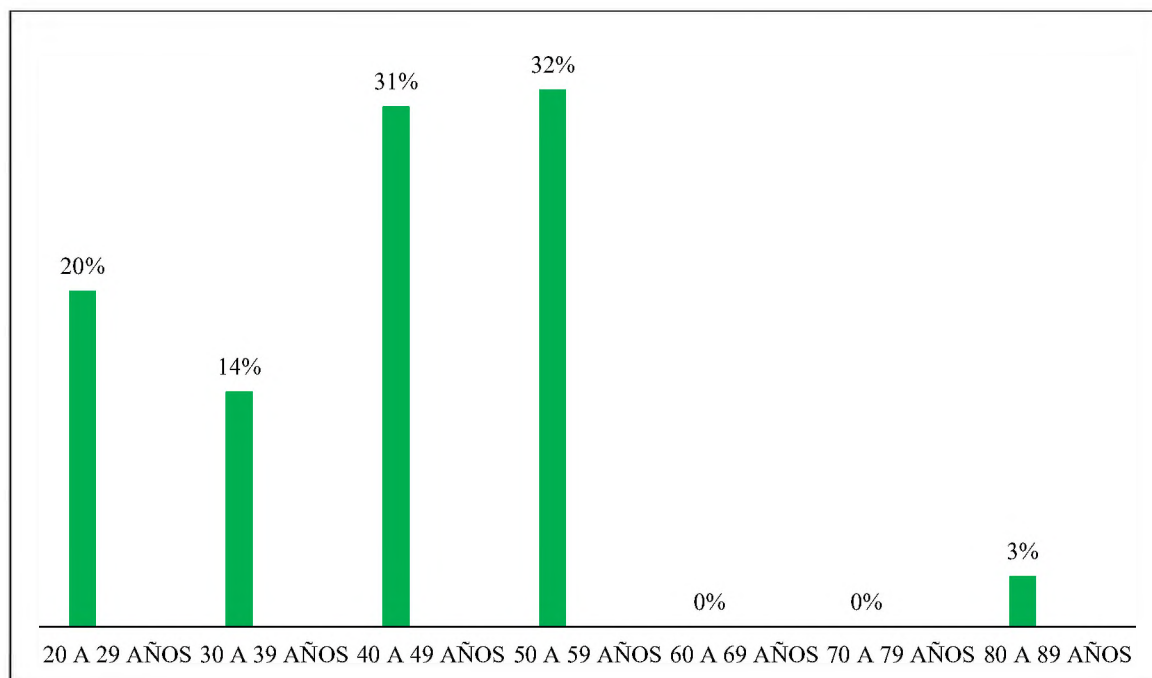
Edad de los participantes que concurren a las capacitaciones de Crochet, Bordado Mexicano, Armado de Muebles en Pallets y Jardinería

Edad	N°	%
20 a 29 años	7	20 %
30 a 39 años	5	14 %
40 a 49 años	11	31 %
50 a 59 años	11	32 %
60 a 69 años	0	0 %
70 a 79 años	0	0 %
80 a 89 años	1	3 %
Total	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 2

Edad de los participantes que concurren a las capacitaciones de Crochet, Bordado Mexicano, Armado de Muebles en Pallets y Jardinería



Referido a Nivel Educativo de los participantes de esta investigación se observó que el 46% presento nivel primario completo, 6% primario incompleto, 22% secundario completo, 6 % secundario incompleto, 6% terciario completo, 0% terciario incompleto y el 14 % se encuentra cursando el Plan Fines (Ver Tabla y Gráfico 3)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

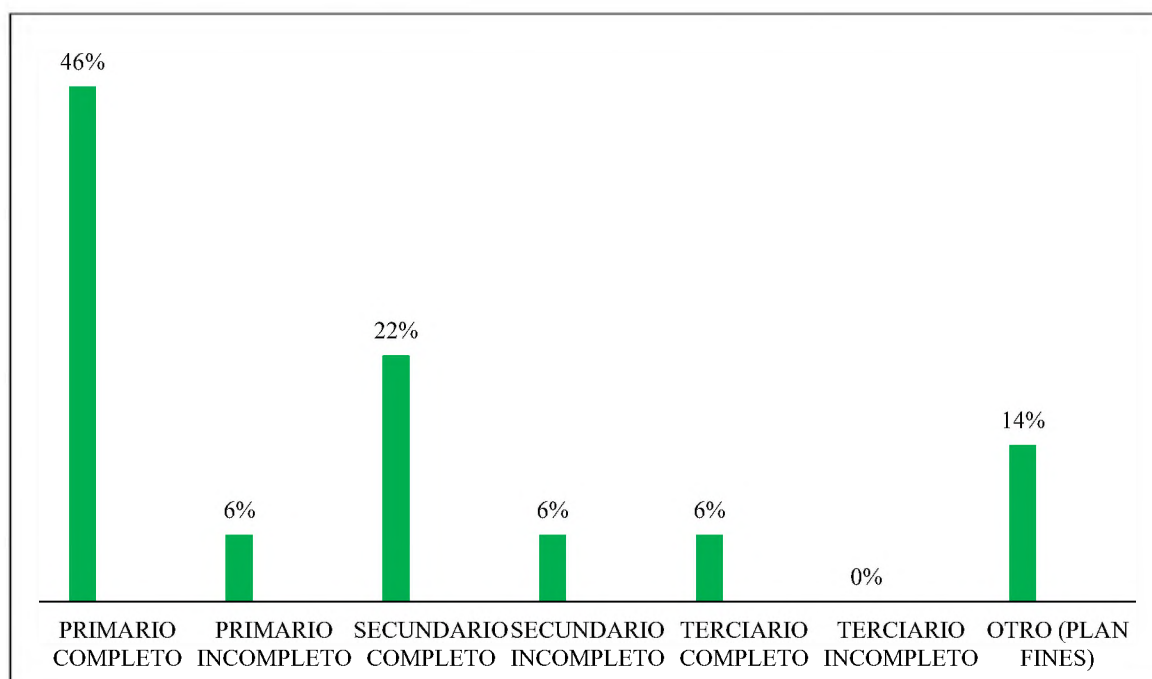
Tabla 3

Nivel Educativo de los participantes que concurren a las capacitaciones de Crochet, Bordado Mexicano, Armado de Muebles en Pallets y Jardinería

Nivel Educativo	N°	%
Primario completo	16	46 %
Primario incompleto	2	6 %
Secundario completo	8	22 %
Secundario incompleto	2	6 %
Terciario completo	2	6 %
Terciario incompleto	0	0 %
Otro (cursando Plan Fines)	5	14 %
Total	35	100 %

Gráfico 3

Nivel Educativo de los participantes que concurren a las capacitaciones de Crochet, Bordado Mexicano, Armado de Muebles en Pallets y Jardinería



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Con respecto a Antecedentes Laborales se analizó que el 43% de los participantes afirmo tener experiencia laboral, mientras que, 57 % de los mismos no adquirió experiencia laboral (Ver Tabla y Gráfico 4)

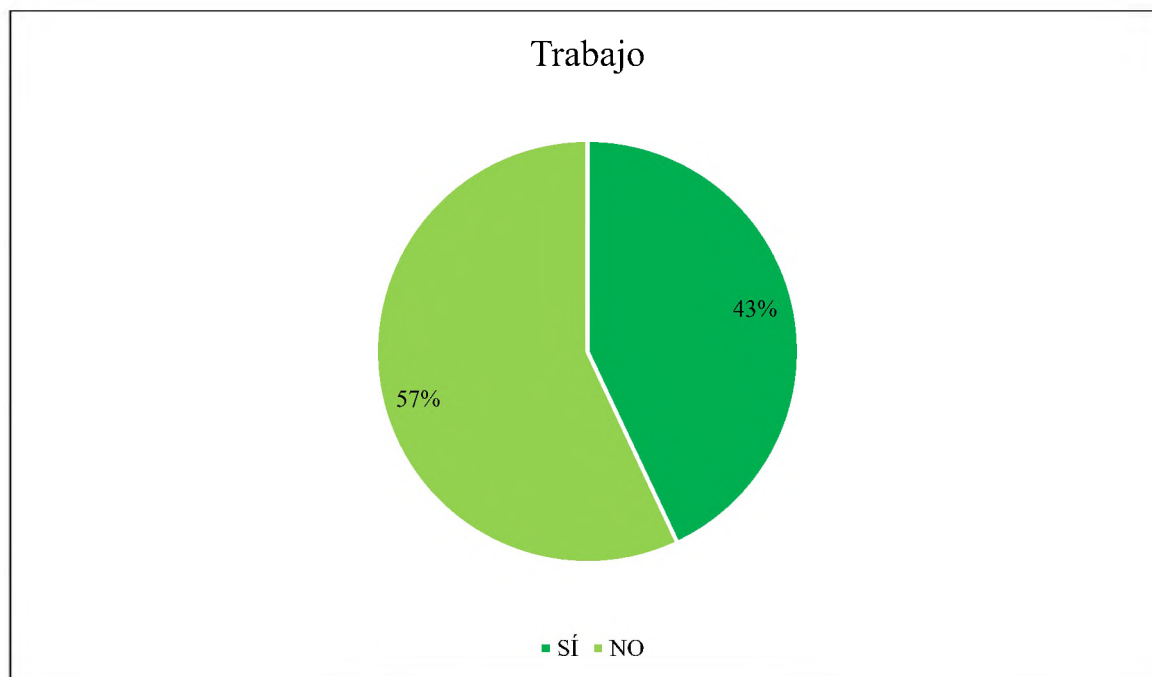
Tabla 4

Antecedentes laborales de los participantes que concurren a las capacitaciones de Crochet, Bordado Mexicano, Armado de Muebles en Pallets y Jardinería

Trabajo	N°	%
Si	15	43 %
No	20	57 %
Total	35	100 %

Gráfico 4

Antecedentes laborales de los participantes que concurren a las capacitaciones de Crochet, Bordado Mexicano, Armado de Muebles en Pallets y Jardinería



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Análisis de las preguntas con opciones de respuesta del cuestionario

Respecto a la pregunta **Le parece importante tener capacidad de trabajo en equipo para trabajar en equipo** en el primer momento el 77% de los participantes respondió afirmativamente, 0% negativamente y el 23% no sabía la respuesta. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: el 100 % de los participantes respondió afirmativamente, mientras que, las categorías no y no sé obtuvieron 0% (Ver Tabla y Gráfico5)

Tabla 5

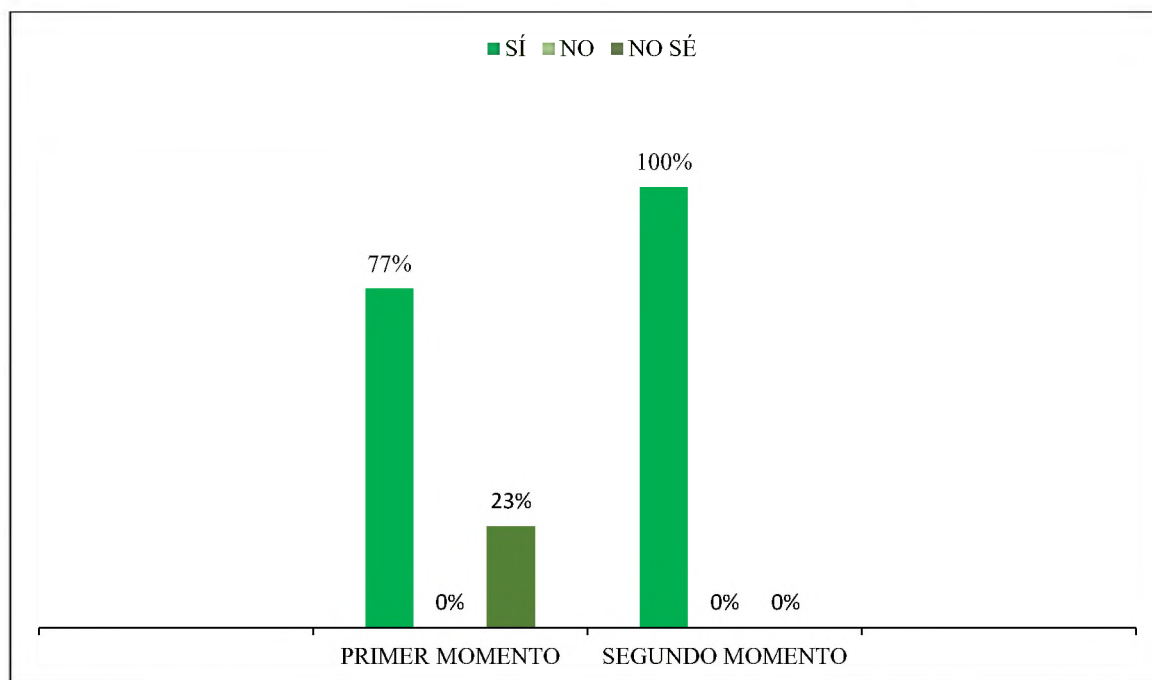
Le parece importante tener capacidad de trabajo en equipo para trabajar en equipo

Le parece importante tener capacidad de trabajo en equipo para trabajar en equipo	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Si	27	77 %	35	100 %
No	0	0 %	0	0 %
No Sé	8	23 %	0	0 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 5

Le parece importante tener capacidad de trabajo en equipo para trabajar en equipo



En cuanto a **Piensa que es importante desarrollar en las personas la capacidad de trabajo en equipo**, en el primer momento el 86% respondió afirmativamente, 0% negativamente y el 14 % de los participantes no sabía la respuesta. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: el 100% respondió afirmativamente, mientras que, las categorías no y no sé obtuvieron 0% (Ver Tabla y Gráfico 6)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

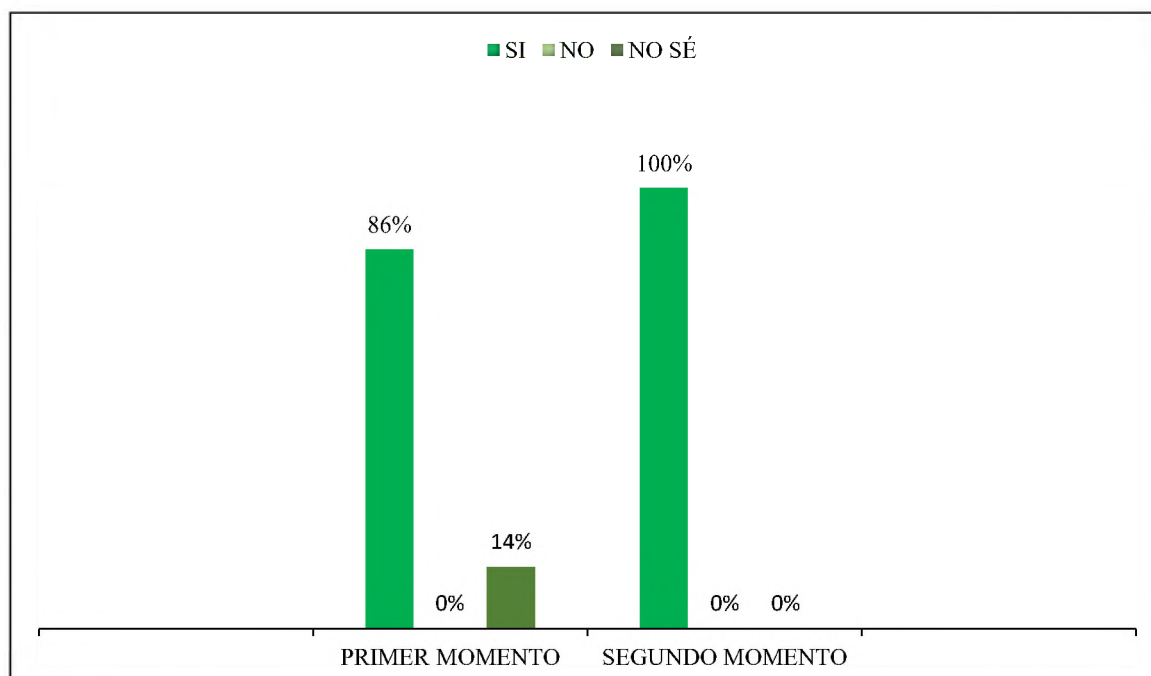
Tabla 6

Piensa que es importante desarrollar en las personas la capacidad de trabajo en equipo

Piensa que es importante desarrollar en las personas la capacidad de trabajo en equipo	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Si	30	86 %	35	100 %
No	0	0 %	0	0 %
No Sé	5	14 %	0	0 %
Total	35	100 %	35	100 %

Gráfico 6

Piensa que es importante desarrollar en las personas la capacidad de trabajo equipo



Respecto a las **Características que tienen las personas que poseen la capacidad de trabajo** en equipo en el primer momento los participantes indicaron: 14% cooperativa, 3%

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

comunicativa, 8% responsable, 6% guía al grupo, resuelve problemas y toma decisiones, todas 57 % mientras que, flexible, confiable y ninguna obtuvieron 0%. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: cooperativa 14%, responsable 14%, todas 72 % mientras que, obtuvieron 0%: comunicativa, guía al grupo, resuelve problemas, toma decisiones, flexible, confiable y ninguna (Ver Tabla y Gráfico 7)

Tabla 7

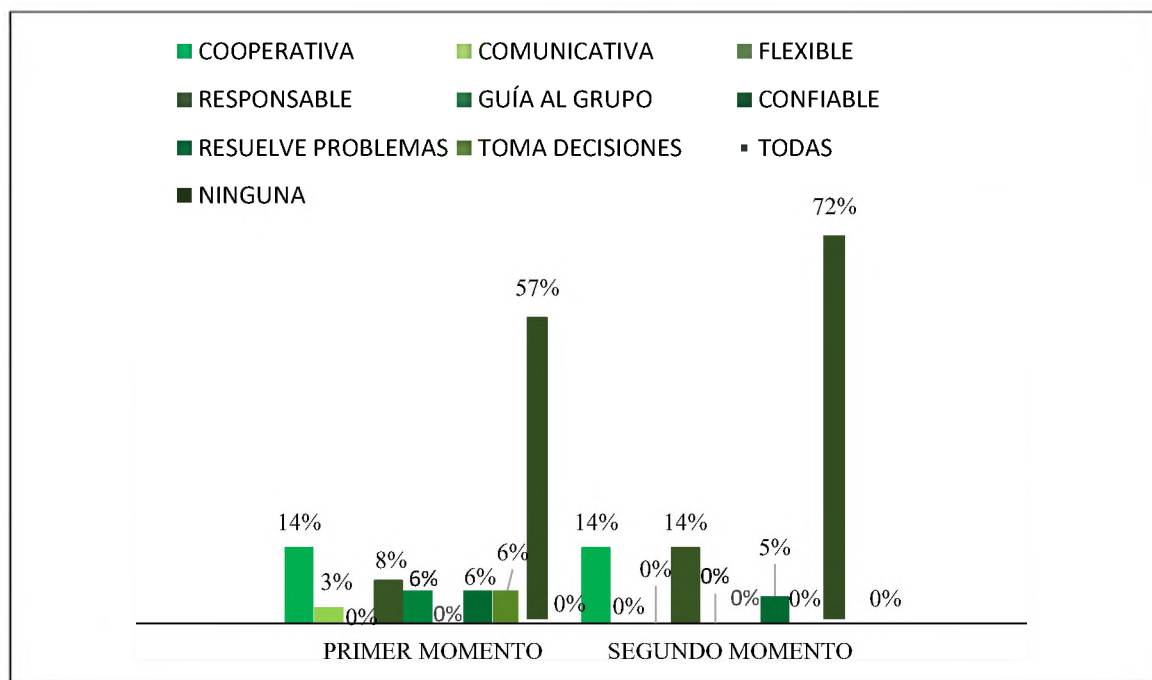
Características de las personas que poseen la capacidad de trabajo en equipo

Características de las personas que poseen la capacidad de trabajo en equipo	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Cooperativa	5	14 %	5	14 %
Comunicativa	1	3 %	0	0 %
Flexible	0	0 %	0	0 %
Responsable	3	8 %	5	14 %
Guía al grupo	2	6 %	0	0 %
Confiable	0	0 %	0	0 %
Resuelve problemas	2	6 %	0	0 %
Toma decisiones	2	6 %	0	0 %
Todas	20	57 %	25	72 %
Ninguna	0	0 %	0	0 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Gráfico 7

Características de las personas que poseen la capacidad de trabajo en equipo



En cuanto a **Participar en el Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo** en el primer momento el 77 % de los participantes respondió afirmativamente, 0% negativamente y el 23 % no sabía la respuesta. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: El 100% de los participantes respondió afirmativamente, mientras que, no y no sé obtuvieron 0% (Ver Tabla y Gráfico 8)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

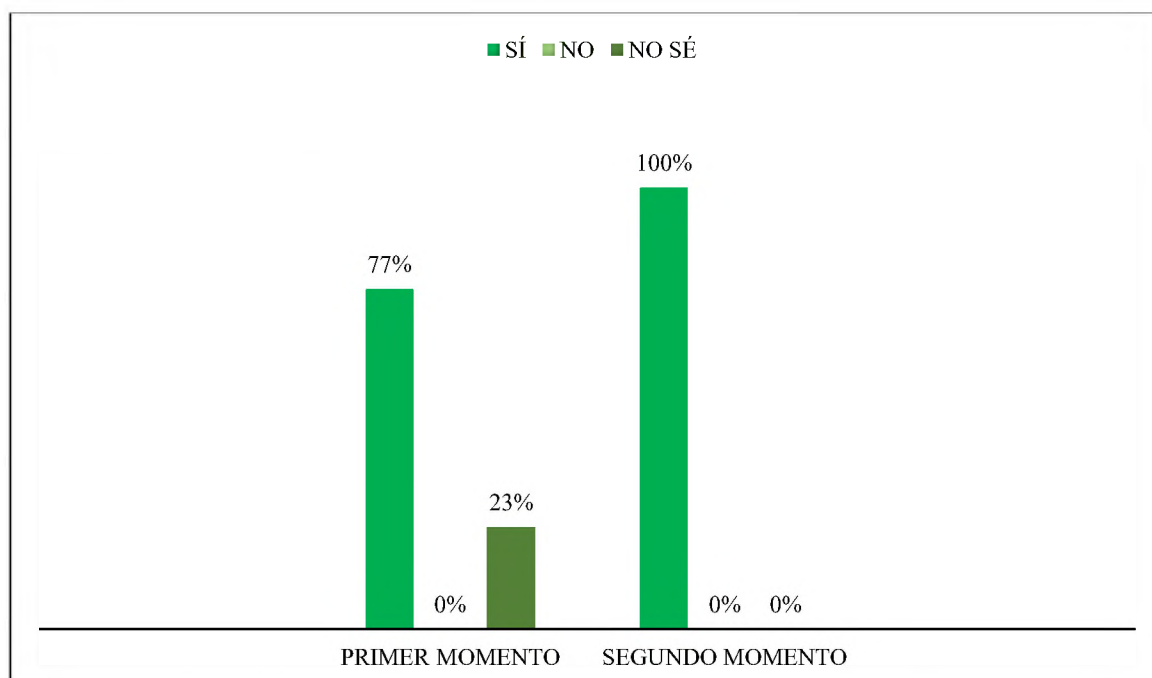
Tabla 8

Participar en el Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo

Participar en el Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Si	27	77 %	35	100 %
No	0	0 %	0	0 %
No Sé	8	23 %	0	0 %
Total	35	100 %	35	100 %

Gráfico 8

Participar en el Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Análisis de las preguntas abiertas del cuestionario

Para poder realizar el análisis estadístico de las preguntas abiertas del cuestionario se han realizado categoría de respuesta correspondientes a: 1) Por qué es importante tener capacidad de trabajo en equipo para trabajar en equipo, 2) Por qué es importante desarrollar en las personas la capacidad de trabajo en equipo, 3) Por qué cree que las personas poseen esas características para trabajar en equipo y 4) Por qué participar en el Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo. Luego de haber examinado cada uno de los cuestionarios y observado que la mayoría de los participantes redactaban las mismas palabras en sus respuestas se pudieron construir dichas categorías para facilitar el análisis y la comprensión de los datos cualitativos relevados. Se realizaron 4 tablas con sus correspondientes gráficos en dos momentos que a continuación se detallan.

Respecto a **Por qué es importante tener capacidad de trabajo en equipo para trabajar en equipo** en el primer momento el 26% señaló que era importante porque favorecía la colaboración para trabajar con otras personas, 9% que permitía lograr el objetivo común, 11% destacó el aprendizaje de pares, 14 % la interacción grupal, 14 % siguiente la unión grupal, 9 % indicó que era importante para poder desarrollar habilidades blandas y el 17 % no sabía la respuesta. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: 20% señaló colaboración, 17 % el logro de objetivos comunes, 20% aprendizaje de pares, manteniéndose igual al momento anterior 14% interacción grupal, 9% unión grupal, 17% el desarrollo de habilidades blandas y el 3% de los participantes no sabía la respuesta (Ver Tabla y Gráfico 9)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Tabla 9

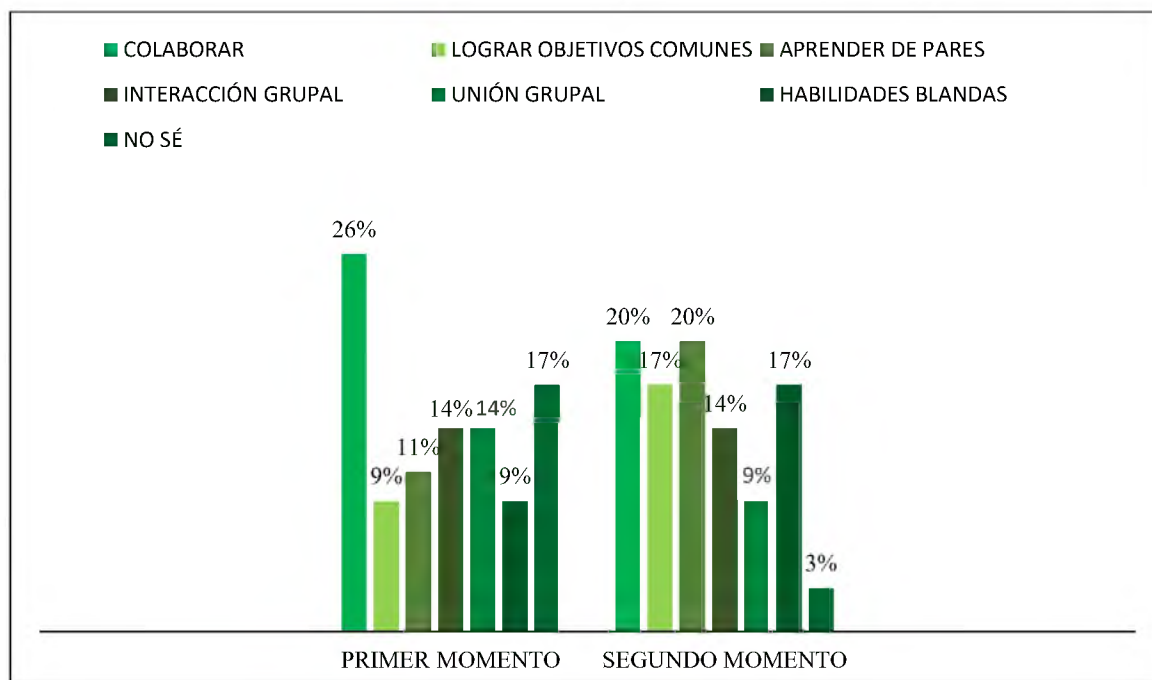
Porqué es importante tener capacidad de trabajo en equipo para trabajar en equipo

Porqué es importante tener capacidad de trabajo en equipo para trabajar en equipo	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Colaborar	9	26 %	7	20 %
Lograr objetivos comunes	3	9 %	6	17 %
Aprender de pares	4	11 %	7	20 %
Interacción grupal	5	14 %	5	14 %
Unión grupal	5	14 %	3	9 %
Habilidades blandas	3	9 %	6	17 %
No sé	6	17 %	1	3 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Gráfico 9

Porqué es importante tener capacidad de trabajo en equipo para trabajar en equipo



Con respecto a **Porqué es importante desarrollar en las personas la capacidad de trabajo en equipo** en el primer momento el 20% de los participantes destacaron el aprendizaje, 14% la colaboración, 6% desarrollar el potencial de las personas, otro 6% indicó crecimiento personal, 9% logró del objetivo común, 14% señaló la interacción grupal y el 31% no sabía la respuesta. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: el 23% de los participantes destacó aprendizaje, 18% colaboración, 14 % desarrollar el potencial de las personas, 11% crecimiento personal, 17 % logro del objetivo común, 17% restante interacción grupal y el 0% no sabía la respuesta (Ver Tabla y Gráfico 10)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Tabla 10

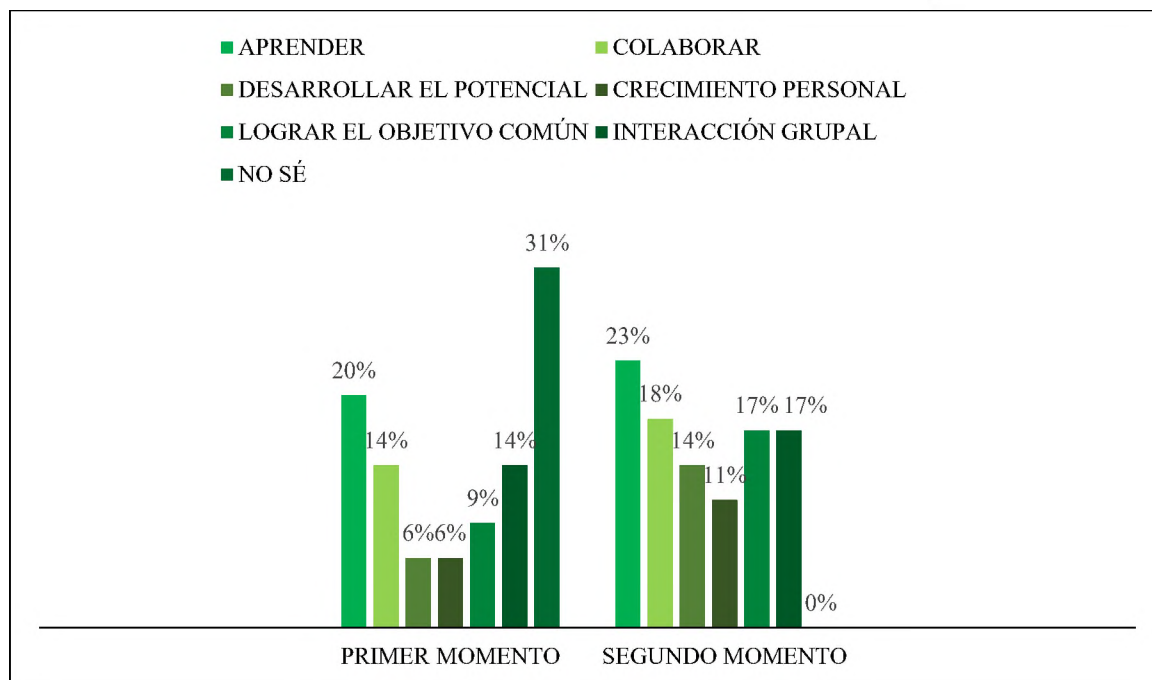
Porqué es importante desarrollar en las personas la capacidad de trabajo en equipo

Porqué es importante desarrollar en las personas la capacidad de trabajo en equipo	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Aprender	7	20 %	8	23 %
Colaborar	5	14 %	6	18 %
Desarrollar el potencial	2	6 %	5	14 %
Crecimiento personal	2	6 %	4	11 %
Lograr el objetivo común	3	9 %	6	17 %
Interacción grupal	5	14 %	6	17 %
No sé	11	31 %	0	0 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Gráfico 10

Porqué es importante desarrollar en las personas la capacidad de trabajo en equipo



Referido a **Porqué cree que las personas poseen esas características para trabajar en equipo** en el primer momento el 20% indico que existía una interrelación entre las habilidades marcadas en las opciones de respuesta, el 23 % señalaro que las personas que poseen esas características podrán lograr el objetivo común durante el trabajo en equipo, el 14% describió que todas forman parte de la Capacidad de Trabajo en Equipo y el 43% de los participantes no sabía la respuesta. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: el 29% destacó interrelación de habilidades, 34% el logro del objetivo común, 23% todas forman parte de la capacidad de trabajo en equipo y el 14% restante no sabía la respuesta (Ver Tabla y Gráfico 11)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

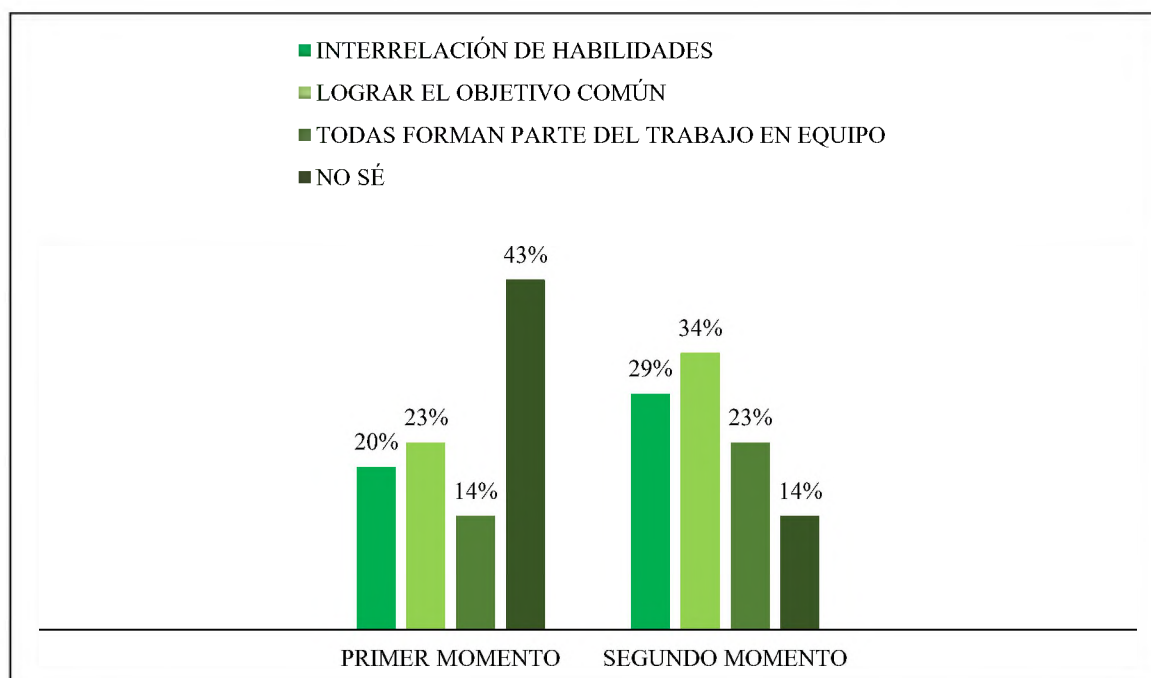
Tabla 11

Porqué cree que las personas poseen esas características para trabajar en equipo

Porqué cree que las personas poseen esas características para trabajar en equipo	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Interrelación de habilidades	7	20 %	10	29 %
Lograr el objetivo común	8	23 %	12	34 %
Todas forman parte	5	14 %	8	23 %
No sé	15	43 %	5	14 %
Total	35	100 %	35	100 %

Gráfico 11

Porqué cree que las personas poseen esas características para trabajar en equipo



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Respecto a **Porqué participar en el Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo** en el primer momento el 17% de los participantes indicó que les permitirá mejorar los resultados del trabajo en equipo, el 23% destacó el aprendizaje que les puede proporcionar dicha experiencia, 6% refirió el desarrollo del potencial personal, 11% la socialización, 9% la unión grupal, 20% la integración grupal, y el 14 % no sabía la respuesta. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: 20% mejora de resultados del trabajo en equipo ,23% aprendizaje, 11% desarrollo del potencial personal, 14% socialización, 6% unión grupal, 26% integración grupal y no sabe la respuesta obtuvo 0% (Ver Tabla y Gráfico 12)

Tabla 12

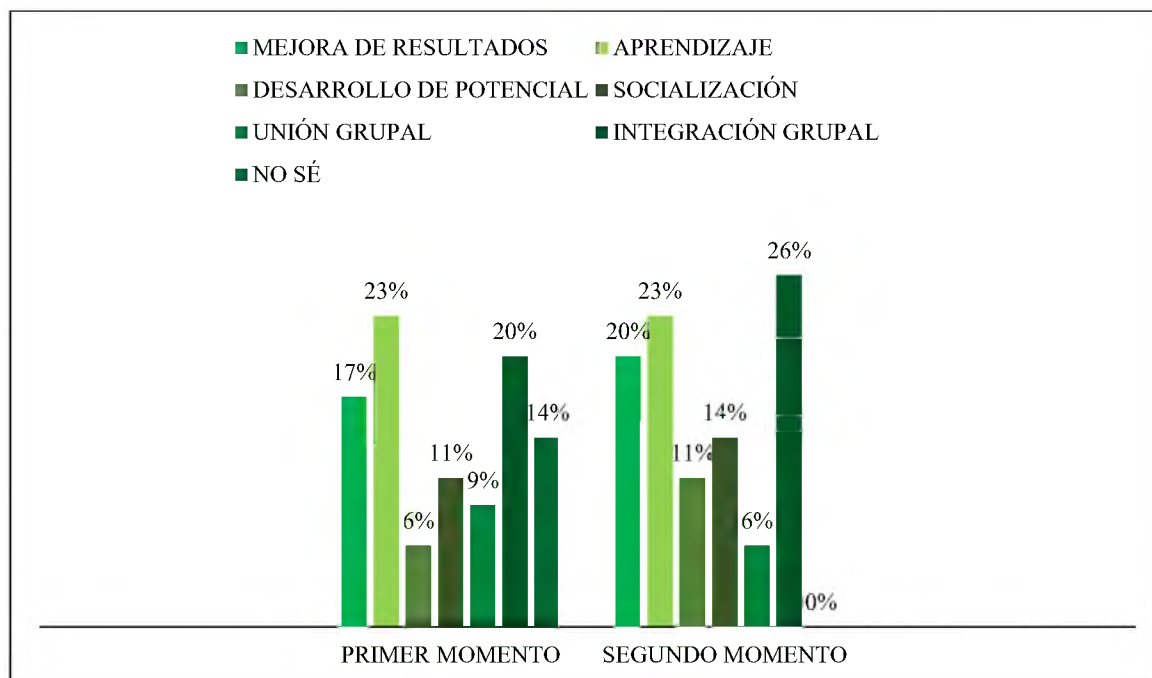
Porqué participar en el Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo

Porqué participar en el Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Mejora de resultados	6	17 %	7	20 %
Aprendizaje	8	23 %	8	23 %
Desarrollo de potencial	2	6 %	4	11 %
Socialización	4	11 %	5	14 %
Unión grupal	3	9 %	2	6 %
Integración grupal	7	20 %	9	26 %
No sé	5	14 %	0	0 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Gráfico 12

Porqué participar en el Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo



Análisis de los indicadores de la Capacidad de Trabajo en Equipo durante la Actividad Grupal

La Capacidad de Trabajo en Equipo

Habilidad de carácter interpersonal que se puede desarrollar a lo largo del ciclo vital. Está constituida por un subconjunto de 8 competencias que son: 1) Cooperación, 2) Confianza, 3) Liderazgo, 4) Resolución de conflictos 5) Comunicación 6) Resolución de problemas, 7) Flexibilidad, y 8) Responsabilidad. La Cooperación es la competencia básica, el resto son complementarias y se evidencian poniéndose de manifiesto en la consecución de la tarea durante el trabajo en equipo con la finalidad de lograr el objetivo común eficazmente en diferentes situaciones laborales (**elaboración propia**)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

La Cooperación: Capacidad de trabajar hacia una meta común. (citado por Martínez, 2012).

Los indicadores utilizados fueron elegidos porque representaban de una manera clara la habilidad (cooperación) que se evaluó en los participantes durante la actividad grupal previa y posteriormente a implementación del Taller de Juegos.

Se registro la evolución de estos indicadores en cada uno de los participantes, en dos momentos programados para luego hacer su análisis comparativo.

En cuanto al indicador **Aporta ideas: Comunica pensamientos para lograr el objetivo común** en el primer momento el 26% de los participantes nunca aportaron ideas, 23 % a veces, 17 % muchas veces y 34 % siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: 6% de los participantes nunca aportaron ideas, 34 % a veces, 20 % muchas veces y 40 % siempre (Ver Tabla y Gráfico 13)

Tabla 13

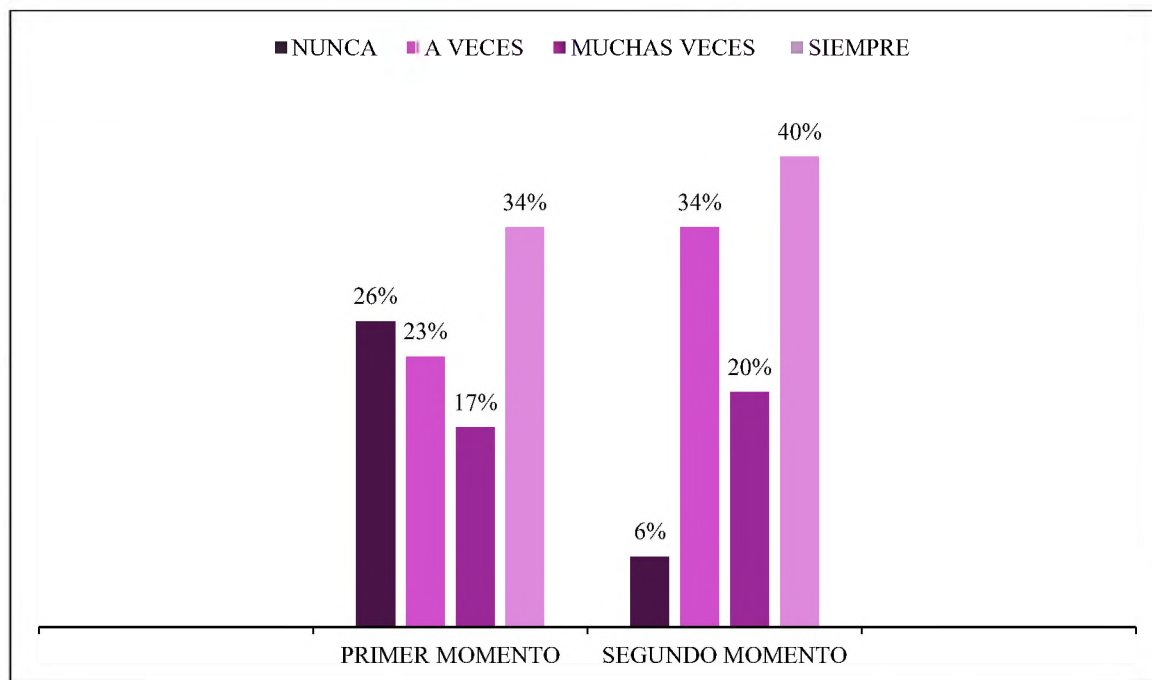
Aporta ideas: Comunica pensamientos para lograr el objetivo común

Aporta ideas: comunica pensamientos para lograr el objetivo común	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	9	26 %	2	6 %
A Veces	8	23 %	12	34 %
Muchas Veces	6	17 %	7	20 %
Siempre	12	34 %	14	40 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 13

Aporta ideas: comunica pensamientos para lograr el objetivo común



En cuanto al indicador **Participa activamente para lograr un acuerdo común**

(consensuar) en el primer momento el 26% de los participantes nunca participo activamente para consensuar, 34 % a veces, 11% muchas veces y 29 % siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: el 11 % nunca participó activamente para consensuar, 34 % a veces, sin variación con relación al primer momento, 15 % muchas veces y siempre el 40% de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 14)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

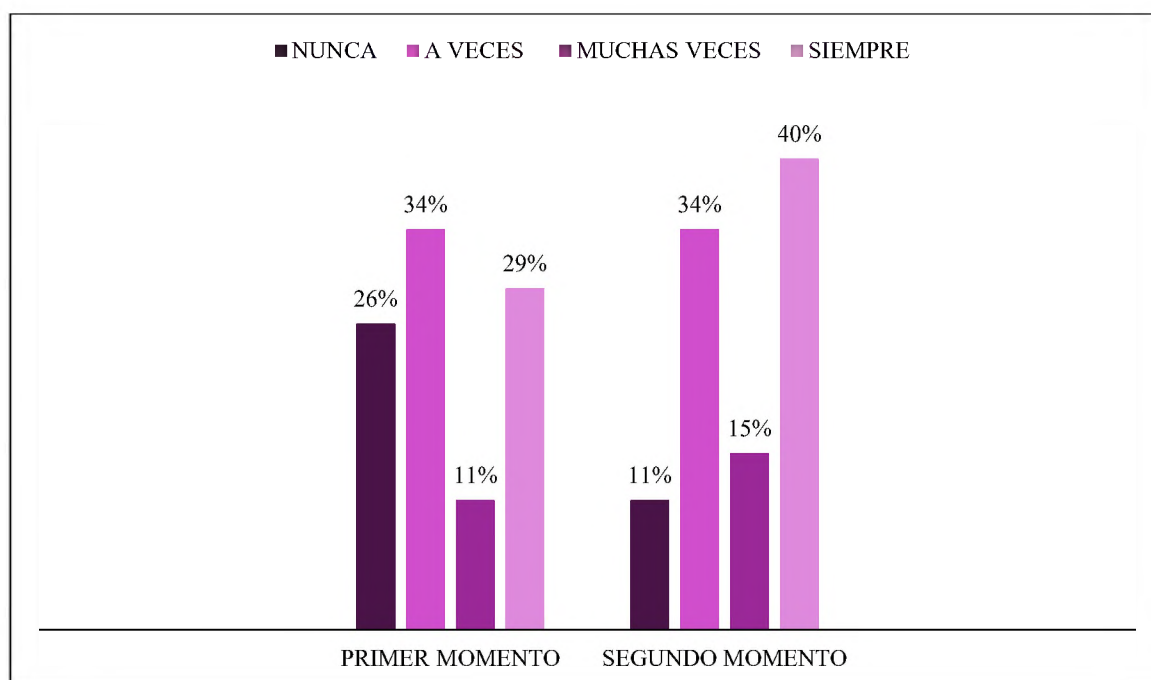
Tabla 14

Participa activamente para lograr un acuerdo común (consensuar)

Participa activamente para lograr un acuerdo común (consensuar)	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	9	26 %	4	11 %
A veces	12	34 %	12	34 %
Muchas Veces	4	11 %	5	15 %
Siempre	10	29 %	14	40 %
Total	35	100 %	35	100 %

Gráfico 14

Participa activamente para lograr un acuerdo común (consensuar)



En cuanto al indicador **Realiza acciones conjuntas con otras personas para lograr el objetivo común** en el primer momento el 26 % nunca las realizó, 28 % a veces, 26 % muchas

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

veces y 20 % siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: el 6% nunca las realizó, 23 % a veces, 20 % muchas veces y siempre el 51 % de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 15)

Tabla 15

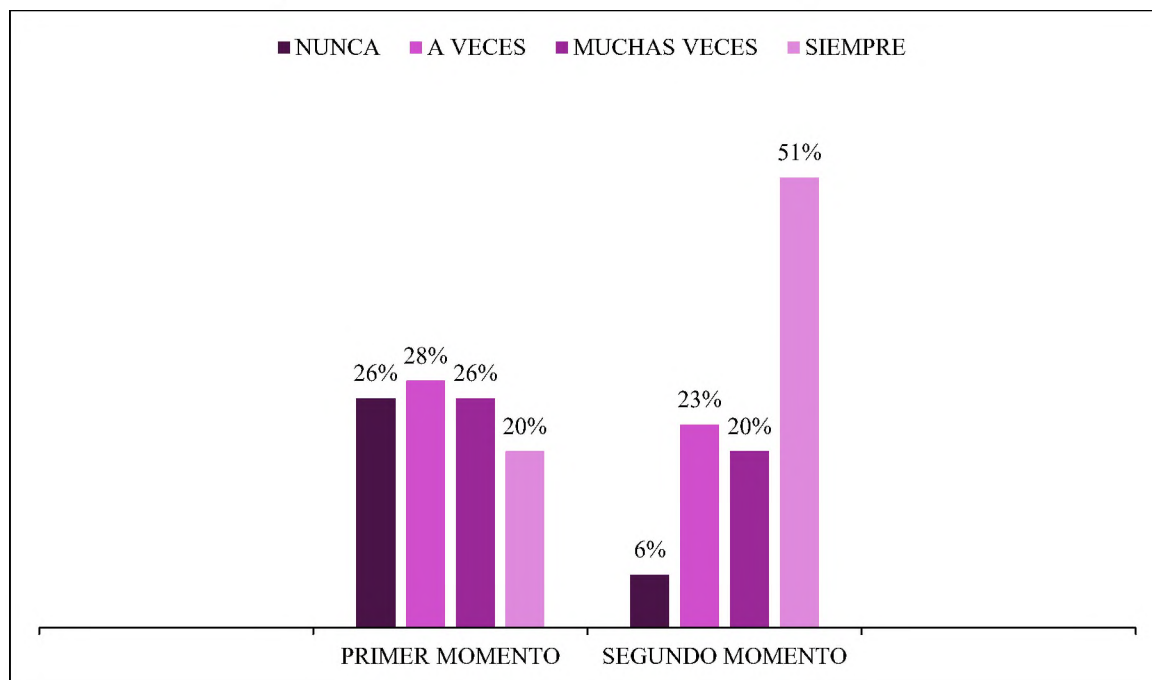
Realiza acciones conjuntas con otras personas para lograr el objetivo común

Realiza acciones conjuntas con otras personas para lograr el objetivo común	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	9	26 %	2	6 %
A veces	10	28 %	8	23 %
Muchas Veces	9	26 %	7	20 %
Siempre	7	20 %	18	51 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 15

Realiza acciones conjuntas con otras personas para lograr el objetivo común



Confianza

Capacidad de demostrar seguridad para las relaciones y/o actividades durante el entrenamiento laboral de carácter personal, interpersonal y grupal.

Los indicadores utilizados fueron elegidos porque representaban de una manera clara la habilidad (confianza) que se evaluó en los participantes durante la actividad grupal previa y posteriormente a implementación del Taller de Juegos.

Se registro la evolución de estos indicadores en cada uno de los participantes, en dos momentos programados para luego hacer su análisis comparativo

Respecto al indicador **Realiza actividades individuales en forma segura durante el entrenamiento laboral** en el primer momento el 32 % de los participantes nunca, 28 % a

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

veces, 14 % muchas veces y 26 % siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: 20% nunca, 28% a veces, 9% muchas veces y siempre el 43% de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 16)

Tabla 16

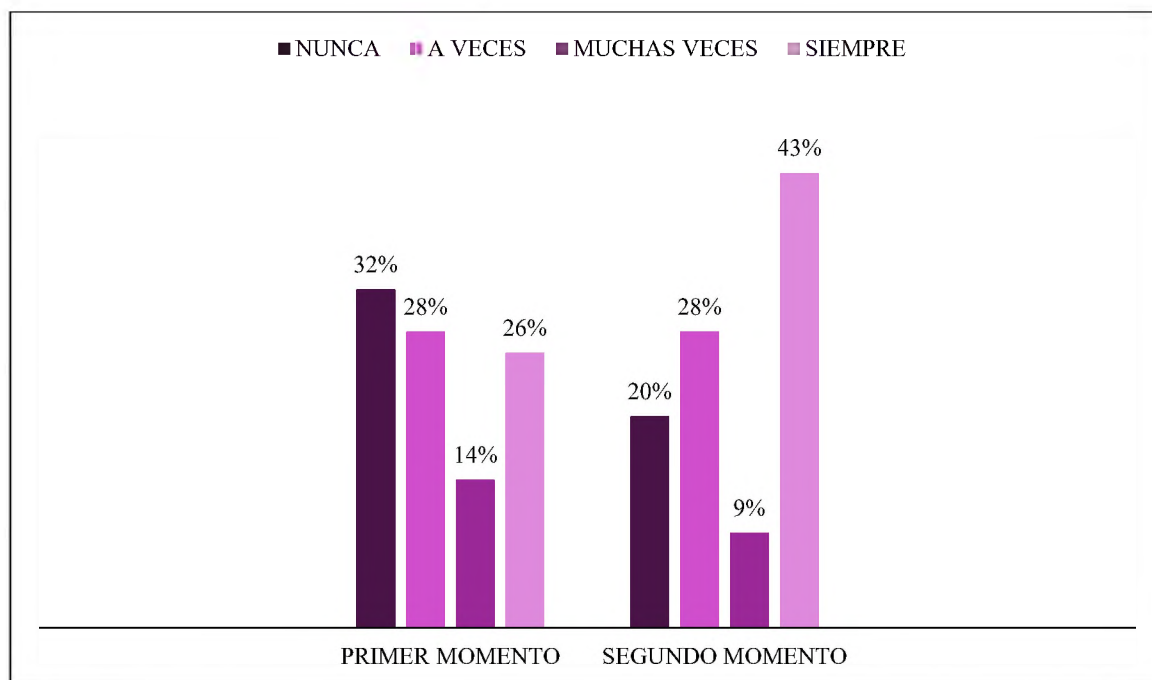
Realiza actividades individuales en forma segura durante el entrenamiento laboral

Realiza actividades individuales en forma segura durante el entrenamiento laboral	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	11	32 %	7	20 %
A veces	10	28 %	10	28 %
Muchas Veces	5	14 %	3	9 %
Siempre	9	26 %	15	43 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 16

Realizan actividades individuales en forma segura durante el entrenamiento laboral



En cuanto al indicador **Otorga actividades a otra persona porque está seguro que las va a cumplir correctamente** en el primer momento el 46% nunca otorgó actividades a otra persona, 34% a veces, 6% muchas veces y el 14% siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: 26% nunca, 23% a veces, 11% muchas veces y siempre el 40 % de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 17)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

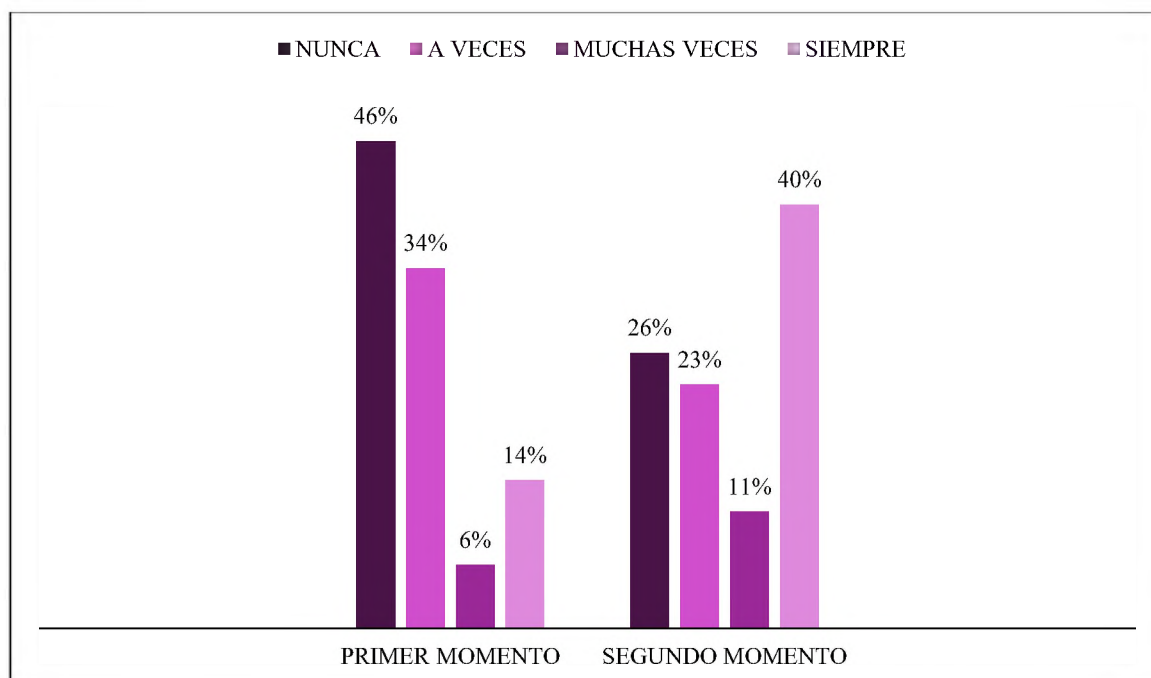
Tabla 17

Otorga actividades a otra persona porqué está seguro que las va a cumplir correctamente

Otorga actividades a otra persona porqué está seguros que las va a cumplir correctamente	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	16	46 %	9	26 %
A veces	12	34 %	8	23 %
Muchas Veces	2	6 %	4	11 %
Siempre	5	14 %	14	40 %
Total	35	100 %	35	100 %

Gráfico 17

Otorga actividades a otra persona porqué está seguro que las va a cumplir correctamente



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Respecto al indicador **Otorga tareas importantes a otros en actividades grupales (3 o más personas)** en el primer momento el 60% de los participantes nunca, 17 % a veces, 3% muchas veces, y 20% siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: nunca el 34%, a veces 20%, muchas veces 26% y siempre el 20 % de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 18)

Tabla 18

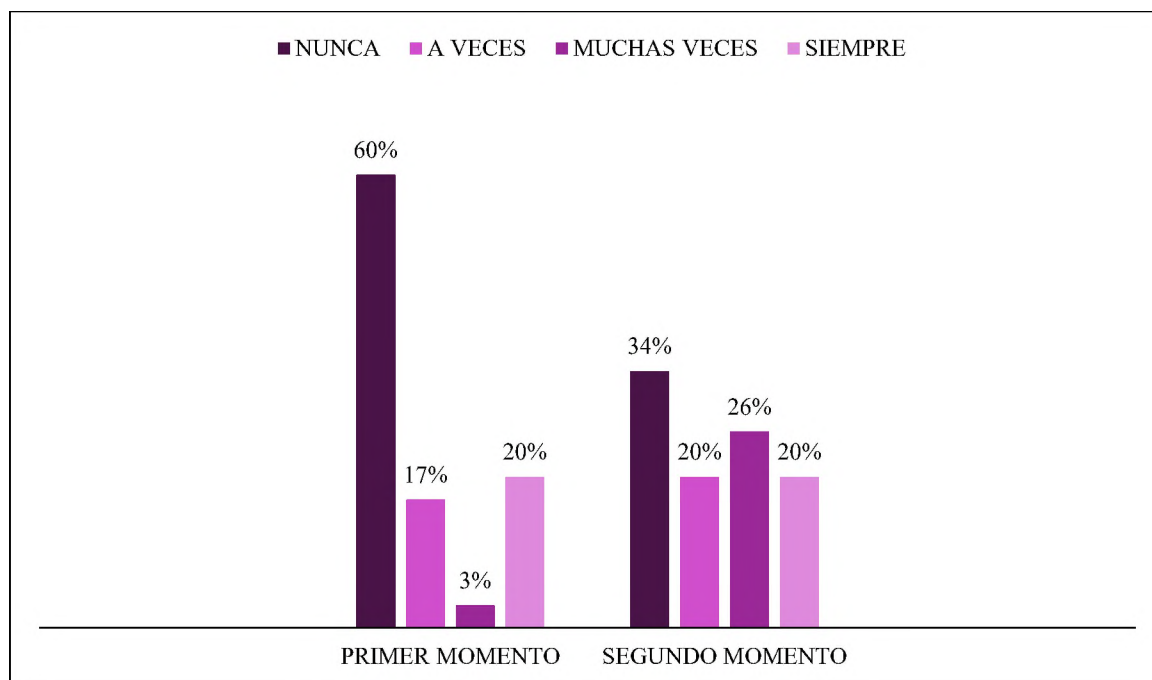
Otorga tareas importantes a otros en actividades grupales (3 o más personas)

Otorga tareas importantes a otros en actividades grupales (3 o más personas)	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	21	60 %	12	34 %
A veces	6	17 %	7	20 %
Muchas Veces	1	3 %	9	26 %
Siempre	7	20 %	7	20 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 18

Otorga tareas importantes a otros en actividades grupales (3 o más personas)



Liderazgo

Asunción de un rol que implica la habilidad de asumir la conducción en diferentes tareas o situaciones motivando o no al grupo a lograr el objetivo común (elaboración propia)

Los indicadores utilizados fueron elegidos porque representaban de una manera clara la habilidad (Liderazgo) que se evaluó en los participantes durante la actividad grupal previa y posteriormente a implementación del Taller de Juegos.

Se registro la evolución de estos indicadores en cada uno de los participantes, en dos momentos programados para luego hacer su análisis comparativo.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

En cuanto al indicador **Asume el rol de líder guiando al grupo en distintas actividades en el taller** en el primer momento que el 63% nunca asumió este rol, 8 % a veces, 6 % muchas veces y el 23 % siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: el 52 % nunca asumió este rol, 11% a veces, 9 % muchas veces y el 28 % de los participantes siempre (Ver Tabla y Gráfico 19)

Tabla 19

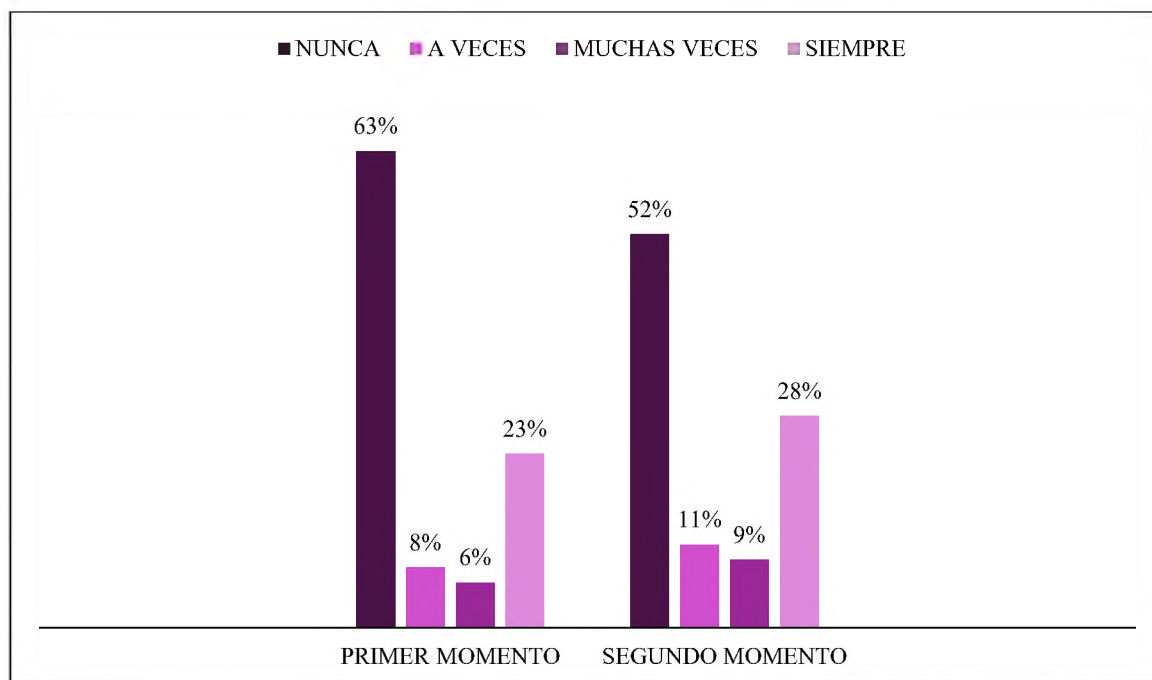
Asume el rol de líder guiando al grupo en distintas actividades en el taller

Asume el rol de líder guiando al grupo en distintas actividades en el taller	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	22	63	%	18	52	%
A veces	3	8	%	4	11	%
Muchas Veces	2	6	%	3	9	%
Siempre	8	23	%	10	28	%
Total	35	100	%	35	100	%

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 19

Asume el rol de líder guiando al grupo en distintas actividades en el taller



En cuanto al indicador **Guía al grupo en situaciones conflictivas o cooperativas** en el primer momento el 68 % de los participantes nunca guió al grupo en dichas situaciones, 3 % a veces, 6 % muchas veces y el 23 % siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: el 46 % de los participantes nunca guió al grupo en dichas situaciones, 17 % a veces, 8 % muchas veces y el 29 % siempre (Ver Tabla y Gráfico 20)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

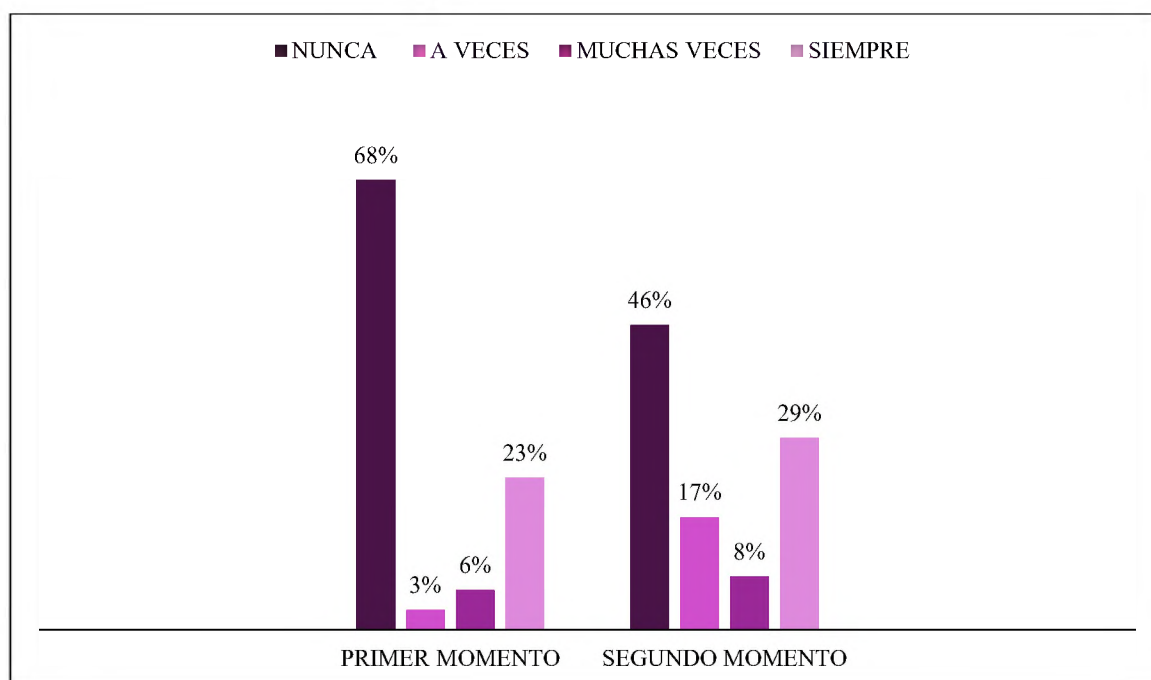
Tabla 20

Guía al grupo en situaciones conflictivas o cooperativas

Guía al grupo en situaciones conflictivas o cooperativas	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	24	68 %		16	46 %	
A veces	1	3 %		6	17 %	
Muchas Veces	2	6 %		3	8 %	
Siempre	8	23 %		10	29 %	
Total	35	100 %		35	100 %	

Gráfico 20

Guía al grupo en situaciones conflictivas o cooperativas



En cuanto al indicador **Realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común** en el primer momento el 68 % de los participantes nunca realizaron acciones

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

motivadoras, 6 % a veces, 6 % muchas veces y el 20 % siempre. Durante el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: el 52 % de los participantes nunca realizaron dichas acciones, 11 % a veces, 9 % muchas veces y el 28 % siempre (Ver Tabla y Gráfico 21)

Tabla 21

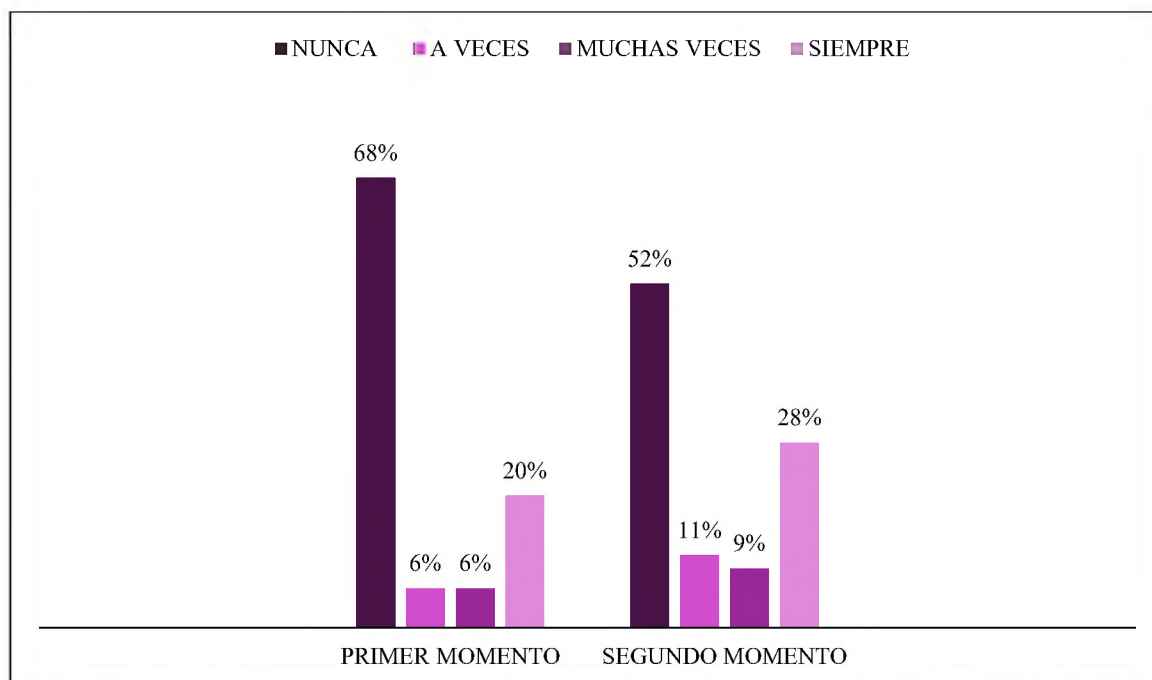
Realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común

Realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	24	68 %	18	52 %
A veces	2	6 %	4	11 %
Muchas Veces	2	6 %	3	9 %
Siempre	7	20 %	10	28 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 21

Realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común



En cuanto al indicador **No realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común** en el primer momento el 49 % de los participantes nunca las realizó, 11 % a veces ,17 % muchas veces y el 23 % siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: el 69 % nunca las realizó, 14 % a veces, 3 % muchas veces y el 14 % de los participantes siempre (Ver Tabla y Gráfico 22)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

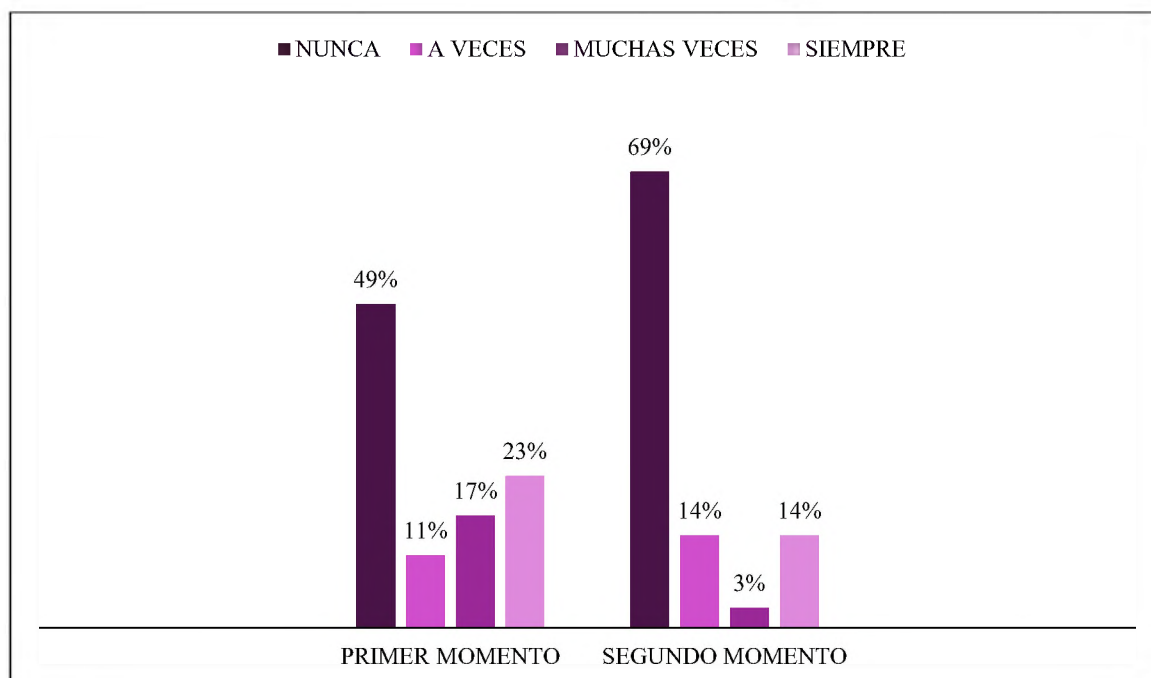
Tabla 22

No realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común

No realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	17	49 %	24	69 %
A veces	4	11 %	5	14 %
Muchas Veces	6	17 %	1	3 %
Siempre	8	23 %	5	14 %
Total	35	100 %	35	100 %

Gráfico22

No realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Toma de Decisiones

Habilidad para realizar una elección entre varias alternativas e incluye planificar, evaluar, seleccionar y ejecutar la decisión tomada (elaboración propia)

Los indicadores utilizados fueron elegidos porque representaban de una manera clara la habilidad (toma de decisiones) que se evaluó en los participantes durante la actividad grupal previa y posteriormente a implementación del Taller de Juegos.

Se registro la evolución de estos indicadores en cada uno de los participantes, en dos momentos programados para luego hacer su análisis comparativo.

En cuanto al indicador **Piensa antes de tomar la decisión** en el primer momento el 34% de los participantes nunca pensaba antes de tomar la decisión, 14 % a veces, 26 % muchas veces y el 26 % restante siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: 29 % nunca, 17 % a veces, 34 % muchas veces y el 20 % de los participantes siempre planificó la toma de decisiones (Ver Tabla y Gráfico 23)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

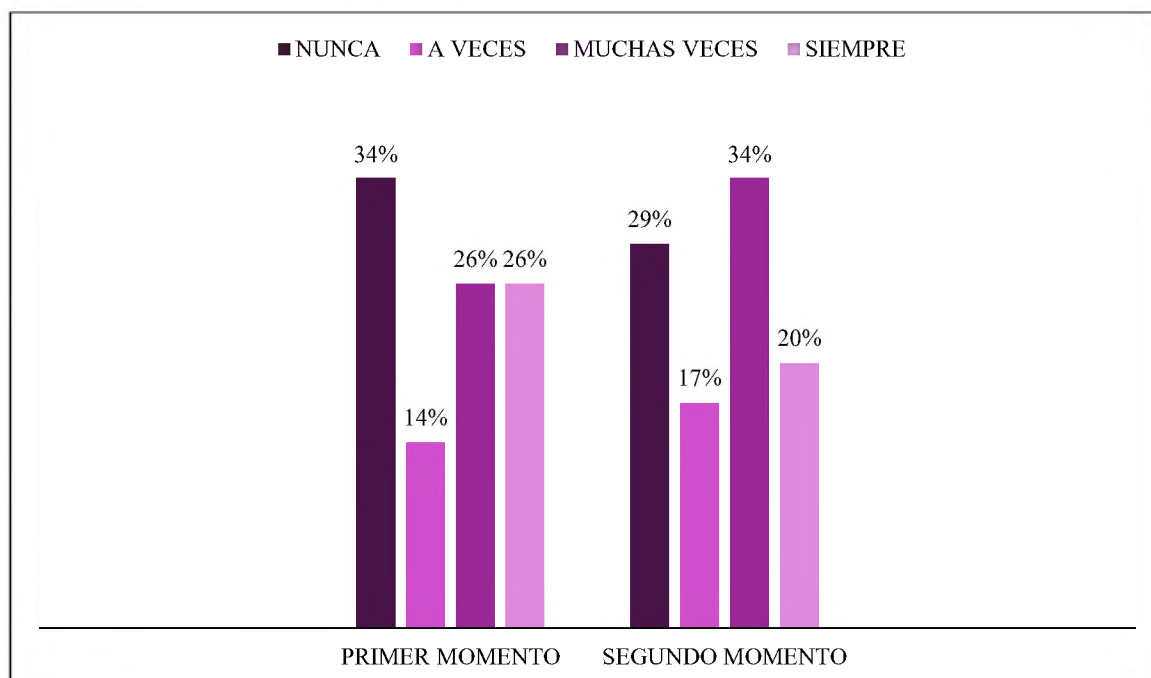
Tabla 23

Piensa antes de tomar la decisión

Piensa antes de tomar la decisión	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	12	34 %		10	29 %	
A veces	5	14 %		6	17 %	
Muchas Veces	9	26 %		12	34 %	
Siempre	9	26 %		7	20 %	
Total	35	100 %		35	100 %	

Gráfico 23

Piensa antes de tomar la decisión



Con respecto al indicador **Evalúa las decisiones a tomar** en el primer momento el 52 % de los participantes nunca evaluó la toma de decisiones, 11 % a veces, 20 % muchas veces y el

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

17 % siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: el 34 % de los participantes nunca, 17 % a veces, 29 % muchas veces y el 20 % siempre la examino (Ver Tabla y Gráfico 24)

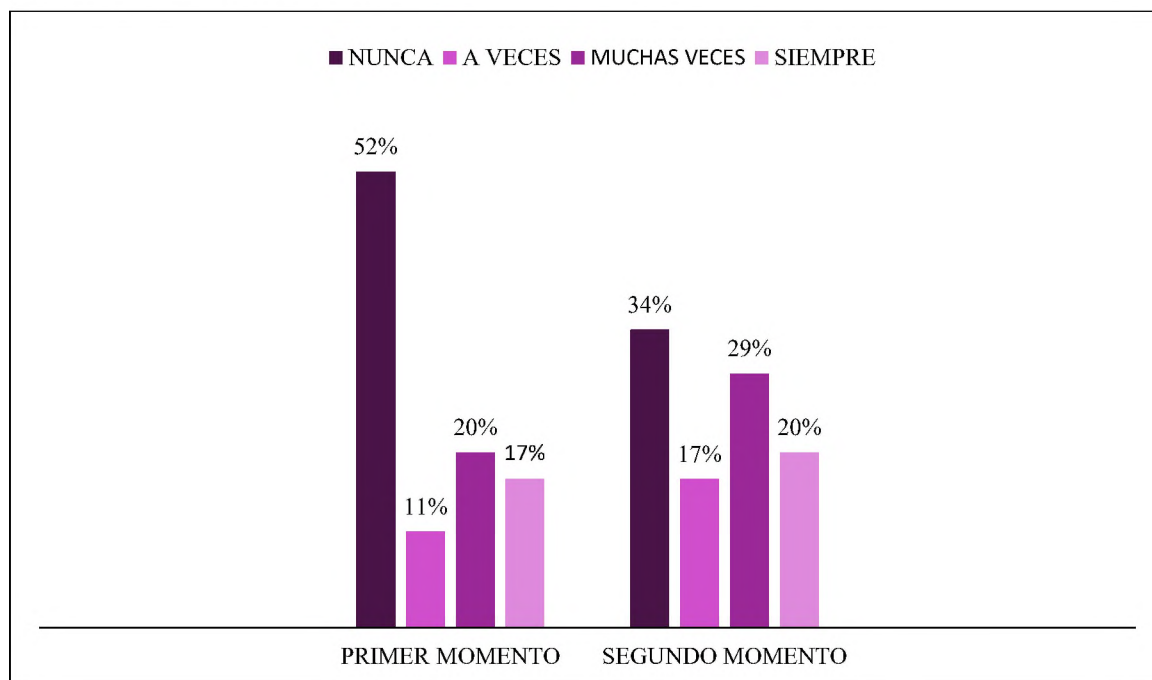
Tabla 24

Evalúa las decisiones a tomar

Evalúa las decisiones a tomar	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	18	52 %		12	34 %	
A veces	4	11 %		6	17 %	
Muchas Veces	7	20 %		10	29 %	
Siempre	6	17 %		7	20 %	
Total	35	100 %		35	100 %	

Gráfico 24

Evalúa las decisiones a tomar



Respecto al indicador **Elije entre varias opciones antes de decidir** en el primer momento el 55 % de los participantes nunca, 11% a veces, 17 % muchas veces y el 17 % restante seleccionó opciones siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: el 29 % de los participantes nunca, 31% a veces, 26% muchas veces y el 14% siempre (Ver Tabla y Gráfico 25)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

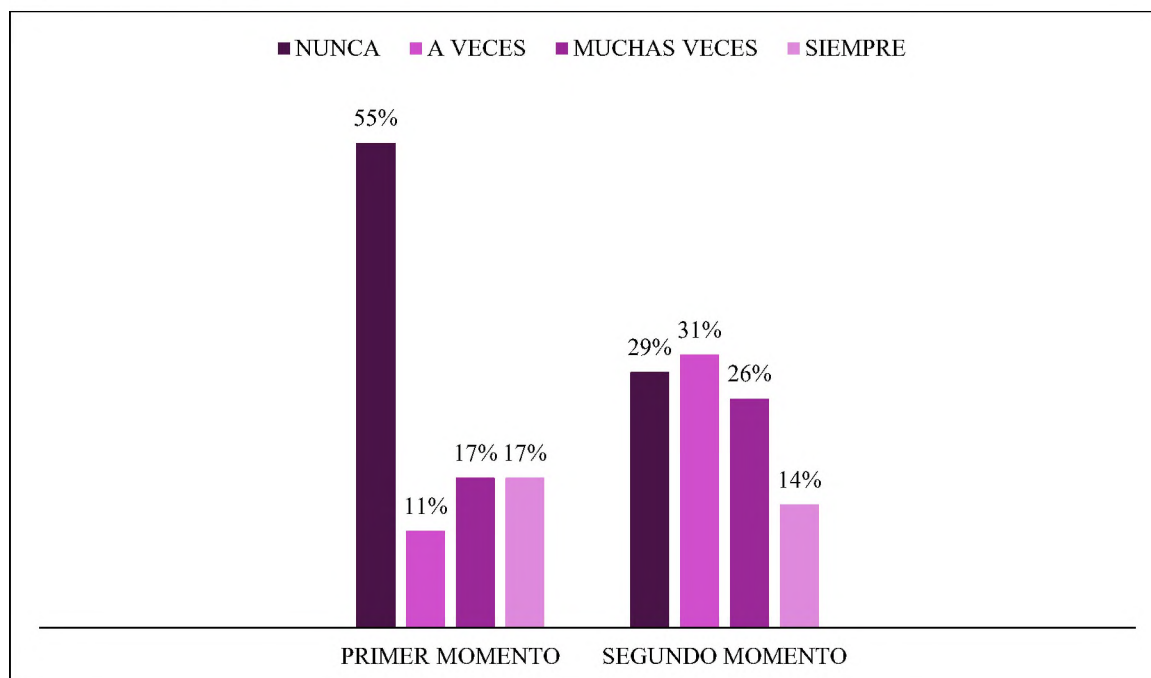
Tabla 25

Elije entre varias opciones antes de decidir

Elije entre varias opciones antes de decidir	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	19	55 %		10	29 %	
A veces	4	11 %		11	31 %	
Muchas Veces	6	17 %		9	26 %	
Siempre	6	17 %		5	14 %	
Total	35	100 %		35	100 %	

Gráfico 25

Elije entre varias opciones antes de decidir



En cuanto al indicador **Ejecuta las decisiones tomadas** en el primer momento el 51 % de los participantes nunca, 20 % a veces, 6 % muchas veces y el 23 % siempre. En el segundo

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: el 34 % de los participantes nunca, 26 % a veces, 11 % muchas veces y el 29 % siempre (Ver Tabla y Gráfico 26)

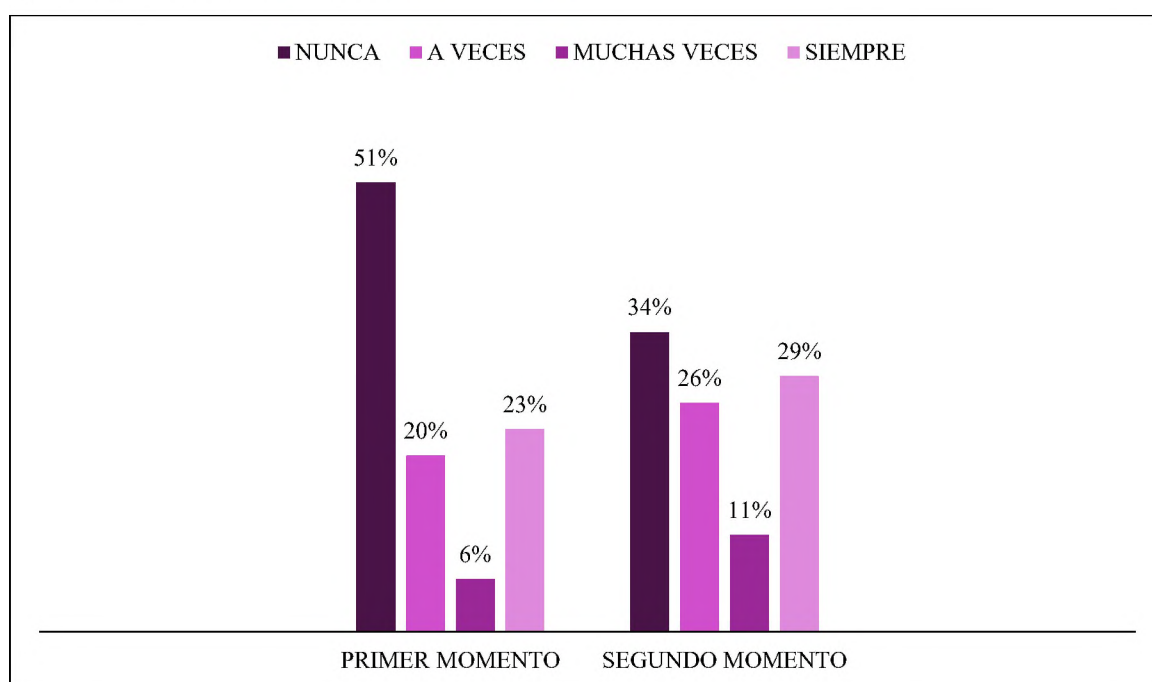
Tabla 26

Ejecuta las decisiones tomadas

Ejecuta las decisiones tomadas	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	18	51 %	12	34 %
A veces	7	20 %	9	26 %
Muchas Veces	2	6 %	4	11 %
Siempre	8	23 %	10	29 %
Total	35	100 %	35	100 %

Gráfico 26

Ejecuta las decisiones tomadas



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Comunicación

Habilidad para expresar oralmente pensamientos, ideas, sentimientos, acciones y objetivos a otras personas en forma asertiva, clara y precisa (elaboración propia)

Los indicadores utilizados fueron elegidos porque representaban de una manera clara la habilidad (comunicación) que se evaluó en los participantes durante la actividad grupal previa y posteriormente a implementación del Taller de Juegos.

Se registro la evolución de estos indicadores en cada uno de los participantes, en dos momentos programados para luego hacer su análisis comparativo.

En cuanto al indicador **Habla con sus compañeros mediante el lenguaje oral** en el primer momento el 23 % de los participantes nunca se comunicaban oralmente, el 40% a veces, 3% muchas veces y siempre el 34 %. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: el 9% de los participantes nunca se comunicaba oralmente, 28 % a veces, 9 % muchas veces y el 54 % siempre (Ver Tabla y Gráfico 27)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

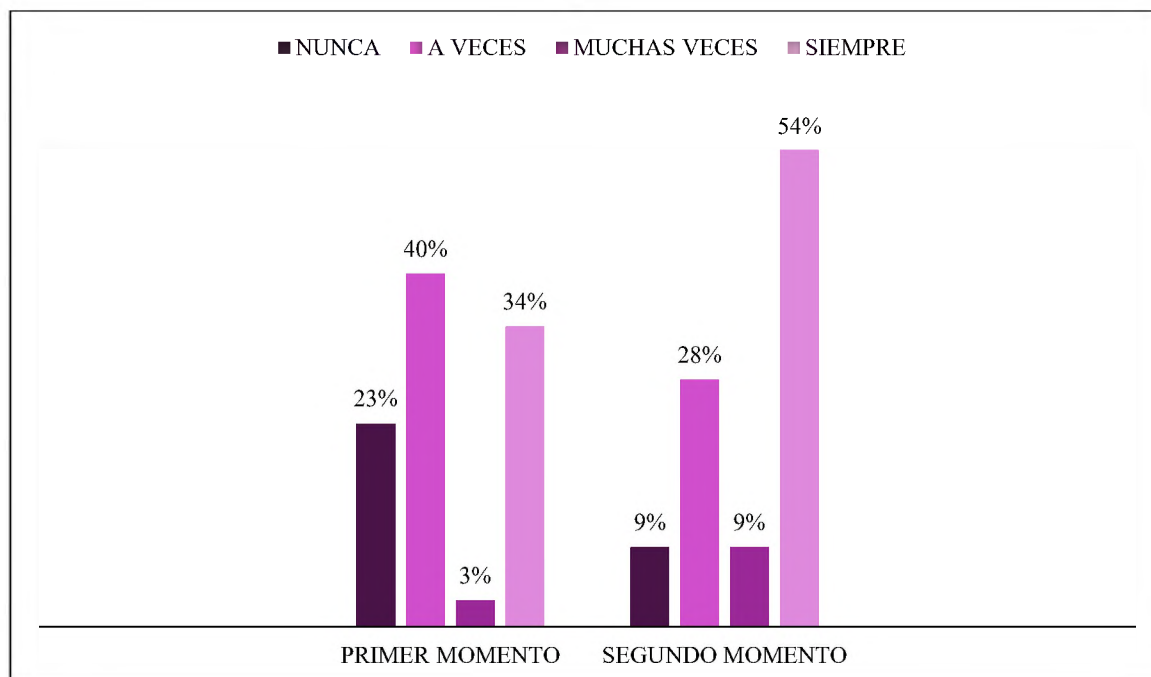
Tabla 27

Habla con sus compañeros mediante lenguaje oral

Habla con sus compañeros mediante el lenguaje oral	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	8	23 %	3	9 %
A veces	14	40 %	10	28 %
Muchas Veces	1	3 %	3	9 %
Siempre	12	34 %	19	54 %
Total	35	100 %	35	100 %

Gráfico 27

Habla con sus compañeros mediante lenguaje oral



En cuanto al indicador **Asertividad para comunicarse con otros (momento justo/modo adecuado)** en el primer momento el 46 % de los participantes nunca fue asertivo, 20 % a

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

veces, 6 % muchas veces y el 28 % siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales el 26 % nunca fueron asertivos, 37 % a veces, 6 % muchas veces y el 31 % de los participantes siempre (Ver Tabla y Gráfico 28)

Tabla 28

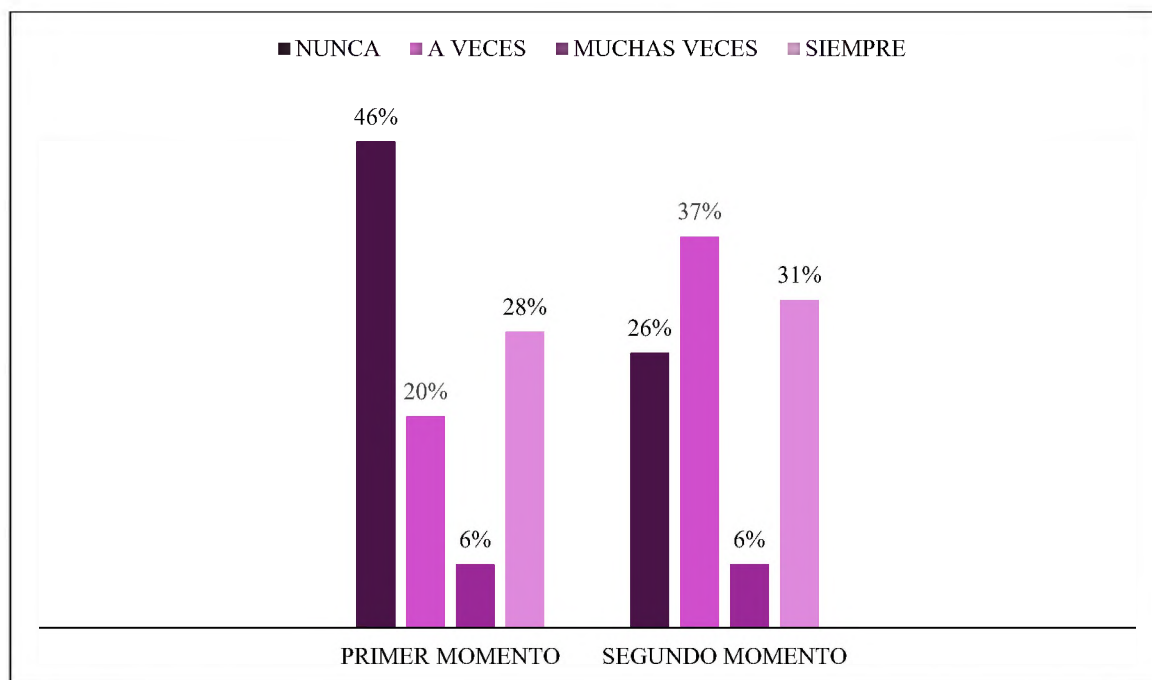
Asertividad para comunicarse con otros (momento justo/modo adecuado)

Asertividad para comunicarse con otros (momento justo/modo adecuado)	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	16	46 %	9	26 %
A veces	7	20 %	13	37 %
Muchas Veces	2	6 %	2	6 %
Siempre	10	28 %	11	31 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 28

Asertividad para comunicarse con otros (momento justo/modo adecuado)



En cuanto al indicador **Comunica objetivamente lo que necesitan en los mensajes a otros** en el primer momento el 31 % nunca se comunicaron de esa forma, 34 % a veces, 9 % muchas veces y el 26 % de los participantes siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: 24% nunca, 28 % a veces, 20 % muchas veces y el 28 % siempre logró comunicarse de esa forma (Ver Tabla y Gráfico 29)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

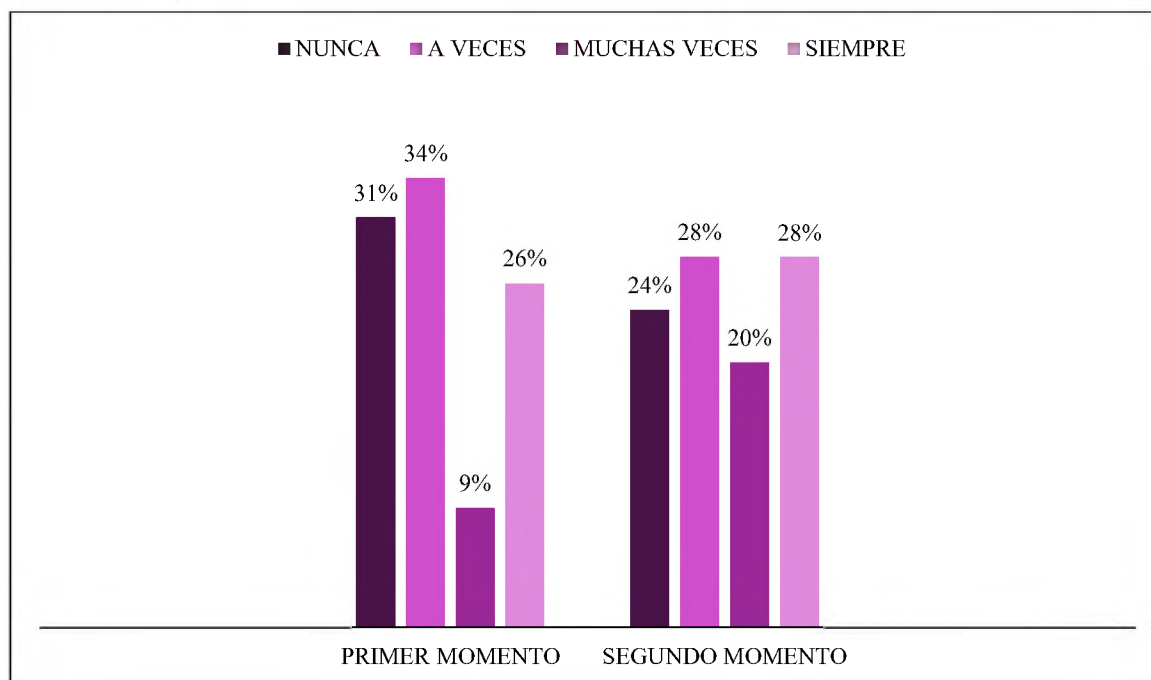
Tabla 29

Comunica objetivamente lo que necesitan en los mensajes a otros

Comunica objetivamente lo que necesitan en los mensajes a otros	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	11	31 %		8	24 %	
A veces	12	34 %		10	28 %	
Muchas Veces	3	9 %		7	20 %	
Siempre	9	26 %		10	28 %	
Total	35	100 %		35	100 %	

Gráfico 29

Comunica objetivamente lo que necesitan en los mensajes a otros



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

En cuanto al indicador **Comunica exactamente lo que necesitan en los mensajes a otros** en el primer momento el 34% nunca comunicaba exactamente lo que necesitaba en los mensajes a otros, 32 % a veces, 17 % muchas veces y el 17 % restante siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: el 28% de los participantes nunca, 20% a veces, 28 % muchas veces, y el 24 % siempre (Ver Tabla y Gráfico 30)

Tabla 30

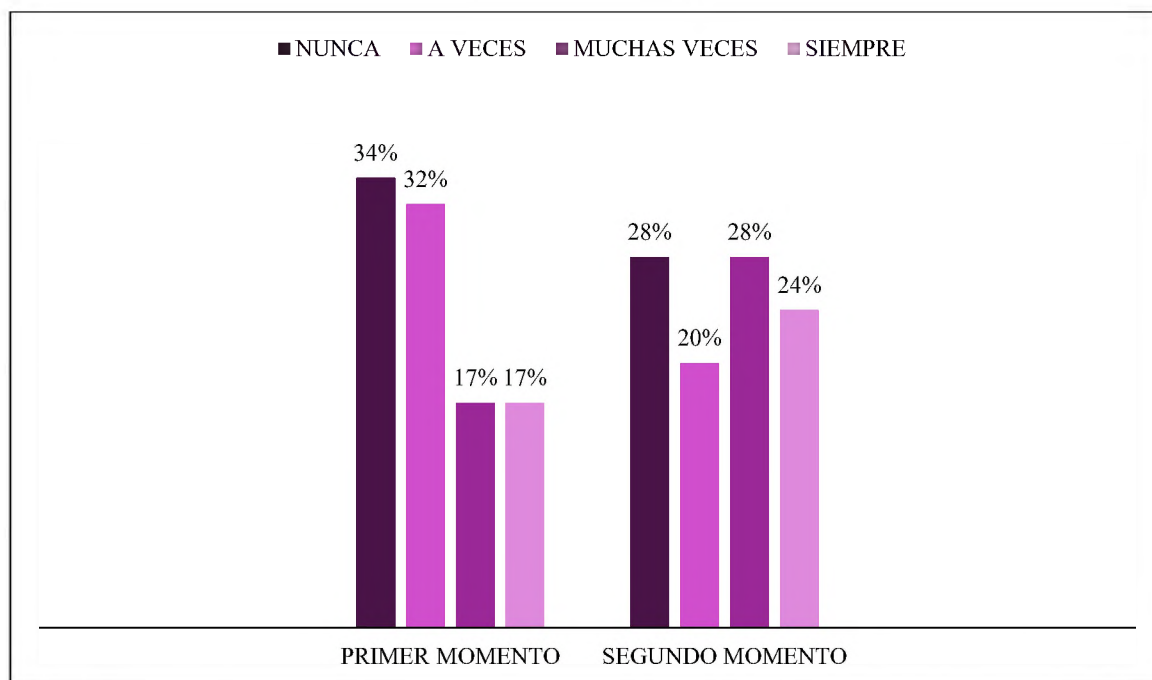
Comunica exactamente lo que necesitan en los mensajes a otros

Comunica exactamente lo que necesitan en los mensajes a otros	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °		%	N °		%
Nunca	12	34	%	10	28	%
A veces	11	32	%	7	20	%
Muchas Veces	6	17	%	10	28	%
Siempre	6	17	%	8	24	%
Total	35	100	%	35	100	%

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 30

Comunica exactamente lo que necesitan en los mensajes a otros



Resolución de problemas

Habilidad de solucionar conflictos de forma pacífica utilizando diversas perspectivas.

Incluye: analizar, examinar, intervenir y resolver. (elaboración propia)

Los indicadores utilizados fueron elegidos porque representaban de una manera clara la habilidad (resolución de problemas) que se evaluó en los participantes durante la actividad grupal previa y posteriormente a implementación del Taller de Juegos.

Se registro la evolución de estos indicadores en cada uno de los participantes, en dos momentos programados para luego hacer su análisis comparativo

Respecto al indicador **Explora las características del problema a resolver para sacar conclusiones** en el primer momento el 46 % de los participantes nunca exploró las

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

características del problema, 28 % a veces, 12 % muchas veces, y el 14 % siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: nunca el 18 %, a veces 28 %, muchas veces 18 % y siempre el 36 % de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 31)

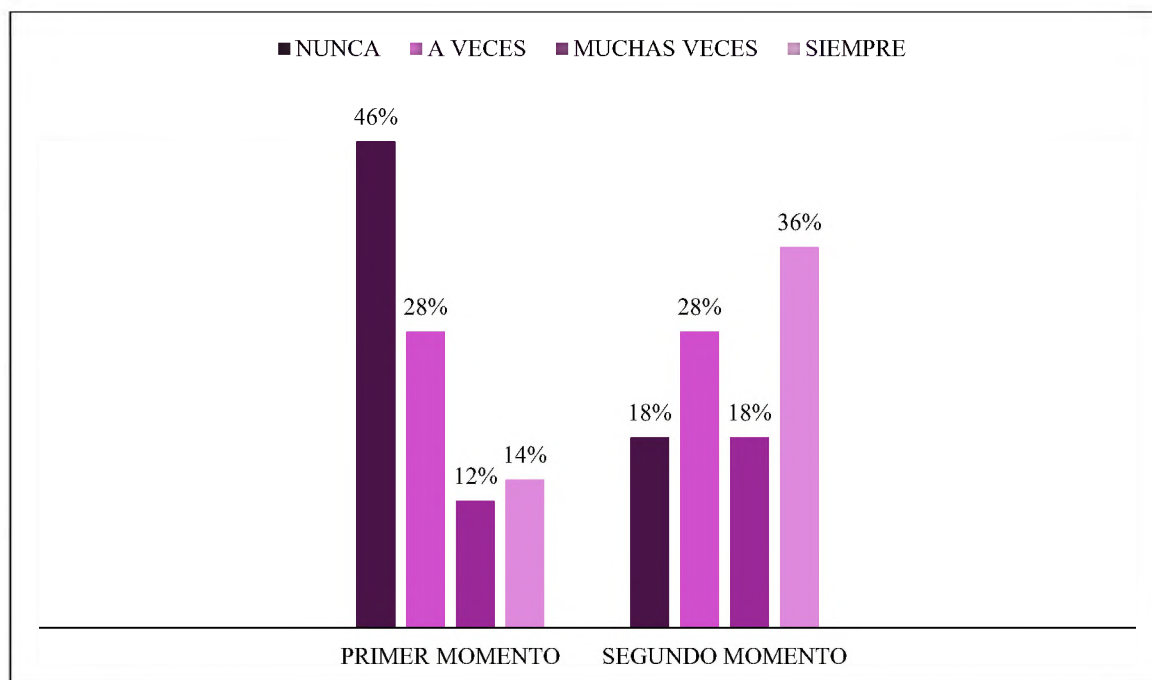
Tabla 31

Explora las características del problema a resolver para sacar conclusiones

Explora las características del problema a resolver para sacar conclusiones	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	16	46 %		6	18 %	
A veces	10	28 %		10	28 %	
Muchas Veces	4	12 %		6	18 %	
Siempre	5	14 %		13	36 %	
Total	35	100 %		35	100 %	

Gráfico 31

Explora las características del problema a resolver para sacar conclusiones



En cuanto al indicador **Estudia posibles soluciones para resolver el problema** en el primer momento el 49 % de los participantes nunca, 23 % a veces, 8 % muchas veces y el 20 % siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: nunca el 31 %, 23 a veces %, 12 % muchas veces y siempre el 34 % de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 32)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

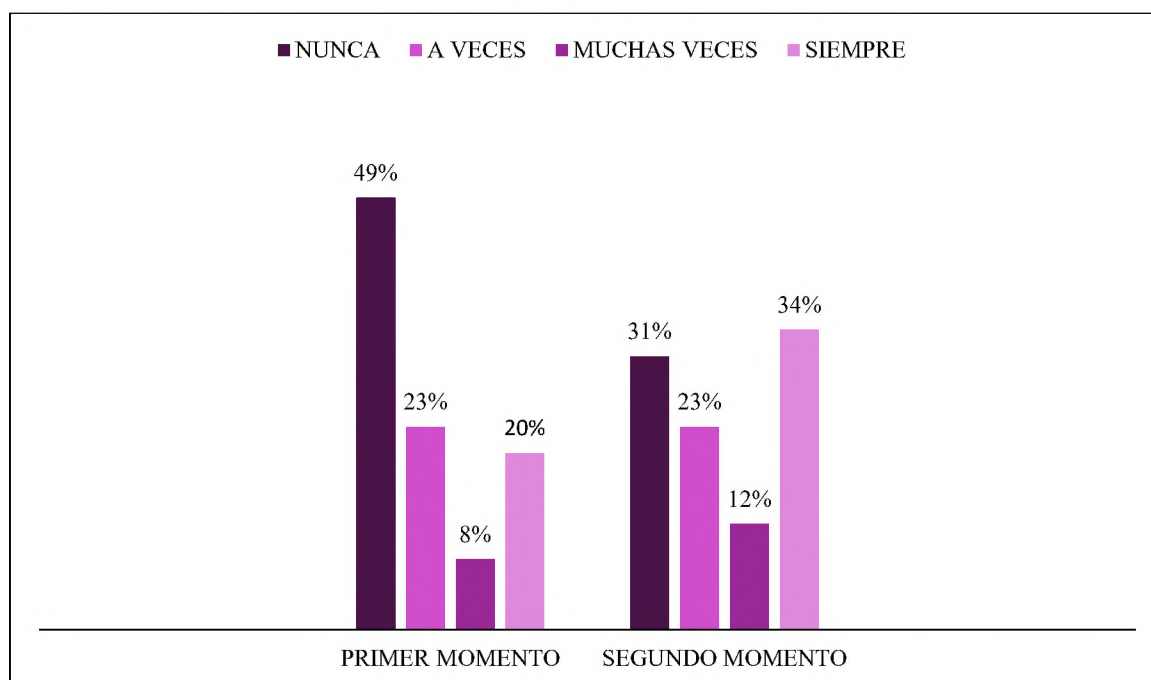
Tabla 32

Estudia posibles soluciones para resolver el problema

Estudia posibles soluciones para resolver el problema	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	17	49 %		11	31 %	
A veces	8	23 %		8	23 %	
Muchas Veces	3	8 %		4	12 %	
Siempre	7	20 %		12	34 %	
Total	35	100 %		35	100 %	

Gráfico 32

Estudia posibles soluciones para resolver el problema



Respecto al indicador **Participa para resolver el problema con palabras o acciones** en el primer momento el 57 % de los participantes nunca, 14 % a veces, 9 % muchas veces, y el 20

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

% siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: nunca el 29 %, a veces 17 %, muchas veces 17% y siempre el 37% de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 33)

Tabla 33

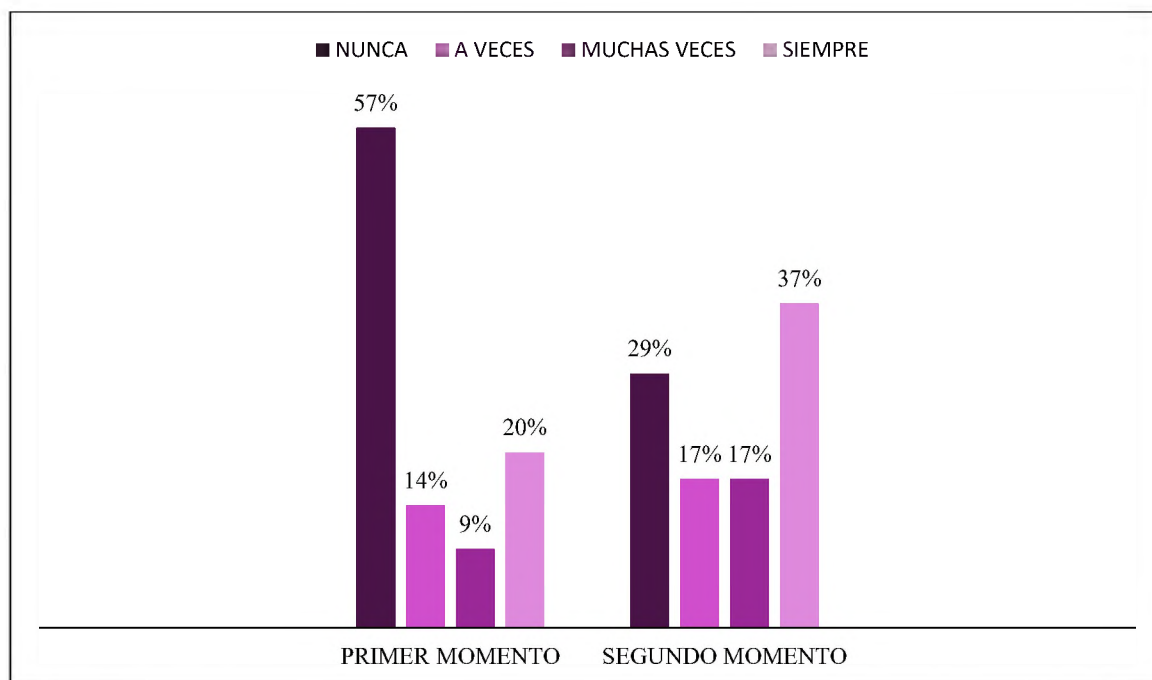
Participa para resolver el problema con palabras o acciones

Participa para resolver el problema con palabras o acciones	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °		%	N °		%
Nunca	20	57	%	10	29	%
A veces	5	14	%	6	17	%
Muchas Veces	3	9	%	6	17	%
Siempre	7	20	%	13	37	%
Total	35	100	%	35	100	%

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 33

Participa para resolver el problema con palabras o acciones



En cuanto al indicador **Resuelve el problema con hechos concretos** en el primer momento el 49 % de los participantes nunca, 23 % a veces, 14 % muchas veces y el 14% restante siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales:29 % nunca,14 % a veces, 20 % muchas veces y el 37 % de los participantes siempre (Ver Tabla y Gráfico 34)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

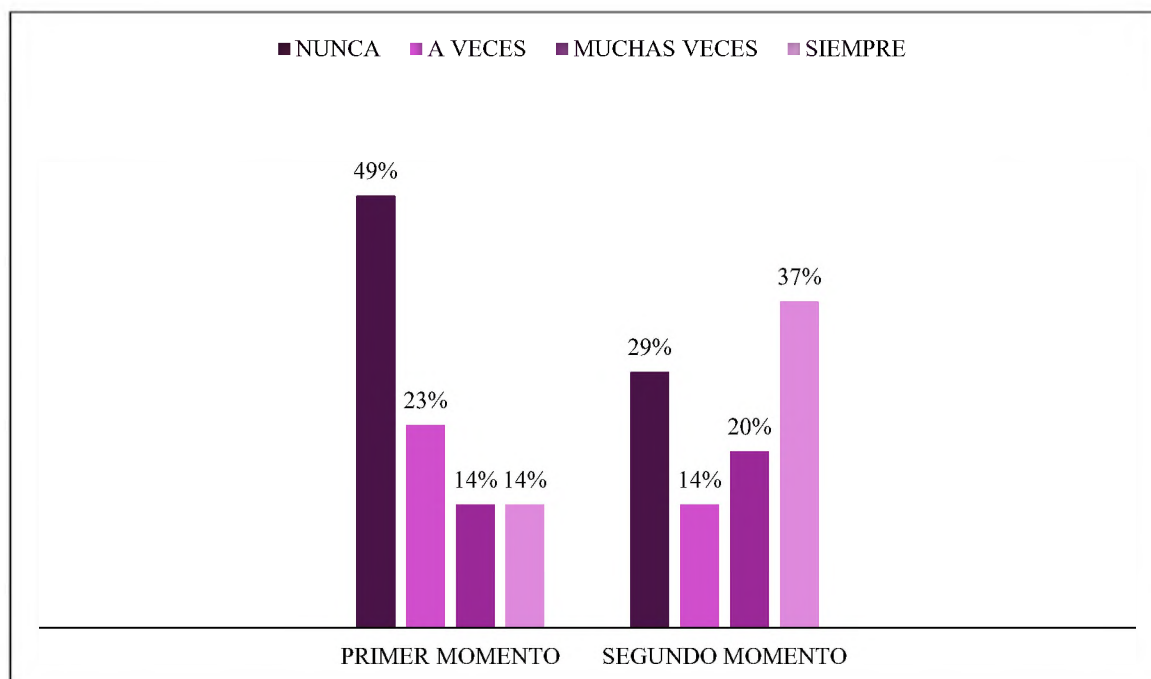
Tabla 34

Resuelve el problema con hechos concretos

Resuelve el problema con hechos concretos	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	17	49	%	10	29	%
A veces	8	23	%	5	14	%
Muchas Veces	5	14	%	7	20	%
Siempre	5	14	%	13	37	%
Total	35	100	%	35	100	%

Gráfico 34

Resuelve el problema con hechos concretos



Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Flexibilidad

Habilidad para cambiar y adaptarse a diversas circunstancias relacionadas con personas situaciones y conflictos laborales durante el entrenamiento laboral (elaboración propia)

Los indicadores utilizados fueron elegidos porque representaban de una manera clara la habilidad (flexibilidad) que se evaluó en los participantes durante la actividad grupal previa y posteriormente a implementación del Taller de Juegos.

Se registro la evolución de estos indicadores en cada uno de los participantes, en dos momentos programados para luego hacer su análisis comparativo

Respecto al indicador **Puede adaptarse a situaciones nuevas** en el primer momento el 37 % de los participantes nunca se adaptó a situaciones nuevas, 23 % a veces, 14 % muchas veces y el 26 % siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: 14% nunca, 18 % a veces, 31 % muchas veces y el 37 % de los participantes siempre (Ver Tabla y Gráfico 35)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

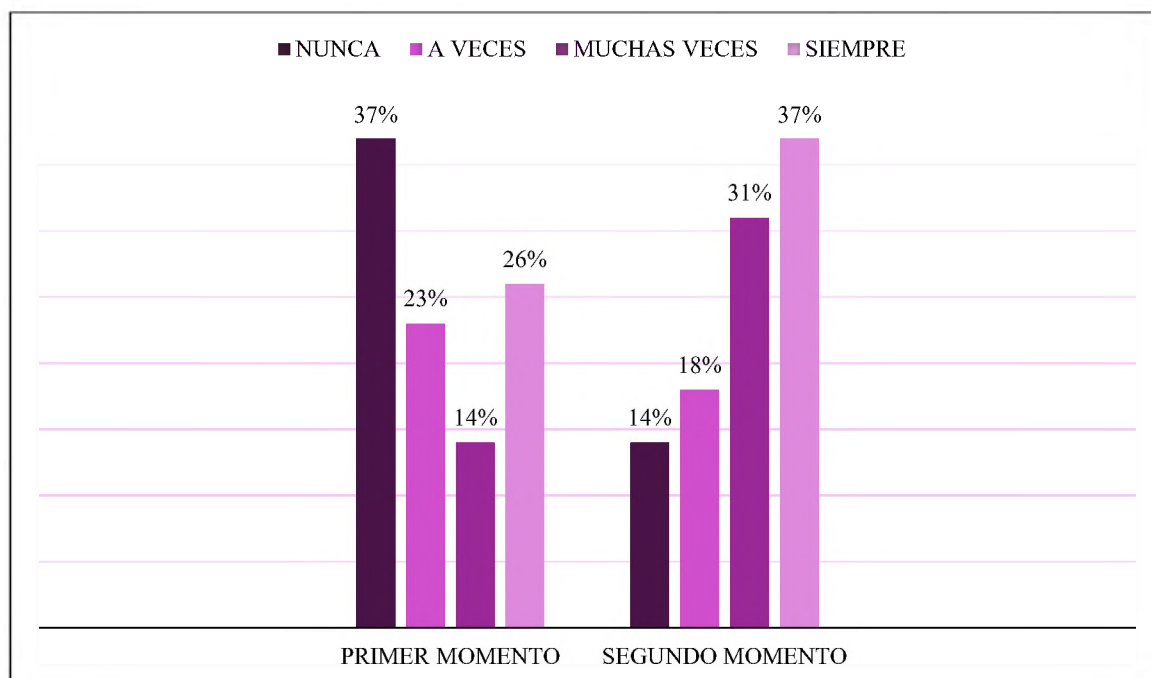
Tabla 35

Puede adaptarse a situaciones nuevas

Puede adaptarse a situaciones nuevas	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	13	37 %	5	14 %
A veces	8	23 %	6	18 %
Muchas Veces	5	14 %	11	31 %
Siempre	9	26 %	13	37 %
Total	35	100 %	35	100 %

Gráfico 35

Puede adaptarse a situaciones nuevas



En cuanto al indicador **Puede adaptarse a personas nuevas (tesista, practicantes)** en el primer momento el 34% de los participantes nunca, 26 % a veces, 12 % muchas veces y el 28

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

% siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales:

nunca el 14 %, a veces 23 %, muchas veces 18 %, y siempre el 45 % de los participantes (Ver

Tabla y Gráfico 36)

Tabla 36

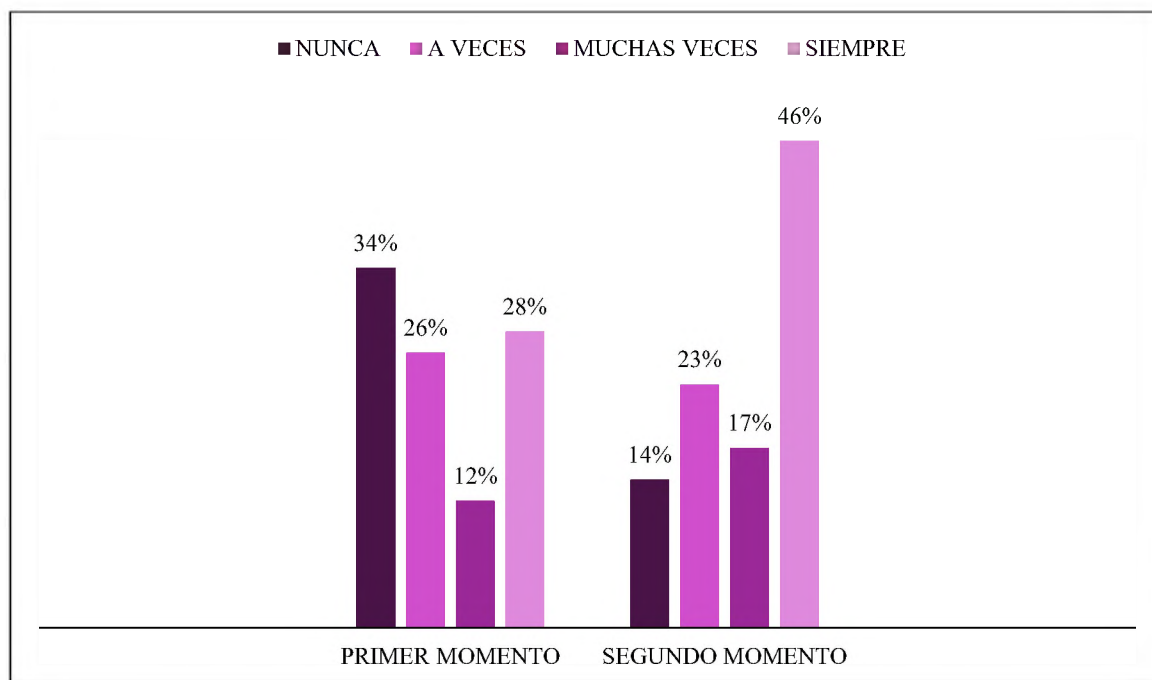
Puede adaptarse a personas nuevas (tesista, practicantes)

Puede adaptarse a personas nuevas (tesista, practicantes)	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	12	34 %		5	14 %	
A veces	9	26 %		8	23 %	
Muchas Veces	4	12 %		6	17 %	
Siempre	10	28 %		16	46 %	
Total	35	100 %		35	100 %	

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Gráfico 36

Puede adaptarse a personas nuevas (tesista, practicantes)



Respecto al indicador **Modifica su pensamiento ante situaciones conflictivas** en el primer momento: nunca el 48% de los participantes, 20 % a veces, 26 % muchas veces y el 6 % siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: 20 % nunca, 34 % a veces, 23 % muchas veces y el restante 23% de los participantes siempre (Ver Tabla y Gráfico 37)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

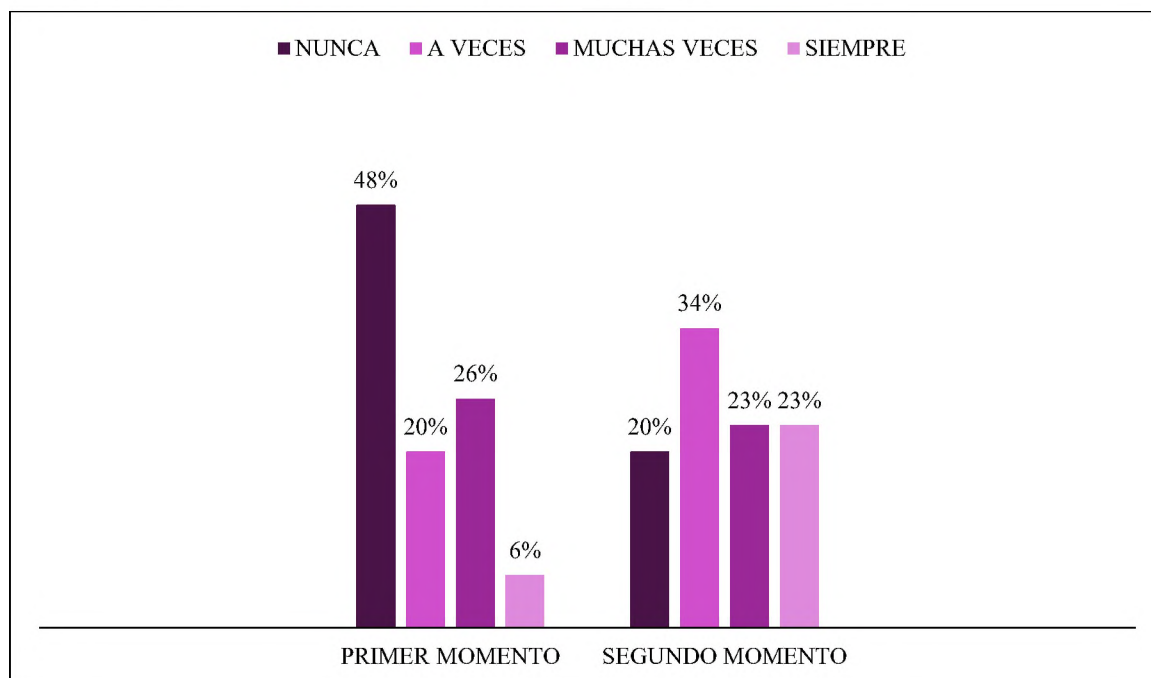
Tabla 37

Modifica su pensamiento ante situaciones conflictivas

Modifica sus pensamientos ante situaciones conflictivas	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	17	48	%	7	20	%
A veces	7	20	%	12	34	%
Muchas Veces	9	26	%	8	23	%
Siempre	2	6	%	8	23	%
Total	35	100	%	35	100	%

Gráfico 37

Modifica su pensamiento ante situaciones conflictivas



En cuanto al indicador **Modifica su actitud frente a situaciones conflictivas** en el primer momento el 46 % de los participantes nunca, 28 % a veces, 23 % muchas veces y el 3 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

siempre. En el segundo momento se registraron las siguientes variaciones porcentuales: 31% nunca, 28% a veces, 23% muchas veces y siempre el 18 % de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 38)

Tabla 38

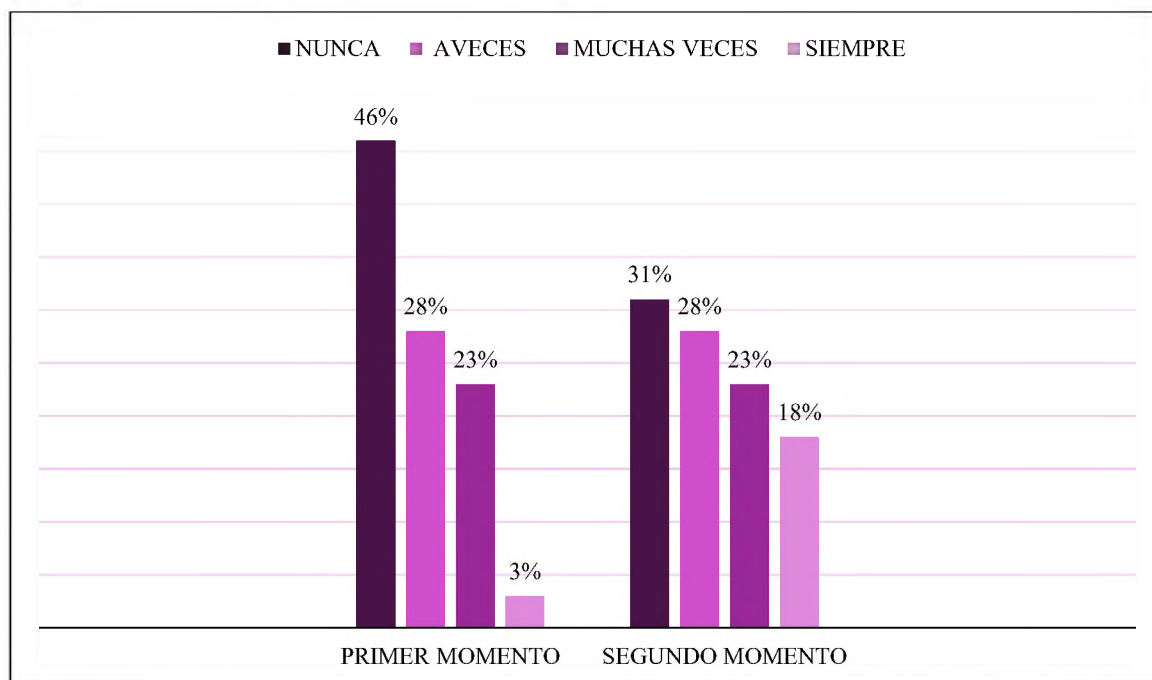
Modifica su actitud frente a situaciones conflictivas

Modifica su actitud frente a situaciones conflictivas	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °		%	N °		%
Nunca	16	46	%	11	31	%
A veces	10	28	%	10	28	%
Muchas Veces	8	23	%	8	23	%
Siempre	1	3	%	6	18	%
Total	35	100	%	35	100	%

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 38

Modifica su actitud frente a situaciones conflictivas



Responsabilidad

Capacidad para cumplir obligaciones diversas durante el entrenamiento laboral a nivel individual, interpersonal y grupal (elaboración propia)

Los indicadores utilizados fueron elegidos porqué representaban de una manera clara la habilidad (confianza) que se evaluó en los participantes durante la actividad grupal previa y posteriormente a implementación del Taller de Juegos.

Se registro la evolución de estos indicadores en cada uno de los participantes, en dos momentos programados para luego hacer su análisis comparativo.

En cuanto al indicador **Cumple con obligaciones personales correspondientes a las actividades** se observó en el primer momento qué: el 40% nunca cumplió con obligaciones

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

personales correspondientes a las actividades, 26% a veces, 11% muchas veces y el 23% siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: nunca el 26%, a veces 28%, muchas veces 18% y siempre el 28% de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 39)

Tabla 39

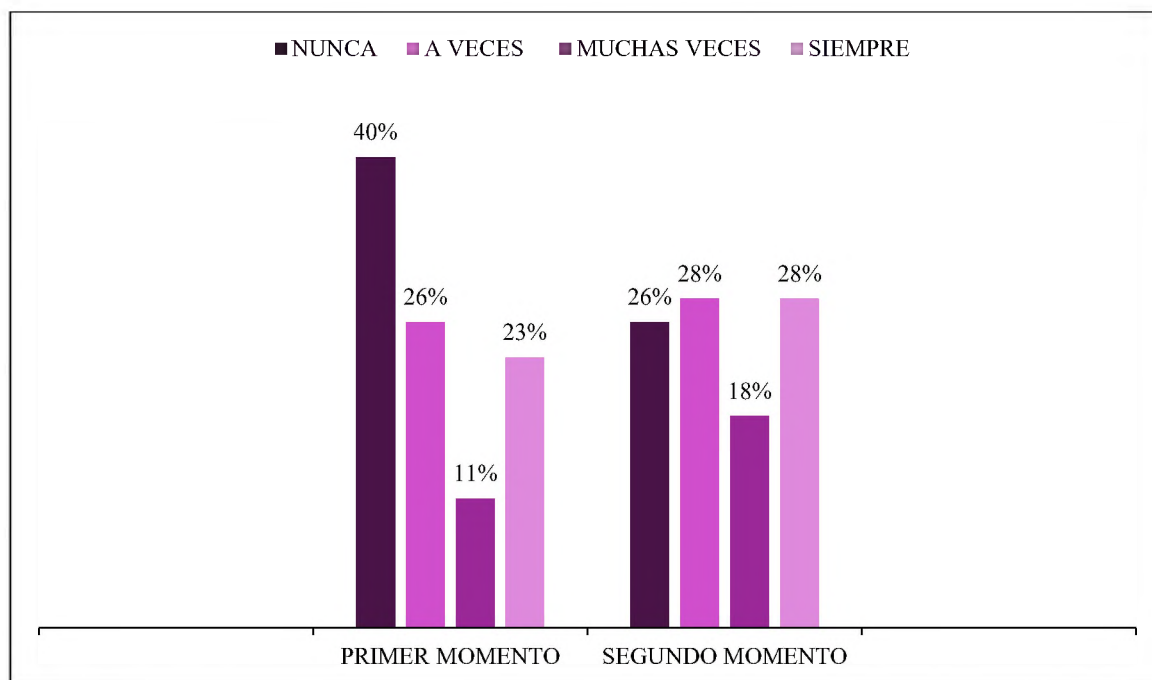
Cumple con obligaciones personales correspondientes a las actividades

Cumple con obligaciones personales correspondientes a las actividades	Primer Momento			Segundo Momento		
	N °	%		N °	%	
Nunca	14	40 %		9	26 %	
A veces	9	26 %		10	28 %	
Muchas Veces	4	11 %		6	18 %	
Siempre	8	23 %		10	28 %	
Total	35	100 %		35	100 %	

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Gráfico 39

Cumple con obligaciones personales correspondientes a las actividades



En cuanto al indicador **Cumple con obligaciones que involucran a un compañero en las actividades** el primer momento el 28% de los participantes nunca, 35 % a veces, 11% muchas veces y el 26% siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: 20% nunca, 31% a veces, 18 % muchas veces y siempre el 31 % de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 40)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

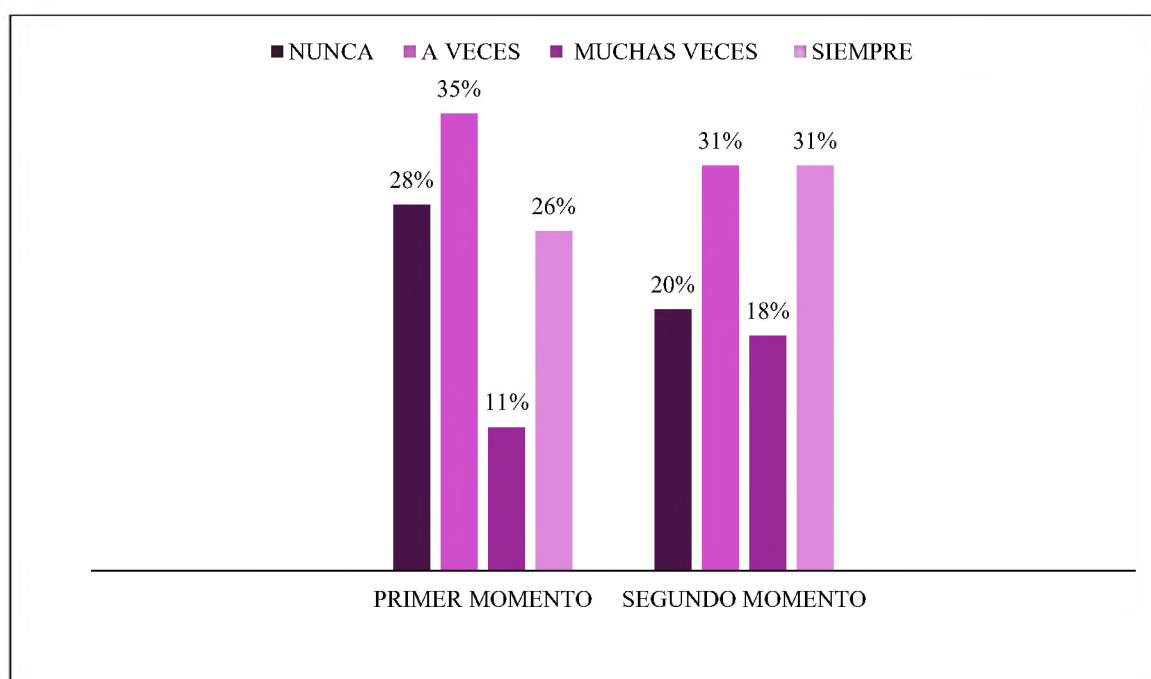
Tabla 40

Cumple con obligaciones que involucran a un compañero en las actividades

Cumple con obligaciones que involucran a un compañero en las actividades	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	10	28 %	7	20 %
A veces	12	35 %	11	31 %
Muchas Veces	4	11 %	6	18 %
Siempre	9	26 %	11	31 %
Total	35	100 %	35	100 %

Gráfico 40

Cumple con obligaciones que involucran a un compañero en las actividades



En cuanto al indicador **Cumple con obligaciones de actividades grupales (3 o más personas)** en el primer momento el 26% de los participantes nunca, 43% a veces, 14%

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

muchas veces y el 17 % siempre. En el segundo momento se registró la siguiente variación porcentual: nunca 20%, a veces 31 %, muchas veces 14% y siempre el 35% de los participantes (Ver Tabla y Gráfico 41)

Tabla 41

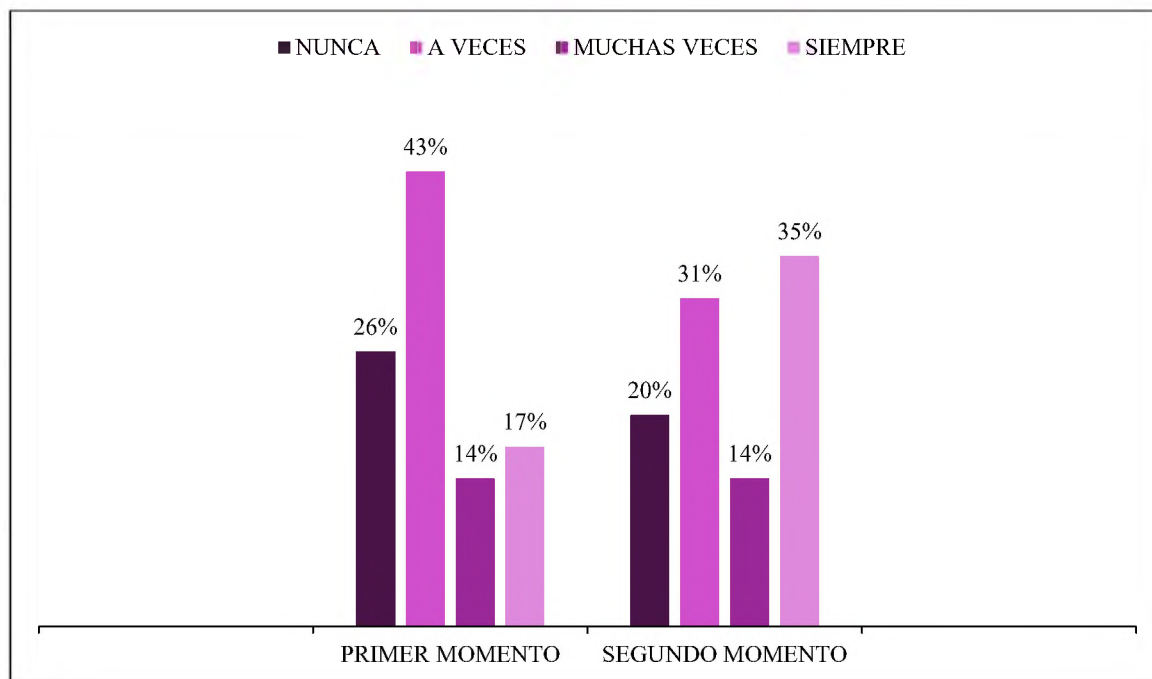
Cumple con obligaciones de actividades grupales (3 o más personas)

Cumple con obligaciones de actividades grupales (3 o más personas)	Primer Momento		Segundo Momento	
	N °	%	N °	%
Nunca	9	26 %	7	20 %
A veces	15	43 %	11	31 %
Muchas Veces	5	14 %	5	14 %
Siempre	6	17 %	12	35 %
Total	35	100 %	35	100 %

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Gráfico 41

Cumple con obligaciones de actividades grupales (3 o más persona)



Análisis global de datos con relación a la variación porcentual de las categorías de los indicadores del Cuestionario y la Actividad

Grupal

Para poder determinar el Impacto del Taller de juegos se realizó el siguiente Análisis Global referido al Cuestionario para verificar el cambio de percepción de los participantes sobre la Capacidad de Trabajo en Equipo y las modificaciones consecuentes al mismo sobre la Actividad Grupal basados en las variaciones porcentuales acrecentadas o invariación porcentual de las diferentes categorías de respuesta de los indicadores correspondientes con relación a los dos momentos evaluados.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

El **Cuestionario de opinión semiestructurado** constó de 19 categorías generales.

De las 4 preguntas con opciones de respuesta la pregunta 1, 2 y 4 presento 3 categorías pertenecientes a: si, no y no sé. Conformando nueve en total

La pregunta 3 constó de las 10 siguientes categorías: cooperación, comunicación, liderazgo, confianza, resolución de problemas, toma de decisiones, responsabilidad, flexibilidad, todas y ninguna.

Con relación a las preguntas cualitativas también fueron 4 y las categorías de respuesta creadas para las misma resultaron 25 en total denominadas: 1) Colaborar, lograr objetivos comunes, aprender de pares, interacción grupal, unión grupal, habilidades blandas y no sé, 2) aprender, colaborar, desarrollar el potencial, crecimiento personal, lograr el objetivo común, interacción grupal y no sé, 3) Interrelación de habilidades, lograr el objetivo común, todas forman parte del trabajo en equipo y no sé, 4) Mejora de resultados del trabajo en equipo, aprendizaje, desarrollo de potencial, socialización, unión grupal, interacción grupal y no sé.

Para poder realizar el análisis estadístico de estos datos globales en base a la variación porcentual acrecentada o invariación porcentual realizaron las siguientes Tablas con sus correspondientes Gráficos.

Con relación a **Variación Porcentual de las categorías de los indicadores del Cuestionario semiestructurado en dos momentos** se registró que con respecto a Preguntas con Opciones de Respuesta existió una variación porcentual de 95% y una invariación de 5%, en **Categorías de Respuesta** una variación de 92% y una invariación de 8 %, mientras que en Total de Categorías un 93% de aumento porcentual y un 7 % no presentó modificaciones (Ver Tabla y Gráfico 42)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Tabla 42

Variación Porcentual de las categorías de los indicadores del Cuestionario semiestructurado en dos momentos

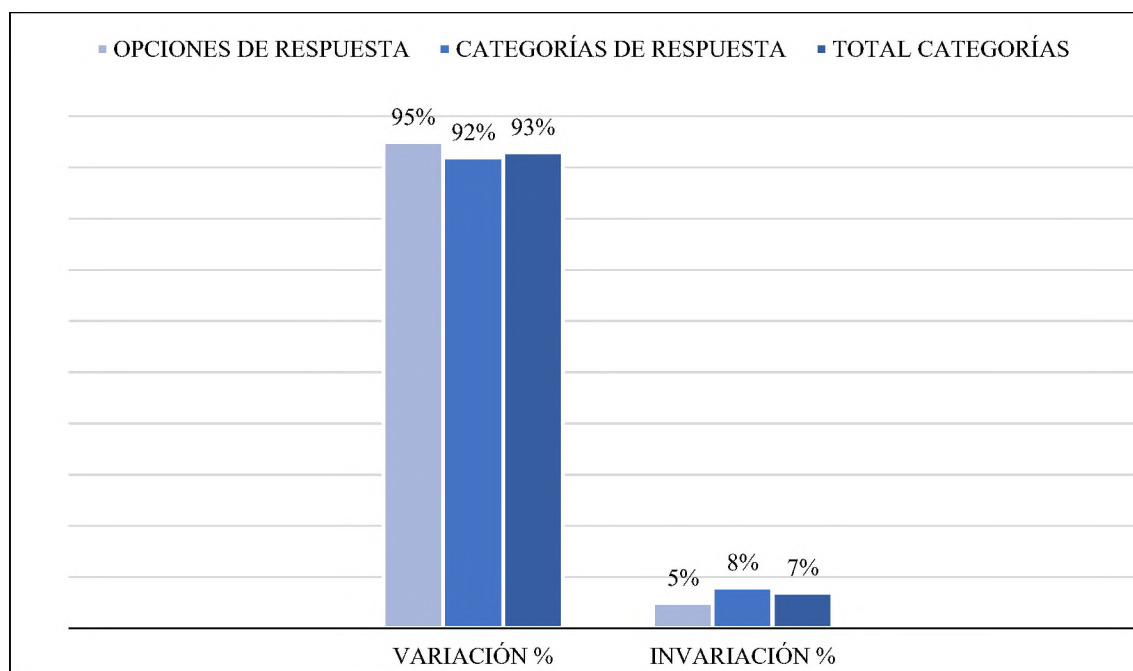
Preguntas	Opciones de		Categorías de		Total	
	Respuesta		Respuesta		Categorías	
	N°	%	N°	%	N°	%
Variación %	18	95 %	23	92%	41	93 %
Invariación %	1	5%	2	8%	3	7 %
Total	19	100 %	25	100 %	44	100 %

*Nota: Se mantuvieron con invariación la categoría **Cooperación** (correspondiente a la pregunta con opción de respuesta 3) con 14% en ambos momentos, y las Categorías de Respuesta (referente a la pregunta 1 cualitativa) **Interacción Grupal** con 14 %, y **Aprendizaje** con 23 % (procedente de la pregunta 4 cualitativa en los dos momentos respectivamente*

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Gráfico 42

Variación Porcentual de las categorías de los indicadores del Cuestionario semiestructurado en dos momentos



La **Actividad Grupal** evaluó las 8 meta-habilidades de la Capacidad de Trabajo en Equipo con sus correspondientes indicadores que fueron respectivamente: 1) **Cooperación** (aportan ideas: comunican pensamientos para lograr el objetivo común, participan activamente para lograr un acuerdo común y realizan acciones conjuntas con otras personas para lograr el objetivo común). **Comunicación** (hablan con sus compañeros mediante el lenguaje oral, son asertivos para comunicarse con otros (momento justo/modo adecuado), comunican objetivamente lo que necesitan en los mensajes a otros y comunican exactamente lo que necesitan en los mensajes a otros. **Liderazgo** (asumen el rol de líder guiando al grupo en distintas actividades, guían al grupo en situaciones conflictivas o cooperativas, realizan acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común y no realizan acciones incentivando al grupo **para** lograr el objetivo común. **Toma de Decisiones** (planifican antes de tomar la decisión, evalúan las decisiones a tomar, elijen entre varias opciones antes de decidir y ejecutan las decisiones tomadas. **Resolución de problemas** (exploran las características del problema a resolver para sacar conclusiones, estudian posibles soluciones para resolver el problema, participan para resolver el problema con palabras o acciones y

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

resuelven el problema con hechos concretos. **Flexibilidad** (pueden adaptarse a situaciones nuevas, pueden adaptarse a personas nuevas (tesista, practicantes), modifican sus pensamientos ante situaciones conflictivas y modifican su actitud ante situaciones conflictivas. **Confianza** (realiza actividades individuales en forma segura, otorgan actividades a otra persona porque están seguros que las va a cumplir correctamente y otorgan tareas importantes a otros en actividades grupales (3 o más personas). **Responsabilidad** (cumplen con obligaciones personales correspondientes a las actividades, cumplen con obligaciones que involucren a un compañero en las actividades y cumplen con obligaciones de actividades grupales (3 o más personas). Para examinar este total de 29 Indicadores se utilizaron las siguientes categorías: Nunca (N:0), A Veces (AV: 1-2), Muchas Veces (MV: 3-4) Y Siempre (S:5 o más). Por lo tanto, se registró un total de 116 categorías. El análisis de estos datos arroja los siguientes datos respecto a la variación e invariación porcentual en ambos momentos (Ver Tabla y Gráfico 43)

Tabla 43

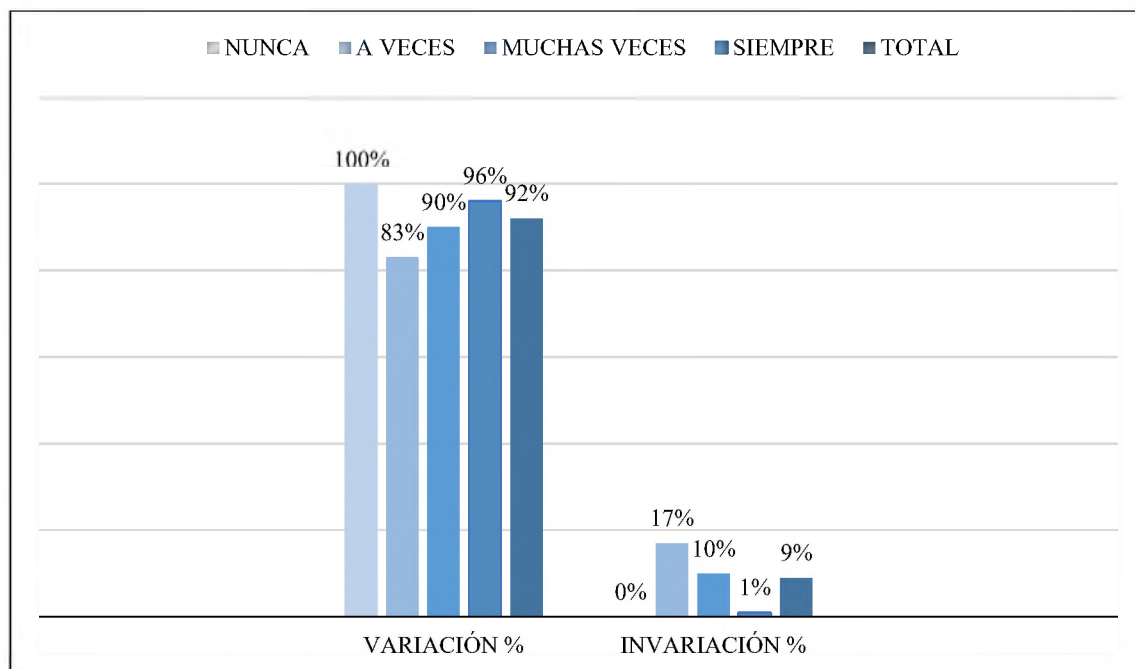
Variación Porcentual de las categorías de los indicadores de la Actividad Grupal en dos momentos

Categorías de las Meta-habilidades de la Capacidad de Trabajo en equipo	Nunca		A veces		Muchas Veces		Siempre		Total	
	_____		_____		_____		_____		_____	
	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	%
Variación %	29	100 %	24	83 %	26	90 %	28	96 %	107	92 %
Invariación %	0	0 %	5	17 %	3	10 %	1	4 %	9	8 %
Total	29	100 %	29	100 %	29	100 %	29	100 %	116	100%

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Gráfico 43

Variación Porcentual de las categorías de los indicadores de la Actividad Grupal en el Segundo Momento



Nota: Se mantuvieron invariables las categorías: A veces en un 34% para participa activamente para lograr el objetivo común de la habilidad cooperación, Muchas Veces en un 6% para Asertividad de la habilidad Comunicación, A veces 28 % para explora el problema para sacar conclusiones de la competencia Resolución de problemas y estudia soluciones con un 23 % en la misma categoría para dicha habilidad. Referente a Flexibilidad se mantuvo sin modificaciones las categorías: A veces con 28 % y Muchas veces en 23% del indicador modifica su actitud frente a situaciones conflictivas o cooperativas.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Análisis Cualitativos de datos

Actividad grupal de pretest y post test

En el primer momento (pretest) los participantes de los 5 grupos se encontraban desorganizados, no cumplieron la consigna de traer los elementos pedidos para la fecha programada para la actividad grupal. Se observaron producciones prolijas con variaciones en el nivel de elaboración (con mayor y menor desarrollo). Todos los equipos resolvieron la consigna en un tiempo de 1 hora y 20 minutos, excediendo lo pactada que fue 1 hora en total (40 minutos de producción y 5 minutos de exposición oral para cada grupo). En el segundo momento (post-test) se reflejó en el trabajo realizado mayor organización grupal y dinamismo en la tarea, cumplimiento de las responsabilidades individuales para con el grupo (todos trajeron los elementos pedidos, y se comunicaron el día anterior por mensaje de WhatsApp para recordar la consigna programada). Las producciones presentaron mayor elaboración y con una resolución temporal más rápida, ya que, se resolvió completamente en 40 minutos.

Registros de Carpetas grupales

Para favorecer el proceso de aprendizaje se utilizaron carpetas grupales dónde los participantes respondieron 4 preguntas iguales en forma grupal e individual, para registrar y relevar datos respecto a la concordancia individual-grupal en relación con la experiencia vivenciada en el Taller de Juegos y la forma en que se fueron percibiendo personal y grupalmente con respecto a las diferentes habilidades blandas ejercitadas en los encuentros. Las preguntas analizadas en ambas modalidades fueron: a 1) ¿Qué sentí realizando la

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

actividad?, 2) ¿Qué pensé al realizar la actividad?, 3) ¿Qué hice? Y ¿Cómo lo hice? Las respuestas obtenidas de ambas modalidades son:

En relación con Sentimientos se describieron: Felicidad, alegría, entusiasmo, disfrute, ansiedad, nerviosismo, comodidad, bienestar, intriga, expectativa, emoción, seguridad, confianza, frustración y utilidad.

En cuanto a Pensamientos refirieron: dificultad y/o facilidad para desarrollar la actividad. Además, señalaron “Es muy bueno trabajar en equipo”, “es una enseñanza compartir con todos y un desafío”.

Referido a ¿Qué hicimos? en la modalidad grupal describieron algunos pasos de la actividad, sin mayor descripción del proceso. Identificaron individualmente: el aporte de ideas, la colaboración con los compañeros y aumento de la participación en los juegos.

Respecto a ¿Cómo lo hicimos? es decir la percepción del desempeño en las habilidades blandas favorecidas durante el Taller de Juegos, en los primeros encuentros escribieron adjetivos calificativos como: bien, mal, bárbaro, de diez. A partir de la mitad del taller se observaron respuestas más elaboradas y con lenguaje técnico como: logramos el objetivo, trabajamos en equipo, aportamos ideas, resolvimos conflictos, dividimos roles, haciendo hincapié en la colaboración grupal para lograr los resultados esperados.

Por lo tanto, según lo descripto anteriormente, existió concordancia entre el proceso individual y grupal, ya que, se registraron los mismos sentimientos y pensamientos individual y grupalmente. Con relación a la pregunta grupal ¿Cómo lo hicimos? se halló dificultad para poder identificar grupalmente el proceso de la actividad, si cumplieron total, parcial, o no cumplieron las consignas y el porqué de lo sucedido. Algo similar ocurrió con la última

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

pregunta con respecto al desempeño individual y grupal, se presentó dificultad para la percepción de este, con respuestas muy concretas y sin poder identificar el porqué, tal vez, no se llegó al cumplimiento de los objetivos. Si se registró que las respuestas fueron más elaboradas y con lenguaje técnico.

Autoevaluaciones

Se realizaron 2 autoevaluaciones media y final que constaron de una instancia escrita individual y una grupal oral para los compañeros. Donde debieron identificar potencialidades y limitaciones con respecto a las habilidades blandas trabajadas en cada encuentro del Taller de Juegos. El objetivo fue tratar de favorecer en el proceso de aprendizaje la a autopercepción de las competencias y del desempeño de cada participante a nivel individual y con relación a lo grupal desde la óptica que tienen otras personas respecto al rendimiento individual integrando dichas experiencias. Para que, a través de esta se pudieran hacer conscientes de sus fortalezas y debilidades y a partir de ello comenzar a trabajar sobre éstas. Además de compartir una experiencia grupal de devoluciones orales del desempeño similares a las que se vivencias en entrevistas y evaluaciones laborales.

La primera autoevaluación individual escrita y oral se realizó el 21 de junio de 2018 al finalizar el taller de juegos. Las competencias examinadas fueron: Cooperación, confianza, liderazgo y toma de decisiones.

Con respecto a **Cooperación** pudieron aportar al grupo mayormente con Ideas y la dificultad fue realizar acciones para colaborar y lograr el objetivo común.

En cuanto a **Confianza** la fortaleza percibida fue confiar en los compañeros y la dificultad la autoconfianza.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

En **Liderazgo** la mayoría de los participantes no se sintieron cómodos en ese rol y prefirieron que otras personas los guíen. También se hizo referencia como fortaleza en varios grupos, haber podido dividirse los roles y asumir un “Liderazgo Compartido” así lo llamarón los participantes.

Se observó que los tutores de los diferentes talleres tenían un liderazgo acentuado y presentaban dificultad para distanciarse de ese rol y así poder favorecer la asunción de este a otros participantes. A medida que avanzaron los encuentros esta actitud se fue modificando y se evidencio mayor liderazgo en el resto de los participantes.

En **Toma de decisiones** la fortaleza percibida fue la participación conjunta y el dialogo para la decisión. Mientras que la dificultad que se presento fue consensuar la misma.

En la autoevaluación oral grupal hubo dificultad para identificar el potencial y la limitación con respecto a cada habilidad desempeñada por el compañero. Utilizaban adjetivos como “es un buen compañero, lo hizo bien”. Se los percibía tímidos y sin poder otorgar una devolución objetiva de la experiencia compartida en cada grupo.

La segunda autoevaluación individual escrita y oral se realizó el 3 de Julio de 2018 al finalizar el taller de juegos. Las competencias examinadas fueron: Comunicación, flexibilidad, resolución de problemas y responsabilidad.

En **Comunicación** la fortaleza detectada fue escucha y fluidez, mientras que, se remarcó dificultad en la expresión oral, interferencias y falta de comprensión e interpretación hacía los compañeros.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

Se evaluó en la misma actividad **Flexibilidad y Resolución de problemas**. En la primera habilidad se percibió como potencialidad la adaptación al material (hojas para el armado de la torre de papel) y la dificultad la aceptación de la consigna (adaptación a la situación). Al principio se los observó muy sorprendidos sin saber qué hacer, hasta que comenzaron a manipular el material y a dialogar con el grupo para resolver la propuesta. Con respecto a la resolución del problema (el armado de la torre) destacaron el dialogo y el compromiso para lograr el objetivo y como dificultad el consenso de las diferentes ideas con respecto al modelo de torre que debían realizar.

En **Responsabilidad** se destacó el compromiso y la división de roles para representar la escena de Rol Play, porque “cada uno cumplió con su obligación” refirieron. La describieron como una habilidad importante para el trabajo en equipo. Manifestaron no haber percibido dificultad en esta habilidad

En la autoevaluación grupal oral utilizaron lenguaje más técnico, pudiéndose observar mayor insight con relación a lo vivenciado en el Taller de Juegos. De tal forma que, brindaron una devolución general a modo de cierre de los encuentros donde expresaron lo siguiente: “Se favoreció la comunicación, la integración grupal, y la participación”. Comprendimos que “no era jugar por jugar” sino que el taller estaba diseñado de forma didáctica para favorecer el desarrollo de habilidades, para poder percibirnos nosotros y a los demás al tener que registrar en diferentes momentos el desempeño individual y grupal en las carpetas de lo acontecido en cada encuentro”. Señalaron que: fue una experiencia nueva, satisfactoria y positiva. Los juegos eran creativos y divertidos. Lo disfrutamos mucho, nos sentimos bien, y conocimos a compañeros que asisten a otros talleres, nos divertimos y aprendimos sin darnos cuenta. Además, compartieron frases muy significativas como: “Es muy bueno que nos enseñen a

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

trabajar en equipo a las personas con discapacidad”. “El taller cambio mi vida para bien, me hizo cambiar posturas para liderar diferentes circunstancias de mi vida”. Con estas palabras y un clima muy emotivo se dio por finalizado el trabajo de campo en el Taller de Emprendimiento para la Integración Social.

Cuadernos de Campo

Al principio se los observó desorganizados y ansiosos a nivel individual y grupal con un rol pasivo frente a los tutores. Posteriormente se percibió mayor organización y participación grupal con división y asunción de diferentes roles. A medida que avanzaron los encuentros mejoro la dinámica grupal mediada por la diversión, predisposición y compromiso de los participantes hacia la tarea. Presentaron limitación en la percepción individual y grupal respecto a las habilidades. Se logro una mayor interacción y colaboración grupal que llevo a los equipos al logro de los objetivos planteados en los diferentes momentos.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

CONCLUSIONES

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Conclusiones

Se realizó una investigación sobre el Juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participaron del Taller de Emprendimiento para la integración Social. Los objetivos generales fueron: Sistematizar la experiencia de campo a partir de la implementación de un Taller de Juegos durante el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participaron del Taller de Emprendimiento para la Integración Social de la Municipalidad de General Pueyrredón durante los meses de Junio y Julio de 2018 para posteriormente , describir y analizar las potencialidades del Taller de Juegos como medio para favorecer el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo durante el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participaron del T.E.P.I.S. en el mismo período.

Para lograr cumplimentar los objetivos de esta Tesis de Grado se implementó previa y posteriormente a la participación en el Taller de Juegos un cuestionario semiestructurado de elaboración propia y una actividad grupal para recolectar y analizar los datos relevados

El cuestionario semiestructurado permitió identificar la importancia de la Capacidad de Trabajo en Equipo y su desarrollo durante el entrenamiento laboral en personas con discapacidad; los tutores y la Terapista Ocupacional. Las competencias que reconocieron como componentes de la Capacidad de Trabajo en Equipo fueron todas, es decir las 8 habilidades (cooperación, comunicación, confianza, liderazgo, toma de decisiones, resolución de problemas, flexibilidad y responsabilidad) favorecidas durante el taller de Juegos entre las cuáles, se destacaron cooperación y responsabilidad. Con respecto a indagar el sentido que los Talleristas, Tutores y la Terapista Ocupacional le otorgan a la participación del taller de

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

juegos, también confirmaron que participar del Taller de juegos promovió el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo.

Los datos demográficos relevantes pertenecen a Nivel Educativo y Antecedentes Laborales, ya que, se corresponden con instancias grupales de socialización y de desarrollo de habilidades socio- laborales. Es decir, cuando las personas son escolarizadas y/o han tenido experiencia laboral se han fomentaron indirectamente el desarrollo de dichas competencias. Situación que favoreció la participación en el Taller de juegos, porque el 46 % de la muestra contaba con primario completo, el 22 % con estudios secundarios y el 14% se encontraba cursando el Plan Fines adicionando que el 43% presentaba experiencia laboral. Por consiguiente, tanto la escolaridad como la experiencia laboral son fundamentales para el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo que solo se logra desplegar y mejorar en la interacción con los demás. De niños en la escuela, de adultos en el trabajo y a través de todo proceso grupal en el que puedan participar las personas (actividades deportivas, recreativas o artísticas) a cualquier edad. Consecuentemente estas instancias grupales se convierten en factores condicionantes para el desarrollo de habilidades blandas en general, particularmente en el presente estudio para la Capacidad de Trabajo en Equipo.

Con relación a las categoría de respuesta de las preguntas abiertas del cuestionario correspondientes a: 1)¿Por qué es importante tener capacidad de trabajo en equipo para trabajar en equipo?, las categorías de respuesta elaboradas son concordantes con el interrogante planteado, ya que, colaborar, lograr objetivos comunes y desarrollar habilidades blandas están en relación directa con la Capacidad de trabajo en equipo y las categorías restantes como aprendizaje de pares, interacción grupal y unión grupal aluden a la

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

conformación del grupo (que existe mutua representación interna) porqué para poder trabajar en equipo se requiere que el mismo se encuentre en momento.

En la segunda pregunta ¿Por qué es importante desarrollar en las personas la capacidad de trabajo en equipo? las categorías de respuesta también son coincidentes del interrogante planteado porqué: colaborar y lograr el objetivo común se corresponden con la capacidad de trabajo en equipo, aprendizaje e interacción grupal con la mutua representación interna requerida para trabajar en equipo y las categorías desarrollo potencial y crecimiento personal aluden al despliegue de las capacidades personales en dicho proceso.

Con respecto a la pregunta 3 ¿Por qué cree que las personas poseen esas características para trabajar en equipo? las categorías de respuesta se corresponden con este cuestionamiento, porqué de las habilidades señaladas que fueron todas existe una interrelación de habilidades y todas forman parte de la capacidad de trabajo en equipo, confirmando el concepto propuesto por la autora de este trabajo con relación a esta competencia y que además permiten lograr del objetivo común. Por último, las categorías de respuesta de la pregunta 4 ¿Por qué participar en el Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo? se relaciona con el interrogante, ya que, por medio de la participación en el Taller de Juegos se favoreció la capacidad de trabajo en equipo y la consecuencia directa de ésta es la mejora en el resultado del trabajo en equipo y el desarrollo del potencial de la persona a partir de esta experiencia. Las categorías aprendizaje, socialización, unión grupal e interacción grupal nuevamente hacen referencia a la mutua representación interna requerida para el trabajo en equipo.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Por consiguiente se concluye que: las respuestas del cuestionario semiestructurado reflejan el cambio de percepción respecto a la capacidad de trabajo en equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participaron del Taller de Juegos, los tutores y la Terapeuta Ocupacional expresado a través de las variaciones porcentuales incrementadas obtenidas a partir del análisis global de datos para finalmente determinar el impacto del mismo corroborando que en opciones de respuesta existió una variación incrementada del 95 %, en categorías de respuesta 92% y un total de 93% de aumento respectivamente a las diferentes categorías del cuestionario comparando el primer con el segundo momento. Considerando, además, que el análisis cualitativo permite tener una visión más profunda sobre esta investigación por medio del cual se cotejó, la concordancia de las respuestas cualitativas y a mayor elaboración de éstas con respecto a los momentos comparativos. Se puede afirmar que se modificó la percepción de la capacidad de trabajo en equipo en esta población consecuentemente a la participación en el Taller de Juegos. La importancia de la percepción de los participantes con relación a la Capacidad de trabajo en equipo radica en la forma en que ellos consideran a esta habilidad personal. Poder percibirse y hacer consciente a través de los pensamientos, los sentimientos, las palabras, la reflexión, la experiencia y vivencia en el Taller de Juegos de sus competencias personales, sus potencialidades y limitaciones referido a las mismas posibilitando identificar estas cuestiones para poder comenzar a pensar y plantearse sobre las limitaciones en las diferentes habilidades blandas y a partir de allí considerar desarrollar y mejorar éstas en el ámbito laboral. Es decir, poder integrar el sentir, el pensar y el hacer porque:

Se puede considerar que las aptitudes son un manejo de hábitos coordinados: lo que pensamos, sentimos y hacemos para ejecutar la tarea (...) cuando los hábitos están bien

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

aprendidos, a través de incontables repeticiones, el circuito neural subyacente se concierte en la opción automática del cerebro: actuamos espontáneamente. (Goleman,1998, p.298)

La modalidad de registro llevada a cabo en el Taller de Juegos favoreció la autopercepción de las habilidades blandas. Consignar en las carpetas el caldeamiento, el proceso grupal-individual y las autoevaluaciones individual y grupal permitieron a los participantes realizar un mayor insigth de la experiencia ya que:

La evaluación ideal no se basa en una sola fuente, sino en perspectivas múltiples. Estas pueden incluir informes sobre uno mismos, evaluaciones a 360 ° (...) puede ser una buena fuente de datos para determinar que aptitudes es preciso mejorar (...) contar con perspectivas múltiples de uno mismo es una manera muy potente de fortalecer el autoconocimiento y disponerse a hacer algo al respecto (Goleman, 1998, p.320) poniéndose de manifiesto en el desempeño de la actividad observado en los resultados alcanzados.

Con respecto a los hallazgos obtenidos de la Observación Participante como técnica privilegiada de la investigación cualitativa, en la Actividad grupal en la cual se utilizaron para recabar los datos fichas de elaboración propia correspondientes a los indicadores de las 8 habilidades que componen la Capacidad de Trabajo en equipo se evidenció la presencia y variación porcentual acentuada de los indicadores de las 8 sub- dimensiones de la capacidad de trabajo en equipo que fueron: confianza, comunicación, liderazgo, toma de decisiones, resolución de problemas, flexibilidad y responsabilidad. Comparando el primer con el segundo momento el análisis global de datos determinó que se registró una variación de las categoría Nunca de 100%, A veces un 83%, Muchas Veces 90%, Siempre un 96 % y un total de 92%.En efecto, se puede concluir que: se observaron modificaciones en las diferentes

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

categorías de respuesta de los indicadores de las meta-habilidades que se reflejaron en las manifestaciones conductuales de los participantes como consecuencia de la concurrencia al Taller de Juegos. Por lo que se puede confirmar que en base a la sistematización se registraron, logros, avances y transformaciones desde el interior de la experiencia que denotan que la participación en el Taller de juegos favoreció el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participaron del Taller de Emprendimiento para la integración Social en dicho período. Corroborando que la capacidad de trabajo en equipo se puede desarrollar a cualquier edad, teniendo en cuenta que la muestra estuvo conformada por personas mayores de 18 años y menores de 85 años, hallazgo coincidente con el concepto propuesto por la tesista y según Goleman (1998) quien sostiene que:

(...) La Inteligencia emocional puede mejorar a lo largo de toda la vida (...) nos ofrece sucesivas oportunidades de afinar la aptitud emocional. En el curso de la existencia, la inteligencia emocional tiende a crecer a medida que aprendemos a tener mayor conciencia de nuestros estados de ánimo, a manejar mejor las emociones perturbadoras, a escuchar y a empatizar; en pocas palabras, según maduramos (..) (p.294)

Conjuntamente se registró un impacto positivo con respecto a la dinámica grupal, reforzando la misma y confirmando además la importancia de la conformación del grupo para el trabajo en equipo, expresado en las categorías de respuesta del cuestionario. Es decir que se ratificó que el pre-requisito para el trabajo en equipo es la conformación del grupo. Motivo que favoreció esta experiencia fue que el tiempo de asistencia de los participantes a las capacitaciones era mayor a 8 meses, por lo tanto, se había superado la instancia inicial de

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

conformación grupal, existiendo mutua representación interna en los miembros de los equipos requerida para el trabajo en equipo.

Estos resultados demuestran que existió una concordancia entre la modificación de la percepción de la capacidad de trabajo en equipo en las personas con discapacidad que participaron del taller de Juegos y la variación categórica de los indicadores conductuales en la Actividad grupal de pretest con relación al post test dejando de manifiesto el impacto de este.

Las categorías invariantes registradas fueron las siguientes: A veces en un 34% para participa activamente para lograr el objetivo común de la habilidad cooperación, Muchas Veces en un 6% para Asertividad de la habilidad Comunicación, A veces 28 % para explora el problema para sacar conclusiones de la competencia Resolución de problemas y estudia soluciones con un 23 % en la misma categoría para dicha habilidad. Referente a Flexibilidad se mantuvo sin modificaciones las categorías: A veces con 28 % y Muchas veces en 23% del indicador modifica su actitud frente a situaciones conflictivas o cooperativas. Esto lo atribuyo a un factor limitante para la investigación que fue el tiempo de duración del Taller de Juegos, debido a variables externas, tuvo una duración menor a lo establecido anteriormente en la Sistematización. Si bien se registraron variaciones porcentuales acrecentadas levemente, se estima que se requiere de mayor tiempo para desarrollar habilidades blandas, pudiendo haber obtenido resultados superiores a los logrados, recordando a Goleman (1998) postula que:

La aptitud emocional no se puede mejorar de la noche a la mañana, porque el cerebro emocional tarda semanas y meses en cambiar sus hábitos, no horas y días (...) el período de práctica para lograr el máximo efecto puede ser de tres a seis meses o aún más (pp.331-332)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Los hallazgos de esta investigación se encuentran en concordancia con los estudios expuestos en el estado actual de la cuestión teniendo en cuenta que éstos fueron seleccionados por la similitud de temas tratados (capacidad de trabajo en equipo, habilidades sociolaborales, el juego y el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo y capacitación específica para el desarrollo de habilidades blandas) no así por la población, ya que, no existieron en ese momento estudios referidos al desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo en personas con discapacidad. Por lo anteriormente mencionado podemos decir que: los resultados de este trabajo coinciden con los obtenidos por Alles Marta (2008), Reyes Duque Diana (2011), Macaluso, Iris Julieta (2014), Prienda Leiva, Sabrina Gisele y Mastronardi Diana Mailen (2016) referido a: el Valor Agregado para las empresas se centra en las Habilidades Blandas que poseen las personas y su importancia para adquirir, mantener y perder un empleo. Coincidente con la propuesta del Taller de Juegos en cuanto a generar una nueva experiencia a modo de capacitación en el TEPIS porque se debe capacitar a las PCD que participan del mismo en esta temática. sería sumamente importante lograr instalar dispositivos para favorecer las soft skills, paralelos al desarrollo de las hard skills que se producen mediante el aprendizaje de las técnicas en las diferentes capacitaciones que aquí se brindan que, permitan a esta población desarrollar los Talentos que las empresas necesitan porque el valor agregado se centra en el recurso humano potenciando las habilidades blandas. Con relación a el juego y el desarrollo de la capacidad de Trabajo en Equipo concuerda con los resultados de la autora Reyes Duque Diana (2011) ya que esta afirma que el juego Team Ladder (diseñado por ella para su trabajo de investigación) es una herramienta motivadora y efectiva a la hora de requerir desarrollar la competencia trabajo en equipo. Es decir el juego favorece el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en equipo , premisa que también se ha evidenciado en la

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Sistematización. Con relación a la implementación específica de una capacitación para el desarrollo de habilidades blandas para PCD, como lo fue el taller de Juegos en el TEPIS para la Capacidad de Trabajo en equipo, coinciden los hallazgos de Macaluso Iris Julieta (2011) en el cuál concluyo que: los resultados de la jornada de evaluación a los jóvenes, demostraron la necesidad de ofrecer entrenamiento en materia de competencias blandas, para disminuir los gaps existentes en cada una de las competencias mencionadas por las organizaciones, y lograr en los próximos profesionales una formación integral, completa y orientada al desempeño que las organizaciones requieren en la actualidad.

Teniendo en cuenta las experiencias anteriormente nombradas se puede afirmar que el juego se puede utilizar como medio para favorecer el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo y otras habilidades blandas en diferentes poblaciones: personas con y sin discapacidad, adolescentes, jóvenes, jóvenes adultos para favorecer y mejorar competencias laborales.

Finalizando esta investigación se constató con respecto al Rol de TO dentro del Taller de Emprendimiento para la Integración Social que, sumada a las funciones correspondientes a la Segunda y Tercera Etapa del Proceso de Rehabilitación Integral que son: Entrevista, Evaluación, Orientación, Adaptación, Formación Profesional, Colocación y Seguimiento (etapas descritas en el capítulo VI del Marco Teórico) la Lic. Sandra Chaves también se desempeña:

Como Coordinadora de los Programas de Ministerio de Trabajo de Nación

- ❖ Asesora e informa acerca de los programas a las personas con discapacidad;
- ❖ Gestiona los programas (coordinación- altas-bajas);

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Ejecuta los Programas.

Como Coordinadora Grupal

- ❖ Entrevista;
- ❖ Evalúa y conforma los grupos según las posibilidades y preferencias de las personas con discapacidad;
- ❖ Coordina grupos de trabajo con los Tutores;
- ❖ Asesora a los Tutores sobre los momentos grupales;
- ❖ Supervisa y realiza el seguimiento de cada grupo;
- ❖ Reubica a la persona en otro grupo si lo solicita;
- ❖ Detecta el emergente grupal;
- ❖ Interviene para favorecer la consecución de la Tarea;
- ❖ Re- encuadra situaciones.

Con relación a la Actividad

- ❖ Realiza actividades que favorecen la Inclusión Socio- laboral;
- ❖ Identifica los intereses de la persona con respecto a actividad a realizar;
- ❖ Favorece la autonomía personal;
- ❖ Promueve el desarrollo de habilidades Duras y Blandas (indirectamente);
- ❖ Evalúa las exigencias y demandas de la Tarea;
- ❖ Favorece la Independencia personal con relación a la actividad;
- ❖ Realiza ayudas técnicas según las necesidades de la persona para cumplir con la actividad.
- ❖ Adapta la técnica de trabajo, pasos de la actividad y /o modifica el ambiente en el caso que se requiera;

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Referido a Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (CYMAT)

- ❖ Evalúa las CYMAT;
- ❖ Realiza informes acerca de la CYMAT;
- ❖ Determina el impacto de las CYMAT en el desempeño de la persona;
- ❖ Propone acciones para reducir los factores de riesgo con relación a las CYMAT.

Rol Docente

- ❖ Formula la propuesta docente pertinente al Área de TO Laboral;
- ❖ Supervisa a los practicantes de Terapia Ocupacional (I, II o III);
- ❖ Transmite su conocimiento teórico y práctico;
- ❖ Genera un pensamiento crítico en los practicantes;
- ❖ Examina los contenidos Teóricos relacionados con su marco de referencia;
- ❖ Promueve la autonomía e independencia de los estudiantes;
- ❖ Favorece la autopercepción de las habilidades requeridas para el futuro rol profesional;
- ❖ Evalúa el desempeño de los practicantes con relación a su futuro rol como Terapeutas Ocupacionales en dicha área

Particularmente se puede observar que el Rol de TO en el Taller de Emprendimiento para la Integración Social es sumamente amplio, diverso y particular. Amerita destacar la situación especial que se vivenció durante la Sistematización de la Experiencia de Campo, causada por el recorte presupuestario del gobierno actual, afectándose los Programas de Entrenamiento Laboral cuya consecuencia consistió en dar de baja las becas que percibían los participantes, motivo que repercutió en la deserción de las personas con discapacidad del Taller de Emprendimiento, limitando de esta forma la cantidad de asistentes a estas, la duración de las mismas y los recursos con los que contaban para llevarlas a cabo, cuestión que llevo a la Lic.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

En Terapia Ocupacional a incursionar en una nueva función que fue la Gestión de Recursos Externos tendientes a conseguir materiales, diferentes tipos de trabajos para los distintos talleres y la participación en ferias para poder remediar de algún modo la situación angustiante por la que estaban atravesando las personas que decidieron permanecer en el Taller de Emprendimiento. Los participantes valoraron el efecto del proceso terapéutico de este espacio, es decir, consideraron el bienestar que les generó el tiempo transcurrido allí traducido en: reducción en la toma de fármacos psicoactivos, desarrollo de hábitos laborales, habilidades duras y blandas. Mejora del aspecto personal y del estado de ánimo. Sentimiento de pertenencia grupal y de inclusión social mediante las actividades socio-recreativas que allí se desarrollan, pretendiendo como objetivo principal la Inclusión Socio- Laboral de las personas con discapacidad.

Es importante destacar que la variable externa influyente en el proceso de la Rehabilitación Integral fue la Política Pública del gobierno actual, que afectó a los Programas de Entrenamiento Laboral perjudicando a la población sumiéndola en una mayor situación de vulnerabilidad social convirtiéndose de esta forma en un factor obstaculizante de la Inclusión Socio-Laboral con el impacto negativo en la Salud en dicha población que conlleva la pérdida de los logros obtenidos durante la permanencia en el Taller de Emprendimiento como corolario de lo anteriormente mencionado. Efectivamente el Rol de TO estuvo condicionado por el Entorno Social definido por la AOTA (2014) como:

Presencia de relaciones con, y las expectativas de las personas, grupos y poblaciones con las que los clientes tienen contacto (...) las relaciones con los sistemas (por ejemplo, legales, institucionales, económicas y políticas) que influyen en normas, las expectativas de rol y rutinas sociales. (p.46) vivenciado claramente en este trabajo de campo.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

El Rol de TO esta atravesado por la interrelación de los aspectos del Dominio de Terapia Ocupacional que son: las demandas de la actividad, las áreas de ocupación, las destrezas de ejecución, los patrones de ejecución, características de la persona, el contexto y el entorno. Es decir, no es suficiente analizar los pormenores de la actividad y las características personales, sino también, valorar dentro del proceso el contexto y el entorno porque “Los contextos y entornos afectan el acceso de un cliente a las ocupaciones e influyen en la calidad y la satisfacción con el desempeño. Un cliente que tiene dificultad para desempeñar de manera efectiva en un entorno o contexto puede tener éxito si se cambia el entorno o el contexto” (AOTA,2014, p 14)

Por esta razón es necesario promover el desarrollo de la Justicia Ocupacional, debido a que nos encontramos en un paradigma político que implica el retroceso de Derechos y Garantías fundamentales para las personas con discapacidad. Es preciso formar futuros profesionales con pensamiento crítico que sean capaces de poder analizar las variables políticas, económicas, sociales, culturales, educativas, sanitarias y el impacto ineludible de éstas en la población y comenzar a dar respuestas a las diferentes situaciones que se presentan en un mundo en constante cambio. Respuestas desde la perspectiva de la Terapia Ocupacional Laboral que requiere nuevas miradas, nuevos pensamientos, nuevas teorías, desarrollo de la investigación, de instrumentos de evaluación, de tratamientos, formación, capacitación, desarrollo y mejoramiento de habilidades y destrezas. Terapistas Ocupacionales aptos para generar valor agregado de dos maneras: En el Recurso Humano a través de Formación Laboral acorde a los entramados productivos y mediante la creación de programas y proyectos laborales tecnológicos, sustentables, autogestionados y asociativos que les brinden

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

autonomía e independencia a las personas con discapacidad en general y como una opción posterior, particularmente al Taller de Emprendimiento para la Integración Social.

Es elemental obrar en pos de- construcción del imaginario social en torno a las Personas con discapacidad, en la eliminación de los prejuicios, las actitudes negativas, la dependencia, la sobreprotección, la subestimación, discriminación y todas aquellas situaciones discapacitantes y / o barreras a las que la sociedad las somete vulnerando sus Derechos.

Por ello es sustancial promover el Potencial de las Personas con discapacidad, centrarse en la Persona y ser consciente de que todos somos diversos, diferentes e imperfectos y que podemos en el futuro encontrarnos en la misma situación. Debemos tomar como punto de partida las diferencias para arribar a lo esencial, lo común, aquello que nos iguala la condición de Ser Persona. Partir de ese lugar permitirá poseer una mirada empática para situarnos en el lugar del otro permitiéndonos tener una mayor comprensión de las situaciones, pudiendo visibilizar de esta forma su Potencial Humano, sin etiquetar ni rotular utilizando diagnósticos supuestamente irreversibles que condicionan de manera determinante la vida y el futuro de las personas con discapacidad.

Como futura Terapeuta Ocupacional creo que debemos bregar por ser profesionales capaces de fomentar una Terapia Ocupacional crítica, Social e Inclusiva, que favorezca la participación de las personas con discapacidad en todas las áreas de Desempeño Ocupacional (o en las que logren y deseen) y principalmente su desarrollo y crecimiento personal que permita alcanzar su realización personal, su Proyecto Ocupacional, es decir, su proyecto de vida.

Sugerencias para el Taller de Emprendimiento para la Integración Social

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ **Ampliar el Equipo Profesional Especializado:** Se requiere de por lo menos 3 Lic.

En Terapia Ocupacional para intervenir en las 2 etapas de la Rehabilitación Profesional, que son en el TEPIS: 1) Formación Profesional, 2) Colocación y Seguimiento (actualmente lo realiza todas estas funciones la Lic. En Terapia Ocupacional Sandra Chaves);

- ❖ **Incluir al Equipo Profesional Básico:** 1 Lic. En Psicología y 1 Lic. En Trabajo Social, para poder abordar las áreas pertinentes tan importantes y elementales como la Ocupacional, ya que, no se cuenta con ningún otro agente sanitario. La Lic. Sandra Chaves se comunica con profesionales tratantes de los participantes externos a la institución, de dichas especialidades, para de brindar un abordaje integral.;

- ❖ **Actualizar las Capacitaciones:** Incorporar propuestas de futuros Entrenamientos Laborales basados en proyectos Sustentables, Tecnológicos, Virtuales; Audiovisuales y Turísticas

- ❖ **Incorporar dispositivos específicos para Habilidades Blandas:** que permitan desplegar y mejorar las Soft Skills;

- ❖ **Perfeccionamiento de las CYMAT:** Mejoramiento de la infraestructura de los diferentes espacios de los talleres y la accesibilidad del mismo

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Referencias Bibliográficas

- ❖ Agudelo Gómez, S. y Restrepo Guiraldo, S. (2017). Metodologías lúdicas constructivistas como apoyo a los programas de capacitación en la empresa Redetrans SA, Regional Eje Cafetero, para fortalecer procesos comunicativos, competencias blandas y clima laboral (Tesis de grado). Recuperado de:
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/7596/658314A282m.pdf?sequence=1>
- ❖ Alcalde, I. (18 de enero de 2012). Soft Skill: Habilidades blandas en las organizaciones. [mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://ignasialcalde.es/soft-skills-habilidades-blandas-en-las-organizaciones/>
- ❖ Alles, M.A. (2006). Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales (Tesis Doctoral). Recuperado de:
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181_AllesMA.pdf .
- ❖ Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social. (2005). Manual de competencias básicas en gestión: programa de certificación de competencias laborales. Recuperado de:
http://trabajo.gob.ar/downloads/formacioncontinua/CB_Gestion.pdf
- ❖ Argentina, Ministerio de Educación (2016). Instituto Nacional de Educación Tecnológica: Demanda de capacidades 2020. Recuperado de:
http://www.inet.edu.ar/wpcontent/uploads/2016/06/2016.06.21_Informe_Demandas_Laborales_2020_vf.pdf

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

- ❖ Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (sin fecha). Empleo para personas con discapacidad, Programa Promover las oportunidades de Empleo. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad>.
- ❖ Asociación Americana de Terapia Ocupacional [AOTA]. (2008). Marco de Trabajo de la Práctica de Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso, (2da Ed). Recuperado de: <http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf>
- ❖ Asociación Argentina Terapistas Ocupacionales [AATO]. (2016). Asociación Argentina Terapistas Ocupacionales: Nueva definición de Terapia Ocupacional de la Asociación Argentina de Terapia Ocupacional. Buenos Aires, Argentina: www.terapia-ocupacional.org.ar. Recuperado de: <http://www.terapia-ocupacional.org.ar/>
- ❖ Bravo, M. (2017, junio 4). Dinámica de grupo Torre de papel. [Archivo de vídeo]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=F-akv5pXjLE>
- ❖ Berenice, R.F. (sin fecha). Terapia Ocupacional. En Dagatti, M.C (trad). Ficha Interna de Cátedra Medios Terapéuticos 1, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata.
- ❖ Blanes Villatoro, A. (2014). La Teoría de las Inteligencias Múltiples. Recuperado de: http://bioinformatica.uab.cat/base/documents/genetica_gen/portfolio/La%20teor%C3%ADa%20de%20las%20Inteligencias%20m%C3%BAltiples%202016_5_25P23_3_27.pdf
- ❖ Constitución de la Provincia de Buenos Aires. Buenos Aires, República Argentina, septiembre, 1994. Recuperado de: http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=173

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Chaves, S.G. (octubre ,2017). TO en Taller de Emprendimiento para la Integración Social, Semana de la Terapia Ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina
- ❖ Federación Mundial de Terapia Ocupacional [WOFT] (2012). Definición de Terapia Ocupacional. Londres, Inglaterra: www.woft.org Recuperado de:
<http://www.wfot.org/AboutUs/AboutOccupationalTherapy/DefinitionofOccupationalTherapy.aspx>
- ❖ García, D. (1983) “El grupo. Métodos y técnicas participativas, Buenos Aires, Argentina: Espacio.
- ❖ Gómez, J.A. (2016) Reserva Cognitiva (Tesis de Grado), Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.
- ❖ Gonzales Cuberes, M. (1991).” El taller de los talleres: aportes al desarrollo de los talleres educativos”, Buenos Aires, Argentina: Estrada.
- Gonzales, A. E y Labarca M.B. (2016). Educación Sexual Integral en la diversidad funcional. Sistematización de una experiencia en promoción de la salud desde terapia ocupacional (Tesis de grado). Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.
- ❖ Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional [GLARP] (1996). Actualización del marco conceptual de la Rehabilitación Profesional en el GLARP. Santa Fe de Bogotá, Colombia: sid.usal.es. Recuperado de:
<http://sid.usal.es/libros/discapacidad/6905/8-1/actualizacion-del-marco-conceptual-de-la-rehabilitacion-profesional-en-el-glarp.aspx>

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Delval, J. (1996). El desarrollo humano, México: Siglo XXI
- ❖ Ferrá, J. (2013, Noviembre 7). Dinámicas de Integración N° 3: El cien pies. [Archivo de vídeo]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=aVeXG9vWCQY>
- ❖ Foro de vida independiente y Divertad [FVID]. (2001). Foro de vida independiente y divertad: ¿Qué es el FVID? Madrid, España: forodevidaindependiente.org
Recuperado de: <http://forovidaindependiente.org/que-es-el-fvid/>
- ❖ García, C. [rincón de castro]. (2013, Septiembre 16). Trabajo en equipo (dinámica de grupo). [Archivo de vídeo]. Recuperado de:
<https://www.youtube.com/watch?v=QeUA67xy09Y&feature=share>.
- ❖ García, C. [rincón de castro]. (2015, octubre 8). La pelota viajera: dinámica de cooperación y creatividad. [Archivo de vídeo]. Recuperado de:
<https://www.youtube.com/watch?v=QRs0KqC-tII&feature=share>.
- ❖ Goleman, D. (1998). La Inteligencia Emocional en la Empresa. Buenos Aires, Argentina: B Argentina, SA.
- ❖ Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC]. (2017). Encuesta Permanente de Hogares. Recuperado de:
https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_3trim17.pdf
- ❖ Ley N° 10.592. Régimen Jurídico Básico e Integral para las personas con discapacidad, Buenos Aires, Argentina, diciembre 1987. Y Decreto Reglamentario N° 1149/90. Recuperado de: <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-10592.html>

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

- ❖ Ley N° 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados, Buenos Aires, Argentina, marzo, 1981. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/norma.htm>.
- ❖ Ley 23.462. Convenio sobre la readaptación Profesional y el empleo de personas inválidas, Buenos Aires, Argentina, diciembre, 1986. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/21988/norma.htm>
- ❖ Ley 24.013. Ley de Empleo, Buenos Aires, Argentina, diciembre, 1991. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm> .
- ❖ Ley 24.308. Discapacitados, Buenos Aires, Argentina, enero, 1994. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/707/norma.htm>
- ❖ Ley N° 24.147. Talleres Protegidos de Producción, “Habilitación, registro, funcionamiento, financiamiento y supervisión. Régimen Laboral Especial. Régimen especial de jubilaciones y pensiones” Buenos Aires, Argentina, octubre, 1992.
Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/545/norma.htm>
- ❖ Ley 24.430. Constitución de la Nación Argentina. Buenos Aires, Argentina, enero, 1995. Reformada el 15 de diciembre de 1994. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- ❖ Ley 24.452. Ley de Cheques, Buenos Aires, Argentina, febrero, 1995. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/10000-14999/14733/texact.htm>
- ❖ Ley 24.901. Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad. Buenos Aires, Argentina, Noviembre,

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

1997. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/47677/norma.htm>

- ❖ Ley 25.212. Pacto Federal del Trabajo. Buenos Aires, República Argentina, Diciembre, 1999. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61876/norma.htm>
- ❖ Ley 25. 280. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Buenos Aires, República Argentina, Julio, 2000. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63893/norma.htm>
- ❖ Ley 25.730. Cheques, Buenos Aires, Argentina, Marzo, 2003. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/83397/norma.htm>
- ❖ Ley 26. 378. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, Buenos Aires, Argentina, junio, 2008. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>
- ❖ Ley N° 26.816. Régimen Federal de empleo protegido para personas con discapacidad, Buenos Aires, Argentina, enero, 2013. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=207088>
- ❖ Lifeder. (2017, agosto 24). 6 dinámicas de Liderazgo para niños, adolescentes y adultos [adaptado] [Archivo de vídeo]. Recuperado de:
<https://www.youtube.com/watch?v=m3-SJepvIGk>

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

- ❖ López, C.I. (2013). Paradigmas, Ficha interna de la Cátedra Introducción a Terapia Ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata
- ❖ Macaluso, J.I. (2014). Competencias claves Futuros Managers (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/2157/Macaluso%2c%20Iris%20Julieta.%20Competencias%20claves%20futuros%20managers.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- ❖ Martínez, T. G. (2012). “Los Juegos Cooperativos y su relación con el desarrollo de Habilidades Sociales en la Educación Inicial, Un estudio de casos” (Tesis de grado). Facultad de Desarrollo e Investigación Educativos. Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: mgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105810.pdf
- ❖ Miler, M. (27 de octubre de 2017). Las Habilidades Blandas “Soft Skills” y sus tendencias. [mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://milermeza20.wixsite.com/milermeza/single-post/2017/10/27/Las-Habilidades-Blandas-%E2%80%9CSoft-Skills%E2%80%9D-y-sus-tendencias>
- ❖ Moliner, M. (1983). Diccionario del uso del español, Madrid: Gredos.
- ❖ Naciones Unidas, (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. [infoleg.gob.ar](http://www.infoleg.gob.ar). Recuperado de: http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003
- ❖ Naciones Unidas (1993). Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Recuperado de:

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

<http://www.fcm.unr.edu.ar/ingreso/documentos/1993->

[ResolucionNormasUniformesIgualdadOportunidadesDiscapacidad.doc](#) .

- ❖ Neffa, J.C. (1988). Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (CYMAT). La Concepción Renovadora, Universidad Tecnológica Nacional de General Pacheco, Buenos Aires, Argentina: Humanitas
- ❖ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2005). ¿Qué es la Inclusión? Sl. www.incluyeme.com. Recuperado de: <http://www.incluyeme.com/tag/definicion-de-inclusion/>
- ❖ Organización Mundial de la Salud [OMS] (1980). Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Recuperado de: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/131983/2/8486852455-spa.pdf?ua=1>
- ❖ Organización Mundial de la Salud [OMS] (2011). Temas de Salud. Discapacidades. Recuperado de: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- ❖ Organización Mundial de la Salud [OMS] (2011). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Recuperado de: https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf.
- ❖ Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1955). Recomendación N° 99 de 1955 sobre readaptación profesional y empleo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1b.htm>
- ❖ Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1983). Recomendación N° 168 sobre readaptación profesional y empleo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1b.htm>

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Oficina Internacional del Trabajo/Centro Interamericano para el Desarrollo de Conocimiento en la Formación Profesional [OIT/CINTERFOR] (2017), La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina. Recuperado de:
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/brechahabilidades_cinterfor2017_seg_0.pdf
- ❖ Palacios, A. (2008). “El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización, y plasmación en la Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de:
<http://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>
- ❖ Palacios, A & Romañach, J. (sin fecha) “El modelo de la Diversidad: La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional”. Recuperado de:
http://www.diversocracia.org/docs/Modelo_diversidad.pdf
- ❖ Panebianco, A. (2014). Roll Playing-Psicodrama-Técnicas psicodramaticas. Ficha interna de la cátedra Dinámica de Grupo, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata
- ❖ Panebianco, A., García Cein, E. (2015). El Terapeuta Ocupacional y la Coordinación grupal. Ficha interna de la cátedra Dinámica de Grupo. Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata.
- ❖ Polonio López, B. Castellanos Ortega, MC. y Viana Moldes,(2008). Terapia Ocupacional en la Infancia, Teoría y Práctica. Madrid, España: Médica Panamericana, SA.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

- ❖ Porter y Ladousse (1987). Centro Virtual Cervantes: Juego Teatral. Madrid, España: cvc.cervantes.es. Recuperado de:
https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/juegoteatral.htm
- ❖ Prienda Leiva, S.G y Mastronardi, D.M. (2016). “El impacto de los programas de entrenamiento laboral en el desarrollo de habilidades socio laborales de las personas con discapacidad que concurren al Taller de Emprendimiento para la integración social” (Tesis de grado). Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.
- ❖ Red de educadores y educadoras de Segovia. (2016, febrero 4). Mensaje en la espalda. [Archivo de vídeo]. Recuperado de:
<https://www.youtube.com/watch?v=qi6uB1Lqtr4>
- ❖ Reyes Duque, D.C. (2011). Diseño de un juego basado en experiencias como apoyo educativo para el desarrollo de la competencia trabajo en equipo (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://www.bdigital.unal.edu.co/4901/1/38364093._2011_1.pdf.
- ❖ Romero, Moruno. (2003). Terapia Ocupacional, Teoría y Técnicas, Barcelona, España: Masson
- ❖ Sandoval Ávila, A. (2001). Propuesta metodológica para sistematizar la Práctica Profesional del Trabajo Social, Buenos Aires, Argentina: Espacio.
- ❖ Servicio Nacional de Rehabilitación, (2016.). Datos estadísticos sobre discapacidad 2016. Buenos Aires. Recuperado de:
<https://www.snr.gob.ar/wp-content/uploads/2017/08/Anuario-2016-FINALRE.pdf>

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

- ❖ Slavin, R.E, (1999). Aprendizaje Cooperativo, Teoría, Investigación y Práctica, Buenos Aires, Argentina: Aique SA
- ❖ Soto Castro, O. (2011, junio 26). Dinámica Trabajo en equipo osc. [Archivo de vídeo]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=57VcPDMvw6U>.
- ❖ Vicente, A. (5 de diciembre de 2006). Juegos para la cooperación y la paz. [mensaje en un blog] Recuperado de: <http://craaltaribagorza.educa.aragon.es/juegos-para-la-cooperacion-y-la>
- ❖ Winnicott (1979) Realidad y Juego. Recuperado de: [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFG/ninez/calzetta/WINNICOTT,%20Realidad%20y%20juego%20\(1\).pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFG/ninez/calzetta/WINNICOTT,%20Realidad%20y%20juego%20(1).pdf)

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXOS

ANEXO 1: Ficha de Observación Estructurada de los Indicadores de la sub-competencia COOPERACIÓN de la Capacidad de Trabajo en Equipo observados durante el desarrollo de la Actividad Grupal realizada previa y posteriormente a la implementación del Taller de Juegos en los Participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante los meses de junio-Julio de 2018 en Mar del Plata.

Sub-Competencia: COOPERACIÓN

Indicador	Aporta ideas: comunica pensamientos para logar el objetivo común				Realiza acciones conjuntas con otras personas para lograr el objetivo común				Participa activamente para lograr un acuerdo común (consensuar)			
	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S
Nombres												

Referencias: Nunca (N): 0 – A veces (AV): 1/3- Muchas Veces (MV): 3/ 4-Siempre (S):5

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

ANEXO 2: Ficha de Observación Estructurada de los Indicadores de la sub-competencia CONFIANZA de la Capacidad de Trabajo en Equipo observados durante el desarrollo de la Actividad Grupal realizada previa y posteriormente a la implementación del Taller de Juegos en los Participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante los meses de Junio-Julio de 2018 en Mar del Plata.

Sub-Competencia: CONFIANZA

Indicador	Realiza actividades individuales en forma segura durante el entrenamiento laboral				Otorga actividades a otra persona porque está seguro que las va a cumplir correctamente (2 personas)				Otorga tareas importantes a otros en actividades grupales (3 o más personas).			
	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S
Nombres												

Referencias: Nunca (N): 0 – A veces (AV): 1/3- Muchas Veces (MV): 3/ 4-Siempre (S):5

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

ANEXO 3: Ficha de Observación Estructurada de los Indicadores de la sub-competencia LIDERAZGO de la Capacidad de Trabajo en Equipo observados durante el desarrollo de la Actividad Grupal realizada previa y posteriormente a la implementación del Taller de Juegos en los Participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante los meses de junio-Julio de 2018 en Mar del Plata.

Sub-Competencia : LIDERAZGO.

Indicador	Asume el rol de líder guiando al grupo en distintas actividades del taller				Asume el rol de líder guiando al grupo en diferentes situaciones conflictivas o cooperativas				Realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común				No realiza acciones incentivando al grupo para lograr el objetivo común			
	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S
Nombres																

Referencias: Nunca (N): 0 – A veces (AV): 1/3- Muchas Veces (MV): 3/ 4-Siempre (S):5

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 4: Ficha de Observación Estructurada de los Indicadores de la sub-competencia TOMA DE DECISIONES de la Capacidad de Trabajo en Equipo observados durante el desarrollo de la Actividad Grupal realizada previa y posteriormente a la implementación del Taller de Juegos en los Participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante los meses de Junio-Julio de 2018 en Mar del Plata.

Sub-Competencia: TOMA DE DECISIONES

Indicador	Piensa antes de tomar la decisión				Evalúa las decisiones a tomar				Elije entre varias opciones antes de decidir				Ejecuta las decisiones tomadas			
	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S
Nombres																

Referencias: Nunca (N): 0 – A veces (AV): 1/3- Muchas Veces (MV): 3/ 4-Siempre (S):5

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

ANEXO 5: Ficha de Observación Estructurada de los Indicadores de la sub-competencia COMUNICACIÓN de la Capacidad de Trabajo en Equipo observados durante el desarrollo de la Actividad Grupal realizada previa y posteriormente a la implementación del Taller de Juegos en los Participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante los meses de Junio-Julio de 2018 en Mar del Plata.

Sub-Competencia: COMUNICACIÓN.

Indicador	Habla con sus compañeros mediante el lenguaje oral				Es asertivo para comunicarse con otros (momento justo/modo adecuado)				Comunica claramente (objetivamente) lo que necesita en los mensajes a otros				Comunica Exactamente lo que necesita a otros				
	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	
Nombres																	

Referencias: Nunca (N): 0 – A veces (AV): 1/3- Muchas Veces (MV): 3/ 4-Siempre (S):5

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

ANEXO 6. Ficha de Observación Estructurada de los Indicadores de la sub-competencia RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS de la Capacidad de Trabajo en Equipo observados durante el desarrollo de la Actividad Grupal realizada previa y posteriormente a la implementación del Taller de Juegos en los Participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante los meses de Junio-Julio de 2018 en Mar del Plata.

Sub-Competencia: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Indicador	Explora las características del problema a resolver para sacar conclusiones				Estudia posibles soluciones				Participa para resolver el problema con palabras o acciones				Resuelve el problema con hechos concretos			
	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S
Nombres																

Referencias: Nunca (N): 0 – A veces (AV): 1/3- Muchas Veces (MV): 3/ 4-Siempre (S):5

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarraute, Daiana Celeste

ANEXO 7: Ficha de Observación Estructurada de los Indicadores de la sub-competencia FLEXIBILIDAD de la Capacidad de Trabajo en Equipo observados durante el desarrollo de la Actividad Grupal realizada previa y posteriormente a la implementación del Taller de Juegos en los Participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante los meses de Junio-Julio de 2018 en Mar del Plata.

Sub-Competencia: FLEXIBILIDAD

Indicador	Puede adaptarse a situaciones nuevas (días, hs, etc)				Puede adaptarse a personas nuevas (tesista, practicante, etc.)				Modifica su pensamiento ante situaciones conflictivas				Modifica su actitud frente a situaciones conflictivas			
	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S
Nombres																

Referencias: Nunca (N): 0 – A veces (AV): 1/3- Muchas Veces (MV): 3/ 4-Siempre (S):5

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 8: Ficha de Observación Estructurada de los Indicadores de la sub-competencia RESPONSABILIDAD de la Capacidad de Trabajo en Equipo observados durante el desarrollo de la Actividad Grupal realizada previa y posteriormente a la implementación del Taller de Juegos en los Participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante los meses de Junio-Julio de 2018 en Mar del Plata.

Sub-Competencia: RESPONSABILIDAD.

Indicador	Cumple con las obligaciones personales correspondiente a las actividades de entrenamiento laboral				Cumple con obligaciones relacionadas con actividades que involucren a un compañero				Cumple con las obligaciones de actividades grupales (3 ó más personas)			
	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S	N	AV	MV	S
Nombres												

Referencias: Nunca (N): 0 – A veces (AV): 1/3- Muchas Veces (MV): 3/ 4-Siempre (S):5

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 9. Entrevista Semiestructurada con opciones de respuesta para los Participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social cuyo objetivo fue indagar la percepción sobre la Importancia de la Capacidad de Trabajo en Equipo, de su desarrollo, de las sub-competencias que la componen y del sentido que le otorgan al Taller de Juegos para el desarrollo de dicha habilidad durante los meses de Junio-Julio de 2018.

Fecha:

N°

Marcar con una X la opción que considere correcta y Justificar la respuesta

Edad: Sexo: F..... M..... Trabajo: SI NO.....

Estudios Cursados: 1° Incompleto..... 1° Completo.....2° Incompleto.....

2° Completo..... 3° Incompleto..... 3° Completo..... Otro.....

Taller al que asiste:

1) ¿Le parece importante tener Capacidad de Trabajo en Equipo para Trabajar?

SI.....

NO.....

NOSÉ.....

¿Por qué?

.....

.....

.....

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

2) ¿Piensa que es importante poder desarrollar en las personas la Capacidad de Trabajo en Equipo?

SI..... NO..... NOSÉ.....

¿Por qué?

.....
.....

3) ¿Cuál de estas características cree usted que tienen las personas que poseen la Capacidad de Trabajo en Equipo?

COOPERATIVA COMUNICATIVA FLEXIBLE.....

RESPONSABLE..... GUÍA AL GRUPO CONFIABLE.....

RESUELVE PROBLEMAS TOMA DECISIONES

TODASNINGUNA.....

¿Por qué?

.....
.....

4) ¿La participación en un Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo de las personas que concurren al Taller de Emprendimiento para la Integración Social?

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

SI.....

NO.....

NOSÉ.....

¿Por qué?

.....

.....

.....

!!!!GRACIAS POR PARTICIPAR, SUS RESPUESTAS SON MUY VALIOSAS!!!!

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 10. Entrevista Semiestructurada con opciones de respuesta para la Lic. En Terapia Ocupacional del Taller de Emprendimiento para la Integración Social cuyo objetivo fue indagar la percepción sobre la Importancia de la Capacidad de Trabajo en Equipo, de su desarrollo, de las sub-competencias que la componen y del sentido que le otorga al Taller de Juegos para el desarrollo de dicha habilidad durante los meses de Junio-Julio de 2018.

Marcar con una X la opción que considere correcta y Justificar la respuesta

Edad: Sexo: F..... M..... Trabajo: SI NO.....

Estudios Cursados: 1° Incompleto..... 1° Completo.....2° Incompleto.....

2° Completo..... 3° Incompleto..... 3° Completo..... Otro.....

Profesión.

Cargo: Antigüedad en el cargo:

1) ¿Le parece importante tener Capacidad de Trabajo en Equipo para Trabajar?

SI..... NO..... NOSÉ.....

¿Por qué?

.....

.....

.....

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

2) ¿Piensa que es importante poder desarrollar en las personas la Capacidad de Trabajo en Equipo?

SI..... NO..... NOSÉ.....

¿Por qué?

.....
.....

3) ¿Cuál de estas características cree usted que tienen las personas que poseen la Capacidad de Trabajo en Equipo?

COOPERATIVA COMUNICATIVA FLEXIBLE.....

RESPONSABLE..... GUÍA AL GRUPO CONFIABLE.....

RESUELVE PROBLEMAS TOMA DECISIONES

TODASNINGUNA.....

¿Por qué?

.....
.....

4) ¿La participación en un Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo de las personas que concurren al Taller de Emprendimiento para la Integración Social?

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

SI.....

NO.....

NOSÉ.....

¿Por qué?

.....

.....

.....

Observaciones

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¡¡¡¡¡GRACIAS POR PARTICIPAR, SUS RESPUESTAS SON MUY VALIOSAS!!!!

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 11. Entrevista Semiestructurada con opciones de respuesta para los Tutores cuyo objetivo fue indagar la percepción sobre la Importancia de la Capacidad de Trabajo en Equipo, de su desarrollo, de las sub-competencias que la componen y del sentido que le otorgan al Taller de Juegos para el desarrollo de dicha habilidad en el Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante los meses de Junio-Julio de 2018.

Marcar con una X la opción que considere correcta y Justificar la respuesta

Edad: Sexo: F..... M..... Trabajo: SI NO.....

Estudios Cursados: 1° Incompleto..... 1° Completo.....2° Incompleto.....

2° Completo..... 3° Incompleto..... 3° Completo..... Otro.....

Taller a cargo:

Cantidad de participantes:

Antigüedad como Tutor:

) ¿Le parece importante tener Capacidad de Trabajo en Equipo para Trabajar?

SI.....

NO.....

NOSÉ.....

¿Por qué?

.....

.....

.....

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

2) ¿Piensa que es importante poder desarrollar en las personas la Capacidad de Trabajo en Equipo?

SI..... NO..... NOSÉ.....

¿Por qué?

.....
.....

3) ¿Cuál de estas características cree usted que tienen las personas que poseen la Capacidad de Trabajo en Equipo?

COOPERATIVA COMUNICATIVA FLEXIBLE.....

RESPONSABLE..... GUÍA AL GRUPO CONFIABLE.....

RESUELVE PROBLEMAS TOMA DECISIONES

TODASNINGUNA.....

¿Por qué?

.....
.....

4) ¿La participación en un Taller de Juegos puede favorecer el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo de las personas que concurren al Taller de Emprendimiento para la Integración Social?

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

SI.....

NO.....

NOSÉ.....

¿Por qué?

.....

.....

.....

Observaciones

.....

.....

.....

.....

!!!GRACIAS POR PARTICIPAR, SUS RESPUESTAS SON MUY VALIOSAS!!!!

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 12. Ítems Aprendizaje Cooperativo cuyo objetivo fue utilizarlos como guía para favorecer el Aprendizaje Cooperativo tratando de aplicar dichos conceptos durante todos los encuentros del Taller de Juegos para los distintos grupos conformados por los participantes del Taller de Emprendimiento para la Integración Social durante los meses de Junio-Julio de 2018.

Para realizar las actividades en el Taller de Juegos deberán tener en cuenta lo siguiente:

- 1) Lo fundamental es la COOPERACIÓN: colaborar con ideas, acciones y participar para el logro común: es del quipo (no de cada persona)
- 2) Todos deben opinar y dar sus puntos de vista para llegar a un acuerdo común.
- 3) Todos son responsables de los logros grupales;
- 4) Todos son responsables de lo que NO pueda lograr el grupo;
- 5) El aprendizaje es Grupal: todos aprenden con y del otro;
- 6) Cada participante realizará una parte de la tarea.

Para tener en cuenta:

- ❖ Cada equipo tiene su ritmo de aprendizaje propio;
- ❖ Todos los participantes realizan aportes valiosos al equipo.

¡¡¡Gracias por participar de esta experiencia!!!

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 13. Ficha de Carpeta Grupal: Caldeamiento y Preguntas Grupales

Fecha:

Nombre del Grupo:

Habilidad para el Trabajo en Equipo: Cooperación.

- 1) Definir que es la Cooperación y escribir 3 ejemplos con relación esta palabra.

Tiempo: 5 minutos

- 2) Finalizada la actividad **CONTESTAR GRUPALMENTE LO SIGUIENTE:**

- ❖ ¿Qué sentimos realizando esta actividad?
- ❖ ¿Qué pensamos al realizar la actividad?
- ❖ ¿Qué hicimos?
- ❖ ¿Cómo lo hicimos?

Tiempo: 5 minutos

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 14. Ficha de Carpeta Grupal: Caldeamiento y Preguntas Grupales

Fecha:

Nombre del Grupo:

Habilidad para el Trabajo en Equipo: Confianza.

1) Definir que es la Confianza y escribir 3 ejemplos con relación esta palabra.

Tiempo: 5 minutos

2) Finalizada la actividad **CONTESTAR GRUPALMENTE LO SIGUIENTE:**

❖ ¿Qué sentimos realizando esta actividad?

❖ ¿Qué pensamos al realizar la actividad?

❖ ¿Qué hicimos?

❖ ¿Cómo lo hicimos?

Tiempo: 5 minutos

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 15. Ficha de Carpeta Grupal: Caldeamiento y Preguntas Grupales

Fecha:

Nombre del Grupo:

Habilidad para el Trabajo en Equipo: Liderazgo

1) Definir que es el Liderazgo y escribir 3 ejemplos con relación esta palabra.

Tiempo: 5 minutos

2) Finalizada la actividad **CONTESTAR GRUPALMENTE LO SIGUIENTE:**

❖ ¿Qué sentimos realizando esta actividad?

❖ ¿Qué pensamos al realizar la actividad?

❖ ¿Qué hicimos?

❖ ¿Cómo lo hicimos?

Tiempo: 5 minutos

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 16. Ficha de Carpeta Grupal: Caldeamiento y Preguntas Grupales

Fecha:

Nombre del Grupo:

Habilidad para el Trabajo en Equipo: Toma de Decisiones

- 1) Definir que es la Toma de Decisiones y escribir 3 ejemplos con relación esta palabra.

Tiempo: 5 minutos

- 2) Finalizada la actividad **CONTESTAR GRUPALMENTE LO SIGUIENTE:**

- ❖ ¿Qué sentimos realizando esta actividad?
- ❖ ¿Qué pensamos al realizar la actividad?
- ❖ ¿Qué hicimos?
- ❖ ¿Cómo lo hicimos?

Tiempo: 5 minutos

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 17. Ficha de Carpeta Grupal: Caldeamiento y Preguntas Grupales

Fecha:

Nombre del Grupo:

Habilidad para el Trabajo en Equipo: Comunicación

- 1) Definir que es la Comunicación y escribir 3 ejemplos con relación esta palabra.

Tiempo: 5 minutos

- 2) Finalizada la actividad **CONTESTAR GRUPALMENTE LO SIGUIENTE:**

- ❖ ¿Qué sentimos realizando esta actividad?
- ❖ ¿Qué pensamos al realizar la actividad?
- ❖ ¿Qué hicimos?
- ❖ ¿Cómo lo hicimos?

Tiempo: 5 minutos

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 18. Ficha de Carpeta Grupal: Caldeamiento y Preguntas Grupales

Fecha:

Nombre del Grupo:

Habilidad para el Trabajo en Equipo: Flexibilidad y Resolución de Problemas

- 1) Definir que es la Flexibilidad y la Resolución de Problemas y escribir 3 ejemplos con relación a cada una de estas palabras.

Tiempo: 5 minutos

- 2) Finalizada la actividad **CONTESTAR GRUPALMENTE LO SIGUIENTE:**

- ❖ ¿Qué sentimos realizando esta actividad?
- ❖ ¿Qué pensamos al realizar la actividad?
- ❖ ¿Qué hicimos?
- ❖ ¿Cómo lo hicimos?

Tiempo: 5 minutos

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 19. Ficha de Carpeta Grupal: Caldeamiento y Preguntas Grupales

Fecha:

Nombre del Grupo:

Habilidad para el Trabajo en Equipo: Responsabilidad

1) Definir que es la Responsabilidad y escribir 3 ejemplos con relación a esta palabra.

Tiempo: 5 minutos

2) Finalizada la actividad **CONTESTAR GRUPALMENTE LO SIGUIENTE:**

❖ ¿Qué sentimos realizando esta actividad?

❖ ¿Qué pensamos al realizar la actividad?

❖ ¿Qué hicimos?

❖ ¿Cómo lo hicimos?

Tiempo: 5 minutos

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 20. Ficha de Carpeta Grupal: Preguntas Individuales

Fecha:

Nombre:

Finalizada la actividad CONTESTE EN FORMA INDIVIDUAL LO SIGUIENTE:

- ❖ ¿Qué sentí al realizar esta actividad?
- ❖ ¿Qué pensé al realizar la actividad?
- ❖ ¿Qué hice?
- ❖ ¿Cómo lo hice?

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 21. Ficha Primer Autoevaluación

Autoevaluación N ° 1

Fecha:

Nombre:

Responder de cada Habilidad para el Trabajo en Equipo.

Qué dificultades tuve en los juegos de:

- 1) Cooperación
- 2) Confianza
- 3) Liderazgo
- 4) Toma de Decisiones

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 22. Ficha Segunda Autoevaluación

Autoevaluación N ° 2

Fecha:

Nombre:

Responder de cada Habilidad para el Trabajo en Equipo.

Qué dificultades tuve en los juegos de:

- 1) Comunicación
- 2) Flexibilidad y Resolución de Problemas
- 3) Responsabilidad.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 23. Consigna escrita: Elementos a traer para la Actividad Grupal de Pre-Test y

Post Test

Elementos para el próximo encuentro para realizar la Actividad Grupal

- 1) Una revista con imágenes, 2) una tijera, 3) una plástica, 4) un fibrón negro o de color,
- 5) Regla, 6) Lápiz y 7) Colores

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 24. Consigna escrita para realizar la Actividad Grupal de Pretest y Post test

Consigna de la Actividad Grupal

- 1) Elegir un tema y representarlo en la cartulina utilizando todos los elementos solicitados
(no se puede pedir a los demás grupos si se ha olvidado algún elemento)

Tiempo de realización: 40 minutos

- 2) Finalizada la actividad cada grupo deberá exponer oralmente el trabajo realizado en la cartulina al resto de los equipos.

Tiempo: 5 minutos para cada uno

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

ANEXO 25. Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a las personas información sobre este estudio explicando la naturaleza de esta, y su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la estudiante de Lic. En Terapia Ocupacional Sarrautte, Diana Celeste de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

El objetivo de este estudio es indagar la percepción acerca del desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral y poder determinar el impacto del Taller de Juegos implementado para favorecer y /o mejorar dicha habilidad en las personas que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar un cuestionario sencillo. Esto tomará aproximadamente 1 hora. Usted será guiado continuamente por la tesista para ofrecerle la orientación que necesite.

Le solicitamos sea sincero en sus respuestas. La participación es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y con fines estrictamente de investigación para hacer avanzar el conocimiento científico. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Su participación es muy valiosa.

Desde ya le agradezco su colaboración.

Fecha

Firma del participante

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Cuaderno de Campo.

Actividad Grupal Primer Momento

Durante el encuentro previo a comenzar el Trabajo de Campo se les explico a los participantes el objetivo de la Investigación y se detalló la metodología. A quiénes aceptaron formar parte de la muestra se les entrego la Consiga en forma escrita de los elementos que debieron traer para realizar la actividad grupal el próximo encuentro. Los elementos pedidos fueron los siguientes: 1 fibrón, 1 revista con imágenes, colores, 1 regla, 1 tijera, 1 plasticola y 1 lápiz.

Fecha: Jueves 7 de Junio

Primer Momento: Se les administro el Cuestionario de Opinión. Posteriormente conformados los grupos originarios de las capacitaciones se realizó la Actividad Grupal, la consigna escrita consistió en: Elegir un tema, utilizar todos los elementos que se les había solicitado el encuentro anterior por escrito (sin poder pedir a los otros equipos los faltantes) y representarlo en la cartulina (llevada por la tesista). El tiempo otorgado fue de 60 minutos en total, 40 minutos para realizar la tarea y 5 minutos de exposición oral para cada equipo.

Se observo ansiedad, desorganización grupal, falta de los elementos solicitados que provoco en algunos casos descontento, inflexibilidad para resolver la consigna, dificultad para asumir un rol activo por parte de los participantes, preponderando los tutores en el mismo.

Taller de Juegos para el desarrollo de la Capacidad Trabajo en Equipo.

Encuentro N°1 Conformación de los equipos. Habilidad Cooperación

Fecha: Martes 12 de Junio de 2018

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Coordinadora: Tesista: Sarrautte, Daiana Celeste. Por ser una sistematización de una experiencia de campo, en esta instancia participaron de la misma las practicantes de TO Marina Portález, Adriana Fernández Alboy y Piuke Abran Díaz colaborando durante el Taller de Juegos

Cantidad de Participantes: 35

Lugar: Taller de Emprendimiento para la Integración Social

Para conformar los grupos la coordinadora les otorgó números del 1 al 5 y éstos debieron buscar a los compañeros que tuvieran la misma numeración para conformar su equipo. Luego cada integrante del grupo se presentó respondiendo a las siguientes consignas: ¿Cómo se llama, 2) ¿Cuántos años tiene y 3) ¿Qué es lo que más le gusta hacer? Luego y se les entregó una carpeta a cada equipo y se explicó las premisas de Aprendizaje Cooperativo descriptas en una ficha en cada carpeta. Se les solicitó que se apodaran con el nombre de un animal con el que ellos se sintieran representados. Éstos se denominaron: 1) Tigres, 2) Colibrí, 3) Perros, 4) Leones y 5) Leonas. Posteriormente compartieron en forma oral la selección de lo descripto y se les explicó el funcionamiento de la carpeta grupal. En la cual había fichas por cada habilidad de la Capacidad de Trabajo en equipo que contenía: consignas del caldeamiento (previo al desarrollo de la actividad) y las mismas preguntas de cierre individual-grupal para responder luego de cada juego.

Inicio: Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad cooperación en donde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Desarrollo:

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Juego 1 “Dinámica de grupo para trabajo en Equipo”: Se les entrego a cada grupo una plancha de cartón con dos C en su interior y bordes elevados. El desafío consistió en ingresar 2 bolita en cada una de ellas, sosteniéndola por los extremos de las cuerdas colocadas en las esquinas de las planchas. Par aumentar el reto se le agrego 4 bolitas más. Luego realizaron competencia.

Juego 2 “La pelota viajera” El juego consistió en que todos los participantes del equipo debieron colaborar para pasar una pelota chica que estaba dentro de un vaso de plástico a otro vaso sin tocar los mismos con las manos ni con ninguna otra parte del cuerpo. Utilizaron 2 vasos de plástico, una pelota de tamaño pin-pong, una tijera, una goma elástica y 2 metros de hilo. Debieron utilizar todos los elementos y trabajar en forma cooperativa

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Éstas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Observaciones: Al principio se los observó desorganizados y ansiosos por la nueva propuesta se mostraron reticentes a comenzar el taller, ya que, no quitaban los elementos correspondientes a las capacitaciones a las cuales asistían (lanas, agujas, telas, etc.). Luego se los percibió concentrados en las explicaciones de las carpetas y posteriormente comenzaron a disfrutar de los juegos y a querer competir entre los equipos. Los tutores coordinaban la

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

actividad debido a su marcado liderazgo dificultando la participación del total los integrantes

Finalizó el primer encuentro con un clima grupal agradable y con la expectativa de los participantes por los juegos de los encuentros subsiguientes.

Encuentro N° 2 . Habilidad Confianza

Fecha: Jueves 14 de Junio de 2018

Coordinadora: Tesista: Sarrautte, Daiana Celeste. Por ser una sistematización de una experiencia de campo, en esta instancia participaron de la misma las practicantes de TO Marina Portález, Adriana Fernández Alboy y Piuke Abran Díaz colaborando durante el Taller de Juegos

Cantidad de Participantes: 35

Lugar: Taller de Emprendimiento para la Integración Social

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad confianza en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Desarrollo

Juego 1-El Cien Pies: Cada grupo asignó un coordinador que guió el recorrido por el espacio. Se colocaron en filas con los ojos vendados y se tomaron de los hombros del compañero de adelante. El último de la hilera no tuvo los ojos vendados y fue quien guió el recorrido. Todos los equipos lo hicieron simultáneo sin chocarse. Cambiaron de guía para que

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

todos experimentan ambos roles. Realizaron 5 recorridos con y sin obstáculos, según el desafío propuesto por el guía.

Juego 2 -Dinámica para Confianza: Los participantes con los ojos vendados fueron guiados por un coordinador asignado. Se les brindó un elástico con forma circular que tenía atado alrededor 4 cuerdas elásticas que sostuvieron por los extremos los miembros del equipo. Se los dirigió hasta llegar a una botella que sujetaron con el elástico y llevaron al otro extremo del salón.

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Éstas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Observaciones: Se percibió mayor organización y participación grupal con una respuesta positiva a la propuesta. Todos quisieron vendarse los ojos, guiar y ser guiados. Participaron activamente, se divirtieron y destacaron la importancia de la confianza grupal. Presentaron limitación en la percepción individual y grupal respecto a las habilidades

Encuentro N° 3. Habilidad Liderazgo

Fecha: Martes 19 de Junio de 2018

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Coordinadora: Tesista: Sarrautte, Daiana Celeste. Por ser una sistematización de una experiencia de campo, en esta instancia participaron de la misma las practicantes de TO Marina Portález, Adriana Fernández Alboy y Piuke Abran Díaz colaborando durante el Taller de Juegos

Cantidad de Participantes: 35

Lugar: Taller de Emprendimiento para la Integración Social

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad liderazgo en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Desarrollo

Juego El Círculo. Se les solicitó a los integrantes de los grupos que se pongan en círculo y se tomen de las manos. Después, se les consigno formar distintas figuras, estando unidos de las manos. Éstas fueron: un triángulo, una estrella, un cuadrado, un rombo. Luego formarán letras: A-E-C-L-F y figuras libres.

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Éstas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Observaciones: Dificultad en la asunción del liderazgo. Los tutores animaron a los participantes a adoptar este rol. Se observó buena predisposición hacia la actividad

Encuentro N° 4 Toma de decisiones y primera Autoevaluación

Fecha: Jueves 21 de Junio de 2018

Coordinadora: Tesista: Sarrautte, Daiana Celeste. Por ser una sistematización de una experiencia de campo, en esta instancia participaron de la misma las practicantes de TO Marina Portález, Adriana Fernández Alboy y Piuke Abran Díaz colaborando durante el Taller de Juegos

Cantidad de Participantes: 32

Lugar: Taller de Emprendimiento para la Integración Social

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad toma de decisiones en donde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Desarrollo.

Juego “Sobrevivir”: Se le entregó a cada equipo en una hoja el mismo caso a resolver. Consensuaron la decisión tomada para resolverlo, luego expusieron y compararon las respuestas del caso con el resto de los grupos.

Caso: Una inmensa catástrofe ha sucedido en la tierra, dentro de 30 minutos ya no se podrá habitar. Sólo quedan 9 personas sobrevivientes. Existe una nave que puede trasladarlos a un nuevo planeta para comenzar a poblarlo. Ésta solo tiene lugar para llevar a 5 personas. El

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

grupo está compuesto por: un religioso, un juez, un policía, un esposo, una esposa embarazada, una vedette, un estudiante, un agricultor, y una maestra.

- 1) ¿A qué 5 personas elegirían para poblar el nuevo planeta? 2) ¿Por qué fueron elegidas?
- 3) ¿Cómo tomaron esta decisión?

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Éstas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Primera Autoevaluación: Cada participante realizó una devolución escrita de su desempeño respecto a las habilidades favorecidas en los distintos encuentros a través del juego. En este primer momento, teniendo en cuenta que se correspondían con la mitad de las habilidades del trabajo en equipo, se auto examinaron: cooperación, confianza, liderazgo y toma de decisiones en una ficha individual en donde consignaron ¿Cuáles fueron las dificultades que percibieron en los juegos correspondientes a cada una de dichas habilidades? La segunda parte de ésta fue una devolución oral del desempeño de sus compañeros.

Observaciones: Se produjo un dialogo fluido en los distintos grupos, se escucharon las distintas opiniones con dificultad para consensuar y tomar la decisión adecuada al caso.

Encuentro N° 5 Habilidad Comunicación

Fecha: Martes 26 de Junio de 2018

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Coordinadora: Tesista: Sarrautte, Daiana Celeste. Por ser una sistematización de una experiencia de campo, en esta instancia participaron de la misma las practicantes de TO Marina Portález, Adriana Fernández Alboy y Piuke Abraham Díaz colaborando durante el Taller de Juegos

Cantidad de Participantes: 34

Lugar: Taller de Emprendimiento para la Integración Social

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó la ficha para la habilidad comunicación en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos.

Desarrollo.

Juego “Mensaje en la espalda”: Los participantes de cada equipo se colocaron en fila, al último de cada grupo se le dio una imagen para dibujarla con el dedo en la espalda del compañero de adelante y así sucesivamente hasta llegar al primero de la hilera sin hablar. Éste tenía un papel y una lapicera donde replicó lo que se le dibujó en la espalda (debiendo coincidir esto con el dibujo de la hoja). Se realizó primero un dibujo de prueba para verificar que se comprendiera la consigna. Luego siete partidas del juego. En las dos primeras se utilizó el mismo diseño, posteriormente las imágenes fueron diferentes y de trazos sencillos.

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Éstas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Observaciones: Frustración frente a la evidente falla de comunicación grupal. Motivo que los llevo a participar repetidamente con distintas figuras para mejorar su desempeño grupal.

Encuentro N° 6 Habilidades Flexibilidad y Resolución de Problemas

Fecha: Jueves 28 de Junio de 2018

Coordinadora: Tesista: Sarrautte, Daiana Celeste. Por ser una sistematización de una experiencia de campo, en esta instancia participaron de la misma las practicantes de TO Marina Portález, Adriana Fernández Alboy y Piuke Abraham Díaz colaborando durante el Taller de Juegos

Cantidad de Participantes: 32

Lugar: Taller de Emprendimiento para la Integración Social

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó las fichas para las habilidades Flexibilidad y Resolución de Problemas en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos de cada competencia.

Desarrollo.

Juego “Torre de papel”: Se entregó 17 hojas blancas tamaño A4 a cada equipo. La consigna dada fue realizar una torre de papel utilizando todas las hojas enteras (sin cortarlas). Los

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

participantes fueron manipulando el material y probando diferentes formas de torres. Cada grupo consensuó finalmente el modelo a realizar. Todos pudieron resolver la consigna.

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Estas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Observaciones: Se mostraron desorganizados frente a la propuesta quedándose inactivos por unos minutos. Los tutores comenzaron a dirigir la actividad y a organizar el grupo. Luego comenzaron a intervenir los participantes para concretar la tarea. Se los observó activos y divirtiéndose mucho al realizar la actividad.

Encuentro N° 7 Habilidad Responsabilidad y Segunda Autoevaluación.

Fecha: Martes 3 de Julio de 2018

Coordinadora: Tesista: Sarrautte, Daiana Celeste. Por ser una sistematización de una experiencia de campo, en esta instancia participaron de la misma las practicantes de TO Marina Portález, Adriana Fernández Alboy y Piuke Abraham Díaz colaborando durante el Taller de Juegos.

Cantidad de Participantes: 35

Lugar: Taller de Emprendimiento para la Integración Social

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Inicio: Síntesis del encuentro anterior. Recordatorio de pautas Cooperativas. Explicación del nuevo tema y objetivos de la actividad. Caldeamiento: Se les otorgó las fichas para la habilidad Responsabilidad en dónde debieron definir el concepto y colocar 3 ejemplos de esta.

Desarrollo.

Se le otorgo por escrito a cada grupo una situación laboral referente a la Responsabilidad que representaron mediante la técnica de Role Playng. Posteriormente a cada escena los grupos generaron una conclusión acerca de la misma y debatieron en el tercer momento. La consigna fue: Realizar una representación del caso utilizando la Técnica de Improvisación en dónde todas las personas participen, organizándose grupalmente y consensuar: 1) Nombre de la Escena 2) División de roles 3) Puesta en escena el contenido de esta sin practicar que implique la secuencia de: Inicio, desarrollo y fin de la escena 4) Representar la escena 5) Realizar una conclusión sobre su caso para debatirla posteriormente.

Tiempo: 10 minutos para las consignas 1, 2 y 3. Cinco minutos para Representar la escena (consigna 4) y 5 minutos para compartir grupalmente la conclusión del caso.

Las situaciones laborales fueron las siguientes: 1) El pago del sueldo esta después del día 10 de cada mes. 2) Falte a la reunión de equipo dónde se asignaban las vacaciones. 3) Me quedé dormido y llegué 2 horas tarde al trabajo porque me fui a bailar, pero le mentí a mi jefe. 4) Nuestro compañero de equipo nunca trae los materiales para realizar las actividades. 5) Nuestra empresa no cuenta con seguro para accidentes de trabajo. **(Elaboración propia).**

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

Cierre: Se les otorgó las fichas con las preguntas grupales e individuales en diferentes hojas. Estas fueron: 1) ¿Qué sintí/mos? 2) ¿Qué pensé/amos? 3) ¿Qué hice/hicimos? 4) ¿Cómo lo hice/imos?. Antes de responder se cotejó el cumplimiento del objetivo, el concepto disparador, los ejemplos con lo sucedido en el juego, pretendiendo favorecer el insight de la experiencia y para ello también se comentaron analogías relativas a posibles situaciones laborales, posibilitando que los participantes comiencen a identificar potencialidades y dificultades.

Segunda Autoevaluación: Cada participante realizó una devolución escrita de su desempeño respecto a las habilidades favorecidas en los distintos encuentros a través del juego. En este segundo momento, finalizando los encuentros del Taller de Juegos se auto examinaron las habilidades: Comunicación, Flexibilidad, Resolución de Problemas y Responsabilidad en una ficha individual en donde consignaron ¿Cuáles fueron las dificultades que percibieron en los juegos correspondientes a cada una de dichas competencias? La segunda parte de ésta fue una devolución oral del desempeño de sus compañeros.

Observaciones: Se los percibió divertidos y con una dinámica grupal activa y fluida. Hubo buena organización y predisposición para las diferentes escenas. Se los observo comprometidos con la actividad

Actividad Grupal Segundo Momento

Fecha: Jueves 5 de Julio

Conformados los grupos originarios de las capacitaciones se realizó la Actividad Grupal la consigna escrita consistió en: Elegir un tema, utilizar todos los elementos que se les había

Tesis “El juego y el desarrollo de la Capacidad de Trabajo en Equipo en el entrenamiento laboral de las personas con discapacidad que participan del Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Sistematización de una experiencia de campo/ Sarrautte, Daiana Celeste

solicitado el encuentro anterior por escrito (sin poder pedir a los otros equipos los faltantes) y representarlo en la cartulina (llevada por la tesista). El tiempo otorgado fue de 60 minutos en total, 40 minutos para realizar la tarea y 5 minutos de exposición oral para cada equipo.

Se les administro el Cuestionario de Opinión

Se observo mayor organización grupal, predisposición para la realización de la actividad, cumplimiento de la consiga escrita. Dinámica fluida, con asunción activa de roles, participación, flexibilidad y un ánimo grupal positivo.

Se mostraron comprometidos con la actividad durante el Taller de Juegos. Se realizo un cierre general en forma oral donde transmitieron sus sentimientos, vivencias y emociones respecto a esta experiencia. Con adjetivos calificativos positivos hacia el Taller de Juegos, la Lic., en TO, Tesista y practicantes colaboradoras y un clima muy emotivo se realizó el cierre de este acordando presentar los resultados de la Investigación y el informe escrito para el Taller de Emprendimiento para la Integración Social posteriormente.