

2021

Representaciones sociales sobre trabajo de los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea (2020-2021)

Ardanaz, Mariana

<http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/152>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

“Representaciones Sociales sobre trabajo de los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea (2020-2021)”.



Universidad Nacional de Mar del Plata

Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social

Tesis de grado presentada en la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social para optar por el Título Licenciada en Terapia Ocupacional

Por

Ardanaz, Mariana

Goicoechea, María Agustina

Tribaudino, Natalia Andrea

Necochea, Buenos Aires, Argentina

Año 2021.

Autoras:


Ardanaz, Mariana
DNI 30.923.065



Goicoechea, María Agustina
DNI 30.240.256



Tribaudino, Natalia Andrea
DNI 35.412.497



Directora:

Pissarro, Mónica
DNI 16370238
Matrícula MP N° 250



Codirectora:

Malleville, Sofía
DNI N° 35605430
Licenciada y Profesora en Sociología, Facultad de
Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de La
Plata (FaHCE-UNLP)



Asesoría Metodológica:

Asignatura Taller de Trabajo Final.
Malleville, Sofía

AGRADECIMIENTOS:

Queremos agradecer a todas las personas que nos acompañaron a lo largo de este camino. A nuestras familias y amigos, pilares fundamentales en nuestro recorrido, que han estado siempre presentes, apoyándonos y acompañándonos en todo el proceso.

A la Facultad de Cs. de la Salud y Servicio Social y a las personas que formaron parte de nuestra formación a lo largo de estos largos años.

A Mónica Pizarro y Sofía Malleville, por sumarse a este proyecto, por su entrega, compromiso y dedicación en este recorrido y por su apoyo incondicional.

A Mirtha Lavallén, Mónica Díaz y Mariano Saccullo, por su predisposición y ayuda fundamental para nuestra investigación.

Y un especial agradecimiento, a los protagonistas de esta tesis, que sin ellos no hubiese sido posible: a los operarios del Taller Protegido “Todo para Ellos”, gracias por su participación y entusiasmo.

A todos ¡muchas gracias!

TESIS

CONTENIDO

Introducción.....7

Capítulo 1:

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN.....14

Bibliografía.....27

Capítulo 2:

MARCO TEÓRICO.....29

2.1: Representaciones Sociales (RS).....30

2.1.1 Conceptualizaciones sobre las Representaciones Sociales.....31

2.1.2 Desarrollo de la Escuela Clásica y la Escuela Estructural.....33

2.1.3 Conclusión.....38

Bibliografía.....40

2.2: Discapacidad.....41

2.2.1 Definiciones de Discapacidad.....42

2.2.2 Modelos de Discapacidad.....46

2.2.3 Apreciación personal.....49

Bibliografía.....51

2.3: Trabajo y discapacidad.....53

2.3.1 Definiciones de trabajo, empleo y ocupación.....54

2.3.2 Estadísticas de empleo en Argentina en Personas con Discapacidad.....	60
2.3.3 Normativa laboral vigente para Personas con Discapacidad.....	62
2.3.4 Modalidades de trabajo para Personas con Discapacidad.....	64
2.3.5 Empleo Protegido.....	66
2.3.6 Taller Protegido de Producción “Todo Para Ellos” Necochea.....	69
Bibliografía.....	88

Capítulo 3:

ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	90
Tema.....	91
Problema.....	91
Objetivo General.....	91
Objetivos Específicos.....	91
Dimensionamiento de las variables de estudio	92
Enfoque de investigación y tipo de estudio	94
Población.....	94
Unidad de análisis.....	94
Muestra.....	95
Método de selección de la muestra	95
Criterios de selección de la muestra	95
Procedimiento para la recolección de datos	96
Análisis de datos.....	98
Bibliografía.....	101

Capítulo 4:

ANÁLISIS DE DATOS.....	102
4.1 Dificultades para acceder al mercado laboral.....	103
4.2 Trayectorias laborales de los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos”.....	107
4.3 Un acercamiento a las tareas y actividades que realizan los operarios en el Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos”.....	111
4.4 Condiciones laborales que presentan los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos”.....	121
4.5 Diferentes sentidos que los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” le otorgan a su trabajo.....	127
CONCLUSIÓN.....	140
ANEXOS	
Anexo 1.....	148
Anexo 2.....	149
Anexo 3.....	152
Anexo 4.....	154
Anexo 5.....	159
Anexo 6.....	163

Introducción

El presente trabajo de investigación surge a partir de la Práctica Clínica Pre Profesional en el Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” en la Ciudad de Necochea, de la carrera Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

En el marco de esta práctica, conocimos en mayor profundidad la dinámica cotidiana del Taller. Dicho espacio, nació en el año 1985, y desde sus inicios, constituye un ámbito de gran relevancia tanto para sus integrantes como para la comunidad ya que es uno de los pocos espacios en la ciudad de Necochea que pretende la inclusión de las Personas con Discapacidad a la sociedad a través del trabajo. En este sentido, el Taller Protegido tiene un doble propósito: el desarrollo laboral y la inclusión social de sus participantes. Específicamente, se realizan tareas ligadas a la producción de bienes y servicios tales como, el recuperado de residuos sólidos urbanos (RSU), producción y comercialización de bolsas de polietileno, y embolsado y comercialización de verduras, además de la atención del carrusel y calesita. El Taller cuenta con 2 Sedes donde trabajan 40 operarios con diversas discapacidades.

Con nuestra tesis buscamos, mediante un estudio cualitativo de carácter exploratorio-descriptivo comprender las Representaciones Sociales sobre el trabajo que poseen los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea en el período 2020-2021.

Para la recolección de los datos nos servimos principalmente de técnicas cualitativas de investigación. Realizamos N°10 entrevistas semi estructuradas en profundidad a los integrantes del taller protegido y, complementariamente, efectuamos

observaciones en el espacio de trabajo en vistas de registrar las tareas que allí se realizan. Así mismo analizamos la normativa que regula el acceso al empleo en nuestro país y los incentivos destinados a fomentar la inserción laboral de Personas con Discapacidad.

La población sobre la cual realizamos este estudio son Personas con Discapacidad que se desempeñan en diferentes tareas como operarios del Taller Protegido de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre los 18 y 65 años. Además, tomamos en cuenta que entre las personas que concurren al taller hay quienes lo hacen hace más de veinte años y otros hace menos de tres años.

Realizamos el análisis de las Representaciones Sociales sobre el trabajo de las Personas con Discapacidad basándonos en el Modelo Social de Discapacidad, el cual postula la necesidad de centrarse en la persona y no en su discapacidad, considera que las causas que originan la discapacidad son sociales y concibe a la sociedad como la responsable de brindar igualdad de oportunidades a todas las personas, considerándolas como sujetos de Derecho. Así mismo, para responder al objetivo de esta investigación, también realizamos una recopilación de antecedentes sobre estudios relacionados con nuestra temática para acercarnos a los temas por abordar.

Con este trabajo de investigación pretendemos realizar un aporte para comprender las Representaciones Sociales que poseen los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo Para Ellos”, sobre su trabajo durante el período 2020-2021, teniendo en cuenta el contexto actual de pandemia debido al Covid-19. Desde su detección a fines de diciembre de 2019 en Wuhan (China), el virus se ha diseminado rápidamente por todo el mundo debido a la globalización, ocasionando estragos en la

salud pública y la economía. En Argentina, el primer caso de COVID-19 se detecta a principios de marzo del 2020. Frente a esta situación y para evitar la expansión de la enfermedad, el gobierno decreta una cuarentena obligatoria para todos los habitantes del país, la cual atravesó diferentes fases, pasando desde el aislamiento estricto, el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), hasta llegar a la fase actual de Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO). Todo lo mencionado alteró la vida cotidiana de las personas y específicamente en el mercado laboral se produjo la suspensión de actividades presenciales, su posterior modificación hacia la virtualidad, pérdida de empleos, disminución de ingresos, etc. En el caso particular del taller protegido “Todo para Ellos” se suspendieron las actividades durante tal periodo, todos los operarios fueron catalogados como personas de riesgo, cambiaron los protocolos de cuidado, y se re-organizaron las tareas. La imposibilidad de la presencialidad tuvo diferentes implicancias tanto en el funcionamiento del taller (por ejemplo, disminuyó la productividad), como en la cotidianeidad de los operarios, quienes vieron limitadas sus actividades y posibilidades de interacción social.

A partir del análisis de las Representaciones Sociales que poseen los operarios del taller protegido y teniendo en cuenta el período particular en el que se desarrolla esta investigación, pretendemos visibilizar y dar cuenta desde la mirada de los propios actores, el significado que tiene el trabajo y, específicamente, el taller protegido como modalidad de trabajo.

Si bien en nuestro país hay un alto nivel de desocupación, agravado por el contexto actual, es indudable que las Personas con Discapacidad tienen aún más inconvenientes a la hora de insertarse en el ámbito laboral pese a que desde el Estado se han brindado recursos para modificar esta situación y promover la igualdad

de oportunidades para este colectivo. Entre estos recursos podemos mencionar: el plan Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, la Ley N°22.431 que establece el cupo de 4% de Empleo para personas con discapacidad, la Ley Federal de Empleo Protegido N° 26.816, entre otros. Sin embargo, aún con estas medidas es posible observar las dificultades que presentan las Personas con Discapacidad para insertarse laboralmente y lograr la igualdad de condiciones en relación a las personas sin discapacidad en cuanto a los derechos laborales como la jornada de trabajo, salario, entre otras.

En este sentido, resulta importante señalar que este trabajo de investigación se fundamenta a partir de los siguientes aspectos.

En primer lugar, debido a la relevancia social que implica poner de manifiesto las voces de las Personas con Discapacidad y, en particular, sus Representaciones Sociales, entendidas como un conjunto de conocimientos por medio de los cuales los sujetos hacen comprensible la realidad en que se encuentran inmersos. Así mismo destacar la importancia que las Representaciones Sociales tienen en los procesos de construcción de la subjetividad de los individuos y por lo tanto en la construcción de identidades/alteridades.

En segundo lugar, a partir de la revisión bibliográfica realizada para esta investigación, hemos podido observar la escasa producción teórica con respecto a las Representaciones Sociales y su relación con el trabajo en Personas con Discapacidad, la cual consideramos una herramienta fundamental en nuestro rol como futuras terapistas ocupacionales.

En tercer lugar, recalcar la importancia que presenta la inserción laboral ya que permite a las Personas con Discapacidad mejorar sus condiciones de vida, colaborar

con su familia y apoyar al desarrollo de su comunidad a través de un trabajo productivo, lo cual repercute en su autoestima y sentido de competencia mediante la participación activa en el mercado laboral.

En cuarto lugar, mencionar el valor que tienen los talleres protegidos de producción como modalidad de empleo para las Personas con Discapacidad, siendo en ocasiones el único recurso viable para su inserción laboral. La mirada hacia dichos talleres se ha ido modificando a lo largo del tiempo, a partir de la implementación del nuevo Modelo Social de Discapacidad, apoyado por la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, a partir de la cual se considera a las personas como Sujetos de Derecho modificando la visión hegemónica del Modelo Médico o Rehabilitador que consideraba a las personas como sujetos pasivos, receptores de cuidados y beneficios. En este nuevo paradigma se ponen de relieve ideales como la autonomía, poniendo el acento en la potencialidad de cada persona y en las barreras de la sociedad que limitan el desempeño y la funcionalidad de las Personas con Discapacidad.

En esta línea, cabe resaltar el papel que ha tenido la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad promoviendo la igualdad de oportunidades, la equidad y la justicia social, a la cual nuestro país ha adherido y conferido el carácter de ley a través de la Ley N°26.378.

La tesis se organiza de la siguiente manera: en el capítulo 1 nos acercamos a la temática con el estado actual de la cuestión, en el capítulo 2.1 analizamos las diferentes teorías y definiciones sobre las Representaciones Sociales y sus principales exponentes. Luego, en el capítulo 2.2, realizamos un recorrido histórico de las diferentes definiciones y modelos sobre discapacidad, donde hacemos hincapié en el

modelo Social de Discapacidad. Asimismo, analizamos en el capítulo 2.3 los diferentes conceptos de trabajo, empleo y ocupación relacionándolos con las distintas modalidades de trabajo creadas para las Personas con Discapacidad, apoyadas en la normativa vigente, profundizando en los Talleres Protegidos de Producción y describiendo el Taller Protegido “Todo para Ellos” sobre el cual se basa nuestro estudio.

CAPÍTULO 1

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

Estado actual de la cuestión

A partir del rastreo bibliográfico realizado en la Biblioteca Central y en la Hemeroteca de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en la Asociación Marplatense de Terapia Ocupacional (A.M.T.O.) y mediante acceso vía virtual tanto a los portales de las bibliotecas de otras Universidades, bases de datos que contienen artículos de divulgación científica como los portales Medline Plus, Scielo y PubMed, y artículos vinculados a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), pudimos identificar estudios relacionados con la temática que pretendemos abordar en el presente trabajo. Si bien algunos de ellos no corresponden específicamente a nuestros objetivos, se consideran relacionados a nuestra área de estudio. Los mismos se detallan a continuación, teniendo en cuenta el año de realización del estudio en orden creciente.

Álvarez, María Alejandra y Laboratto, Ana Claudia (2001) presentaron su tesis titulada “Integración laboral de sujetos con retraso mental moderado”. La misma pretende demostrar en qué medida se lleva a cabo la Integración Laboral de los alumnos aprendices egresados del Centro de Formación Laboral N°1 de la ciudad de Mar del Plata. El objetivo general de esa investigación es establecer en qué medida se integran al mercado laboral los alumnos-aprendices con retraso mental moderado, egresados del Centro de Formación Laboral N°1 de la ciudad de Mar del Plata. Dentro de los objetivos específicos se incluyen evaluar si la población de estudio se encuentra integrada a un trabajo; determinar si las actividades que los egresados desarrollan en su actual trabajo se condicen con las aprendidas en el Centro de Formación Laboral N°1; establecer las distintas causas por las cuales los egresados del Centro de Formación Laboral N°1, que en algún momento estuvieron integrados a un régimen laboral, en la actualidad ya no lo están. La muestra está conformada por

alumnos egresados de una institución educativa entre 20 y 32 años por 34 personas, de las cuales el 65% corresponde al sexo masculino, y el 35% restante, al femenino. Se emplea para la recolección de datos dos encuestas estructuradas. La primera encuesta es respondida por un familiar directo del egresado aprendiz; la segunda, es tomada a los encargados y/o supervisores de los lugares de trabajo de los egresados integrados laboralmente. Los resultados obtenidos son que el 74% de la muestra no se encontraba integrada laboralmente, mientras que si lo estaba el 26% restante. Con respecto al tipo de trabajo realizado por los egresados se evidenció que el 67% estaba bajo la modalidad de trabajo protegido y el 33% en otras modalidades, de las que se discrimina entre emprendimientos familiares 67% y el 33% empleo bajo condiciones especiales. Esta investigación concluye en marcar la necesidad de incrementar oportunidades desde lo familiar, generando el compromiso de acompañar e incentivar el proceso de búsqueda y mantenimiento de un empleo; desde lo educativo, resaltando la necesidad y urgencia de aumentar la oferta de formación laboral.

En lo que respecta a investigaciones realizadas en la ciudad de Necochea, encontramos la tesis de Del Giorgio, S; Salvo, L (2002) presentaron su tesis de grado titulada "Situación laboral de los alumnos aprendices egresados del servicio de formación laboral". Esta tesis se realizó en el Servicio Agregado de la Escuela Especial N°501 de Discapacidad Mental, el cual otorga capacitación laboral en diferentes oficios a aquellos alumnos egresados de las escuelas especiales de Necochea. El objetivo general de la investigación es explorar la situación laboral actual de los Alumnos Aprendices con retraso mental leve y moderado egresados de la Formación Laboral. Dentro de los objetivos específicos se incluyen determinar si los

alumnos se encuentran realizando un trabajo, la modalidad de trabajo que desempeñan, quienes los vincularon con dicho trabajo, si el trabajo que realizan se encuentran relacionado con la Formación Laboral que recibieron y a qué obstáculos se vieron enfrentados para poder obtener y mantener el trabajo.

La muestra está conformada por 22 alumnos egresados del Servicio Agregado de Formación Laboral de la Escuela N°501 de la ciudad de Necochea desde el año 1992 al 2000. En la recolección de datos y fuentes primarias se utilizaron encuestas semiabiertas a los alumnos acompañados de sus familiares, y una entrevista no estructurada con el personal de los talleres protegidos, para obtener información acerca del funcionamiento del mismo. Entre los resultados más significativos, se puede observar que un gran porcentaje de la población egresada del Servicio Agregado de Formación Laboral se encuentran ocupados, formando parte de los talleres protegidos; otros obtuvieron un puesto de trabajo a través de planes sociales que brinda el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires pero que se despliega en condiciones precarias sin posibilidad de acceso a estabilidad laboral. Finalmente, uno solo de ellos trabaja como operario calificado en el mercado laboral competitivo.

Deleo Camila (2008), realizó una ponencia sobre Discapacidad y actividad laboral: “Una aproximación a un mundo del trabajo signado por dificultades, posibilidades y conflictos”. Lo que pretende este estudio es identificar las posibilidades y dificultades en la actividad laboral de las personas con discapacidad, a partir de la descripción de las percepciones que poseen sobre el trabajo y de las actividades que realizan. Además, analiza las dificultades o barreras que se presentan en el ámbito laboral, las posibilidades de acceso y elección del empleo. Como también conocer la trayectoria laboral de los entrevistados. Este estudio trata de la actividad laboral de

personas con discapacidad visual y motriz en el Ministerio de Trabajo Provincial en la delegación de La Plata durante el año 2017. Su perspectiva metodológica es exploratoria y de tipo cualitativa. Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron fueron: la observación participante y la entrevista en profundidad. Los resultados del estudio reflejaron la importancia que tiene el trabajo para estas personas con discapacidad, ya que consideran que no solo les brinda el sustento diario, sino que por medio del trabajo pueden lograr independencia. En relación a las posibilidades en el acceso al empleo, los entrevistados se encuentran con empleo reglamentado en el ámbito nacional a partir de la denominada Ley del 4 por ciento. En cuanto a, si las trayectorias laborales habían influido en el acceso al empleo, no se pudo dar respuesta debido a que no sabían las personas con discapacidad del por qué se encontraban en este puesto de trabajo ni si su trayectoria había influido.

Nora L. Arbio (2013) presentó un trabajo final titulado: “Talleres Protegidos de Producción en la Provincia de Buenos Aires: El trabajo como estrategia de inclusión social de las personas con discapacidad”. El estudio se centra en la indagación acerca de los Talleres Protegidos de Producción en la Provincia de Buenos Aires, como alternativa de integración a la actividad productiva y como estrategia de inclusión social. El objetivo general es investigar acerca de los orígenes y desarrollo de los Talleres Protegidos de Producción en la Provincia de Buenos Aires, en el período 1983/2013 así como sobre sus propósitos, significaciones y actores institucionales; en el marco de la política social para la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad. Dentro de los objetivos específicos se incluyen caracterizar el contexto social y político en el que surgieron y se desarrollaron los Talleres Protegidos de Producción en la provincia de Buenos Aires; reconocer los antecedentes legislativos y la normativa

emanada del estado provincial sobre el tema y en función de ello, sus intervenciones en el plano operativo institucional; identificar los actores que participan en los talleres de producción protegida, las actividades que desempeñan en esos emprendimientos y los procesos laborales y productivos que se realizan en ellos. La investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo exploratorio – descriptivo que incluye la técnica de análisis documental y la realización de entrevistas. En este estudio se realizaron entrevistas a operarios, supervisores y coordinadores; y a un miembro de la comisión directiva de dos Talleres Protegidos de Producción. Se concluyó que lo investigado permite afirmar el valor del trabajo como estrategia principal para la inclusión social de las personas con discapacidad; Los primeros convenios con el Estado se firmaron en 1986, y en el año 1993 ya eran 80 los talleres bajo convenio; este lapso fue el de mayor desarrollo y expansión. En tanto que llevó los veinte años siguientes (1993- 2013) llegar al número actual de 185 (95 talleres más bajo convenio), la década del 80 fue de promoción, la de los 90 de reconversión, apuntando a la eficiencia, competitividad y auto sustentabilidad de los TPP y en la década del 2000 se siguió con la tarea de profesionalización de los talleres a fin de obtener producción de mejor calidad y mayor rentabilidad. Los Talleres Protegidos de producción como unidades productivas en las que trabajan personas con discapacidad entre 14 y 65 años, constituyen espacios de articulación de nuevos vínculos y relaciones sociales; comparten los rasgos propios de la economía Social o Solidaria: afirman la centralidad del trabajo, incluyen estrategias convergentes entre organización de la comunidad-estado; promoción de la organización autogestionaria; la participación de los actores en el trabajo y en la toma de decisiones; y distribución equitativa del excedente de la producción, entre otros.

Bravo J. et. Al (2014) publicaron en la Revista chilena de Terapia

Ocupacional un artículo científico llamado “Terapia ocupacional en inclusión laboral. Experiencia a nivel local”. Este estudio tiene como objetivo principal analizar la implementación de dos proyectos de SENADIS para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PCD). Dentro de los proyectos se encuentran: Proyecto Piloto de Profesionales de Apoyo (PP) y CCR Integral (CCRI). Se centra en el relato de Terapeutas Ocupacionales quienes fueron los encargados de ejecutar y llevar a cabo dichos proyectos en los municipios de Conchalí, Huechuraba, Independencia, La Pintana y Peñalolén entre los años 2011- 2013. Contribuyen a la generación de conocimiento en lo que respecta a políticas públicas de inclusión laboral para personas con discapacidad. Se trata de un estudio exploratorio y de tipo cualitativo. La recolección de datos se realizó por medio de una entrevista semi- estructurada a las Terapeutas Ocupacionales ejecutoras y a los encargados de dichos proyectos en SENADIS. A través de estas entrevistas fue posible la percepción de las Terapeutas Ocupacionales en relación a la generación y planificación de proyectos a nivel del gobierno central en el área de inclusión laboral, también acerca de su posterior implementación a nivel local, vinculados a la incorporación al trabajo de personas con discapacidad. Además, permitió identificar facilitadores y barreras que están presentes durante la puesta en marcha de los dos proyectos que buscan dar respuesta a dicho proceso. Los dos proyectos contienen objetivos de carácter inclusivo, referentes a que la temática de discapacidad sea comprendida y abordada en todos los espacios municipales por los profesionales, con la finalidad de que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidad de acceso al trabajo.

Prienza Leiva, S. y Mastronardi, D. (2015) presentaron en la Universidad

Nacional de Mar del Plata su tesis titulada “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”. La misma pretende demostrar cual es el impacto que estos programas de entrenamiento tienen en la vida cotidiana de sus participantes relevando los cambio personales, sociales y laborales que se producen a lo largo del proceso de capacitación. El objetivo general de la investigación es conocer el impacto de los programas de entrenamiento laboral en el desarrollo de habilidades sociolaborales de las personas con diversidad funcional durante la capacitación laboral en el taller de emprendimiento. Dentro de los objetivos específicos se incluyen indagar la experiencia personal de los participantes a través de su paso por las capacitaciones laborales en los talleres seleccionados; indagar los cambios a nivel social, laboral y personal producidos a partir de la participación en las capacitaciones; conocer la edad promedio en el cual los participantes ingresan al taller de emprendimiento; identificar el nivel educativo de los participantes que ingresaron al taller; explorar formaciones o capacitaciones laborales previas al ingreso del taller; examinar si existen antecedentes laborales previos de los participantes que ingresaron al taller; indagar expectativas futuras a partir de su paso por las capacitaciones; identificar la opinión de los participantes acerca de la posibilidad de inclusión en el mercado laboral actual de las personas con discapacidad. La muestra está conformada por 40 personas con diversidad funcional que concurren a las capacitaciones de Tejido Artesanal Crochet decohogar y Tallado en madera artesanal, entre septiembre 2014 y mayo 2015. La investigación tiene un enfoque mixto, cuali- cuantitativo, se emplea para la recolección de datos sobre la experiencia de los participantes una entrevista semi estructurada con

preguntas abiertas y cerradas a partir de las cuales se obtienen datos sobre aspectos personales, formación laboral, hábitos laborales y aspectos sociales; y 2 preguntas abiertas reflexivas. Los datos se analizan en forma estadística, y a su vez algunas respuestas a preguntas abiertas se analizan bajo métodos cualitativos. A partir de los datos relevados se concluye que, de un total de 40 participantes, el 43% tiene un concepto positivo sobre su paso por el Taller en relación al área Social, un 33% de la concurrencia a las capacitaciones produjo nuevos Aprendizajes, y un 16% resalta el cambio anímico tras haber participado en el Taller y un 8% remarca lo Económico como positivo al finalizar la capacitación. Además, se realiza un cuestionario de preguntas abiertas a cada docente del Taller y a la TO mediante el cual se pretende obtener información sobre su percepción acerca de la evolución de los participantes. En relación al área social, las respuestas coinciden al señalar el área Social como la más relevante a su vez se ha notado cambios a nivel anímico, motivación y ganas de aprender. En cuanto a las dificultades que presentan los participantes se señala la imposibilidad de sostener el encuadre de la capacitación (horario, asistencia, cumplimiento) sin un refuerzo externo.

Además, en relación a las representaciones sociales analizamos la tesis doctoral de Scharagrodsky, C. (2017) titulada “Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones. Estudio de las inclusiones laborales de personas con discapacidad en vialidad en el marco de la Política Pública de Empleo “SECLAS” de la Provincia de Buenos Aires (20102015)”. Esta investigación propone comprender de qué manera las representaciones sociales (RS) sobre discapacidad y trabajo y sus transformaciones se vinculan entre sí y se ponen en juego en la construcción de las trayectorias biográficas (laborales y de discapacidad) de las

Personas con Discapacidad incluidas por el SeCLaS (2010-2015) en sus primeros empleos competitivos formales públicos en la Dirección de Vialidad. Considerando que las colocaciones laborales selectivas constituyen una oportunidad propicia desde los protagonistas para poner en tensión las RS acerca de la discapacidad y el trabajo y promover eventuales transformaciones. A los fines de realizar el mencionado análisis, la autora se propone en primer lugar identificar las RS sobre discapacidad en el marco de las trayectorias biográficas (laborales y de discapacidad) de las PCD incluidas por el SeCLaS en Vialidad en mayo de 2010. En segundo lugar, aprehender las RS sobre trabajo en el mismo marco. En tercer lugar, estudiar las articulaciones entre las RS sobre discapacidad y sobre trabajo. Y por último analizar las transformaciones que las inclusiones en un empleo competitivo formal público en Vialidad promueven, en dichas representaciones para las PCD entrevistadas. Muestra: se realizaron 30 entrevistas biográficas a las personas con discapacidad que se insertaron laboralmente en sus primeros trabajos competitivos públicos por el SeCLaS en la Dirección de Vialidad en mayo del año 2010 y que accedieron a ser entrevistadas de un total de 33 ingresantes. Para el estudio se utiliza una metodología cualitativa. Las técnicas para la recolección de datos son la entrevista biográfica (semiestructurada), entrevistas a informantes clave, observación participante y análisis de documentos. A partir de los datos analizados se llega a la conclusión de que las RS de las PCD sobre “discapacidades” y trabajo se producen, reproducen y sedimentan articulando contenidos representacionales diversos y hasta contradictorios. La inclusión laboral en un empleo competitivo formal puede promover transformaciones en dichas representaciones y por ende en sus articulaciones. El proceso de inclusión laboral de las PCD a partir del ingreso a un empleo competitivo formal habilita sin garantías, transformaciones en las

RS sobre discapacidad en articulación con la de trabajo construidas, visibilizando dicha relación y posibilitando el pasaje del trabajo pensado como imposibilidad a su construcción como derecho.

Franganillo A. (2018) presentó su tesis titulada “El programa promover la igualdad de oportunidades de empleo como dispositivo facilitador de inclusión laboral en el centro de operaciones y monitoreo de General Pueyrredón”. La misma pretende analizar los resultados del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo, en la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina (MTEySS) como dispositivo facilitador de la inclusión laboral en personas con discapacidad. El objetivo general de la investigación es analizar los resultados de la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo como dispositivo facilitador de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la Municipalidad de General Pueyrredón entre diciembre del año 2016 a julio de 2017. Dentro de los objetivos específicos se incluyen analizar si el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo promueve la inclusión laboral de los participantes, explorar el sentido que los participantes le otorgan a su participación en la capacitación. La muestra está conformada por 37 personas mayores de 18 años y menores de 65, que presenten discapacidad certificada por las leyes N° 22.431, N°24.901 y que hayan participado del programa Promover la igualdad de oportunidades de empleo, en la línea de Acciones para el entrenamiento del trabajo, perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, entre los meses de Diciembre 2016 a Julio 2017, en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la Secretaría de Seguridad del Municipio de General Pueyrredón. La investigación presenta un diseño no experimental

transeccional, responde al tipo de estudio exploratorio descriptivo. Se emplea para la recolección de datos dos cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas. Dentro de los resultados más relevantes destacan las modificaciones subjetivas a nivel individual y colectivo del grupo, como resultado de las interacciones que se establecieron con otros, a través de la participación en un puesto de trabajo real, la trasmisión del quehacer en el puesto laboral, como también, el actuar e involucrarse en una tarea que tiene como fin el cuidado y la asistencia al ciudadano, desde lo singular, con lo socialmente construido y compartido como es un empleo formal. Esta transformación de los participantes dio como resultado la inscripción y legitimación de los sujetos en el escenario social, el cual fue resignificado y apropiado por ellos a través de sus acciones, compromiso y participación en su proceso de inclusión. También se destaca la dificultad que presenta esta población en la resolución de cuestionarios sobre temáticas personales y más aún, cuando las preguntas son abiertas y en las que se les solicita una argumentación/reflexión sobre su perspectiva y se adjudica esta situación al rol pasivo y excluyente en el que transitan gran parte de su vida las personas con discapacidad.

Abraham Díaz P. y Quinteros Gabilondo A. (2019) presentaron su tesis de grado titulada “Desempeño ocupacional de personas con discapacidad que participan en un programa de entrenamiento laboral. Análisis de pasantías laborales en el ámbito público, Municipalidad de General Pueyrredón”. Esta investigación pretende brindar un aporte acerca de cómo es el desempeño ocupacional de las personas con discapacidad que participan en el Programa de Entrenamiento Laboral dentro de pasantías laborales en el ámbito público; específicamente dependiente de la Dirección de Discapacidad de la Municipalidad de General Pueyrredón, en el período de

noviembre 2017 a junio 2018. El objetivo general es describir el desempeño ocupacional de personas con discapacidad que participan en el Programa de Entrenamiento Laboral dentro de pasantías laborales. Dentro de los objetivos específicos se plantea indagar acerca del conjunto de operaciones que dan cuenta de la realización efectiva de la tarea en el período de pasantías laborales, identificar hábitos laborales y su correspondiente incorporación, caracterizar los aspectos personales de los pasantes y su vinculación con el desempeño ocupacional, describir las relaciones sociales que se desarrollan en el ámbito laboral, identificar las opiniones brindadas por los supervisores en el marco de la evaluación de desempeño. El enfoque de la investigación y tipo de estudio es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo. La muestra estuvo constituida por veintidós personas con discapacidad que previamente habían realizado una pasantía en el Centro de Operaciones y Monitoreo (MGP) en el período de diciembre de 2016 a agosto 2017 y que fueron promovidas a otra experiencia de pasantía en el ámbito público (Dirección de Discapacidad, MGP) en el período noviembre 2017 a junio de 2018. Entre los resultados más relevantes se destaca que en su mayoría el desempeño ha resultado eficaz y eficiente debido a que en 26 de los 27 ítems que constituyen la ficha la categoría Lo logra siempre con eficacia y eficiencia logra superar el 50% de los participantes, alcanzando la máxima categoría. Se obtuvieron porcentajes relativamente altos en las categorías No logra el nivel esperado y Lo logra generalmente pero requiere apoyo en los indicadores Interés (18%), Iniciativa (23%), Estabilidad emocional (27%), Adaptabilidad (28%). Por otra parte, tanto la ejecución del trabajo con ritmo adecuado y sostenido como la Persistencia en la tarea sin signos de fatiga se ven afectados también por los indicadores mencionados, así como por los ítems Inestabilidad emocional y

Adaptabilidad, donde suele presentar dificultades la necesidad de resolver situaciones desfavorables o inesperadas. Siguiendo el análisis de la ficha, se concluye que, en lo vinculado a metodología de trabajo y hábitos laborales, su incorporación se logra a través de la rutina y el ejercicio. Sin embargo, también el 100% de los casos pudo sobrellevar las dificultades a través del aprendizaje y la experiencia adquirida con el tiempo. Por medio del cuestionario antes mencionado el 100% expresó que alcanzar un trabajo es totalmente difícil puesto que surgen barreras tanto actitudinales sociales como arquitectónicas.

Bibliografía

Abraham Díaz P. y Quinteros Gabilondo A. (2019). Desempeño ocupacional de personas con discapacidad que participan en un programa de entrenamiento laboral. Análisis de pasantías laborales en el ámbito público, Municipalidad de General Pueyrredón. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Álvarez, A; Laboratto, A (2001) Integración laboral de sujetos con retraso mental moderado. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Arbio N. (2013). Talleres Protegidos de Producción en la Provincia de Buenos Aires: El trabajo como estrategia de inclusión social de las personas con discapacidad. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/109157/36157>

Bravo, J. et.al. (2014). Terapia Ocupacional en Inclusión laboral: experiencias a nivel local. Revista chilena de terapia ocupacional, 14 (1), 111-122.

Deleo, C. (2008). Discapacidad y actividad laboral: Una aproximación a un mundo del trabajo signado por dificultades, posibilidades y conflictos. V Jornadas de Sociología de la UNLP 10, 11 y 12 de diciembre de 2008, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5990/ev.5990.pdf

Del Giorgio, S; Salvo, L (2002) Situación laboral de los alumnos aprendices egresados del servicio de formación laboral. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Franganillo, A (2018) El programa promover la igualdad de oportunidades de empleo como dispositivo facilitador de inclusión laboral en el centro de operaciones y monitoreo de General Pueyrredón. (Tesis de grado).

Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Mastronardi, M. y Prienza, S. (2015) El impacto de los programas de entrenamiento en el desarrollo de habilidades sociolaborales de las personas con discapacidad que concurren al Taller de Emprendimiento para la integración social. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Scharagrodsky, C. (2017): Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones. Estudio de las inclusiones laborales de personas con discapacidad en vialidad en el marco de la Política Pública de Empleo "SECLAS" de la Provincia de Buenos Aires (2010-2015). (Tesis doctoral en Ciencias Sociales). La Plata. FaHCE UNLP.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

“Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos, debe ser una libertad basada en la igualdad”

Judith Butler

Capítulo 2.1

Representaciones Sociales

***“El mundo que hemos creado es un proceso
de nuestro pensamiento.***

No se puede cambiar sin cambiar nuestra forma de pensar”

Albert Einstein

2.1.1 Conceptualizaciones sobre las Representaciones Sociales

En este eje nos proponemos explicar la teoría de las Representaciones Sociales que surge de la psicología social francesa después de la Segunda Guerra Mundial. Serge Moscovici creó este concepto inspirado en la noción de representaciones colectivas de Emile Durkheim, pero es posible reconocer tres enfoques teóricos que toman esta teoría de Representaciones Sociales, ellas son la Escuela Clásica, la Escuela Estructural y la Perspectiva Sociodinámica.

Con respecto a la Escuela Clásica, es iniciada por Moscovici en 1961 y posteriormente continuada por Denise Jodelet, quien ha postulado la definición más aceptada de Representaciones Sociales hasta el día de hoy. Ambos concuerdan que las Representaciones se hacen evidentes a través del lenguaje y las acciones sociales y le otorgan vital importancia a la comunicación y su contexto.

Moscovici (1979), sostiene que "la Representación Social es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios" (Moscovici, 1979:18).

Además considera que "Las Representaciones Sociales son sistemas de valores, ideas y prácticas con dos funciones dobles: primero, establecen un orden que capacita a los individuos para orientarse en su mundo material y social y dominarlo, y segundo, hacen posible la comunicación para tomar parte entre los miembros de una comunidad proveyéndoles de un código para el intercambio social y de un código para nombrar y clasificar de manera no ambigua los diversos aspectos de su mundo y su historia individual y de grupo" (Moscovici, 1973:13).

Jodelet (1986), afirma que en tanto que fenómenos, las Representaciones Sociales se presentan bajo formas variadas, más o menos complejas. “Las representaciones pueden ser: Imágenes que condensan un conjunto de significados; sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede, e incluso, dar un sentido a lo inesperado; categorías que sirven para clasificar las circunstancias, los fenómenos y a los individuos con quienes tenemos algo que ver; teorías que permiten establecer hechos sobre ellos” (Jodelet, 1986 [1984]:470-473). Y a menudo, cuando se les comprende dentro de la realidad concreta de nuestra vida social, las Representaciones Sociales son todo ello junto.

La Escuela Estructural cuyo mayor representante es Jean-Claude Abric pretende identificar tanto la organización como la estructura de las Representaciones Sociales. Abric afirma que las representaciones son fenómenos sociocognitivos, conformadas por un núcleo central y un sistema periférico, pudiendo ser estables y flexibles a la vez.

La representación es entendida como una visión funcional del mundo que permite al individuo o al grupo darle sentido a sus conductas, y entender la realidad mediante su propio sistema de referencias y adaptar y definir de este modo un lugar para sí.

La Perspectiva Sociodinámica de Ginebra, cuyo mayor exponente es Willem Doise ha hecho hincapié en el estudio de las representaciones como espacios de intercambio simbólico. Para comprender una representación hay que analizar las relaciones que se establecen entre el meta sistema social y el universo mental de los sujetos, los cuales se encuentran afectados por la respectiva posición que ocupan en

dicho meta sistema. Dicho de otra manera, se deben a las condiciones de producción y reproducción de las representaciones.

Para Doise (1985) no es posible definir a las representaciones en términos de consenso, pues en última instancia éstas son tomas de posición individuales. En las representaciones lo consensuado sería, en todo caso, el mecanismo o principio organizador que articula a la representación social.

2.1.2 Desarrollo de la Escuela Clásica y la Escuela Estructural

A continuación, abordaremos en mayor profundidad, la teoría desarrollada por la Escuela Clásica y la teoría de la Escuela Estructural con sus más grandes exponentes: Serge Moscovici, Denise Jodelet y Jean Claude Abric respectivamente.

Según Moscovici (1988), las Representaciones Sociales “Se refieren a los contenidos del pensamiento cotidiano y la reserva de ideas que le dan coherencia a nuestras creencias religiosas, ideas políticas y las conexiones que creamos tan espontáneamente como respirar” (Moscovici, 1988:214).

Jodelet (1986), define las Representaciones Sociales como aquello que “Designa una forma de conocimiento específico, el saber de conocimiento de sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados. En sentido más amplio, designa una forma de pensamiento social [...]. La caracterización social de los contenidos o de los procesos de representación ha de referirse a condiciones y a los contextos en que surgen las Representaciones Sociales, a las comunicaciones mediante las que circulan y a las funciones que sirven dentro de la interacción con el mundo y los demás. Las Representaciones Sociales constituyen modalidades de pensamiento práctico

orientadas hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal” (Jodelet, 1986: 474-475).

Dando cuenta que las Representaciones Sociales configuran estructuras dinámicas, prácticas y cambiantes, permiten descubrir las diferentes visiones del mundo de los individuos y presentan, además, una función concreta en la orientación de los comportamientos y de la comunicación entre los individuos y los grupos, orientado a la comprensión, explicación de los hechos de la vida cotidiana, y por intervenir, al menos parcialmente, en la así llamada, construcción social de la realidad.

En todas las representaciones existe un proceso de elaboración cognitiva y simbólica que orientará los comportamientos, lo que deja en evidencia que las representaciones que circulan en la sociedad adquirirán autonomía y tendrán una función y una eficacia específica.

Podemos mencionar, siguiendo a Moscovici (1976), dos componentes de la representación. En el *componente cognitivo* la representación supone, un sujeto activo, y tiene desde ese punto de vista una «textura psicológica» (Moscovici, 1976:40), sometida a las reglas que rigen los procesos cognitivos. En el *componente social* los procesos cognitivos están determinados directamente por las condiciones sociales en que la representación se elabora o se transmite y esta dimensión social genera reglas que pueden ser muy distintas de la «lógica cognitiva».

Jodelet (1986 [1984]:478), describe cinco características principales de la representación:

- Invariablemente representa un objeto.
- Posee carácter de imagen y la propiedad de intercambiar percepción, pensamiento y concepto.

- Tiene una naturaleza simbólica y significativa.
- Posee propiedades constructivas.
- Está dotada de un carácter autónomo e innovador.

Fundamentalmente podemos mencionar tres tipos de Representaciones Sociales planteadas por Moscovici (1985): emancipadas, polémicas y hegemónicas.

Las representaciones *emancipadas* son propias de grupos que surgen con nuevas visiones y criterios del mundo, permitiendo un posible cambio. Son muy flexibles y dinámicas y pueden evolucionar lentamente hacia representaciones hegemónicas, aunque más frecuentemente se transforman en representaciones polémicas.

En parte, las representaciones *polémicas* se conforman alrededor de hechos u objetos relevantes que constituyen el centro de conflictos intergrupales. Como consecuencia del enfrentamiento de estas representaciones, puede producirse un salto histórico.

Las representaciones *hegemónicas* presentan un alto nivel de consenso, lo que les confiere un papel determinante en las prácticas sociales de los individuos. Debido a su fuerte arraigo en el inconsciente de los individuos estas representaciones son homogéneas y estables, actuando como guía del comportamiento de las distintas comunidades.

Existen dos procesos fundamentales: el anclaje y la objetivación, a partir de los cuales se generan las Representaciones Sociales, Moscovici (1979). Ambos mantienen una relación recíproca. Estos procesos combinados, nos permiten comprender, y crear un conocimiento social, haciendo inteligible la realidad y permitiéndole al individuo enfrentar las situaciones e interacciones de su vida cotidiana.

La *objetivación* es un proceso que permite, “hacer real un esquema conceptual” construyendo un cuerpo de conocimientos vinculado a un objeto de representación. Es decir que transforma las entidades abstractas que utilizamos en nuestras interacciones cotidianas en algo concreto y material. Este proceso es el que permite generar lenguaje corriente a partir de conceptos científicos. (Moscovici, 1979 [1961]:75-77). El *anclaje* consiste en clasificar y dar un nombre a las cosas. El proceso de anclaje permite integrar cognoscitivamente el objeto representado dentro del sistema de pensamiento que le preexiste.

Para Abric (1992), representante de la Escuela Estructural, toda realidad es representada, apropiada por el individuo o el grupo y reconstruida en su sistema cognitivo, integrada en su sistema de valores que depende de su historia y del contexto social e ideológico que le circunda. Y es esa realidad apropiada y reestructurada que para el individuo o el grupo constituye la realidad misma. Toda representación es así una forma de visión global y unitaria de un objeto, pero también de un sujeto. Esta representación reestructura la realidad para a la vez, permitir una integración de las características objetivas del objeto, de las experiencias anteriores del sujeto, y de su sistema de normas y actitudes. Es una guía para la acción; orienta las acciones y las relaciones sociales. Es un sistema de pre-decodificación de la realidad puesto que determina un conjunto de anticipaciones y expectativas.

Su organización y funcionamiento está regido por un doble sistema; un sistema central y uno periférico Abric (1992). Ambos sistemas asociados, le permiten al individuo anclarse en la realidad.

- El sistema central (núcleo central), es más rígido y estable, esencialmente social, relacionado con las condiciones históricas, sociológicas e ideológicas. Se

encuentra asociado a los valores y normas y desempeña un papel esencial en la estabilidad y la coherencia de la representación a la vez que garantiza su conservación en el tiempo.

- El sistema periférico, es más flexible, individualizado y contextualizado, más asociado a las características individuales y al contexto inmediato de los individuos. Este sistema permite al individuo adaptarse, diferenciarse en función de lo vivido e integrar sus experiencias cotidianas. Permite modificaciones personales alrededor de un núcleo central común, produciendo representaciones Sociales propias de cada individuo.

Las Representaciones Sociales desempeñan un papel fundamental en la práctica y en la dinámica de las relaciones sociales porque responden a cuatro funciones esenciales:

1. Funciones de saber: Son las que le permiten al individuo entender y explicar la realidad. El saber práctico de sentido común (como le llama Moscovici), permite a los individuos adquirir conocimientos e integrarlos de acuerdo a su funcionamiento cognitivo y con los valores que posee. Así mismo, permite la comunicación social.
2. Funciones identitarias: Son las que definen la identidad y resguardan la especificidad de los grupos. Además de la función cognitiva de entender y explicar, permiten elaborar una identidad social y personal gratificante; es decir, compatible con los sistemas de normas y valores sociales. Esta función identitaria de las representaciones les da un lugar primordial en los procesos de comparación social.
3. Funciones de orientación: Son las que conducen los comportamientos y las prácticas, siendo una guía para la acción. Define lo lícito, tolerable o inaceptable en un

contexto social dado. La representación produce un sistema de anticipaciones y expectativas.

4. Funciones justificadoras: Son las que permiten justificar a posteriori las posturas y los comportamientos. Las Representaciones Sociales son las que intervienen antes y después de una acción permitiéndole a los actores explicar y justificar sus conductas en una situación dada o en consideración a los otros.

2.1.3 Conclusión

A modo de conclusión en este capítulo definimos desde sus autores más importantes la Teoría de las Representaciones Sociales (RS). Mostramos las diferentes líneas de teorización, enfatizando el enfoque Procesual de Moscovici y Jodelet y el enfoque Estructural de Abric.

Teniendo en cuenta las diversas aproximaciones sobre las Representaciones Sociales consideramos que las mismas se constituyen a partir de nuestras experiencias, de las informaciones, percepciones, conocimientos, y modelos de pensamiento que recibimos y transmitimos en nuestra interacción social. Por lo tanto, sostenemos que el conocimiento generado por las Representaciones Sociales es elaborado y compartido socialmente. Así mismo, destacamos la importancia que las Representaciones Sociales tienen en los procesos de construcción de la subjetividad de los individuos y por lo tanto en la construcción de identidades/alteridades.

La identidad es un conjunto de características propias de una persona o un grupo y que permiten distinguirlos del resto. Se puede entender también como la percepción que tiene una persona o un colectivo sobre sí mismo en relación a otros.

Nuestra apreciación es que, las Representaciones Sociales sobre el trabajo influyen en cómo los operarios se perciben así mismos respecto al rol que desempeñan y contribuyen en la construcción de su identidad como trabajador incidiendo en su valoración personal. A su vez, el reconocimiento de la comunidad sobre su labor, tiene fuertes implicancias sobre su autoestima, reforzando su identidad laboral, es decir, si un trabajador se percibe como tal, y su entorno y la comunidad le reconoce ese lugar, su identificación con este rol se verá reforzado, lo cual lo llevará a pensarse como un trabajador, a comportarse como un trabajador, administrar su dinero como un trabajador, y a sentirse merecedor de todos los derechos adquiridos a través de su esfuerzo.

Bibliografía

- Abric, J.C. (2001). Prácticas sociales y representaciones. México. Ediciones Coyoacán.
- Jodelet, D. (1986). La representación social: fenómenos, concepto y teoría, en S. Moscovici, Psicología social II, Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales, Barcelona, Paidós.
- Moscovici, Serge. (1979). El psicoanálisis, su imagen y su público. Editorial Huemul S.A. Buenos Aires. Argentina.
- Rubira-García, Rainer. Puebla-Martínez, Belén (2018). Representaciones sociales y comunicación: apuntes teóricos para un diálogo interdisciplinar inconcluso. Convergencia, vol. 25, núm. 76, 2018. Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias Políticas y Administración. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/105/10554384007/html/index.html>
- Scharagrodsky, C. (2017). Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones. Estudio de las inclusiones laborales de personas con discapacidad en vialidad en el marco de la Política Pública de Empleo "SECLAS" de la Provincia de Buenos Aires (2010-2015). (Tesis doctoral en Ciencias Sociales). La Plata. FaHCE UNLP.
- Villarroel, Gladys E. (2017). Las representaciones sociales: Una nueva relación entre el individuo y la sociedad. Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología, vol. 17, núm. 49, mayo-agosto, 2007, pp. 434-454. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.

Capítulo 2.2

Discapacidad

***“...la discapacidad [...] no afecta al sujeto en su totalidad,
lo que marca en verdad es la mirada de los otros...”***

Marta Schorn

2.2.1 Definiciones de Discapacidad

La conceptualización de la discapacidad ha ido evolucionando a lo largo de la historia y de acuerdo a las posturas adoptadas por los diferentes marcos teóricos predominantes. Revisaremos a continuación algunas referencias bibliográficas importantes que definen dicho término y luego realizaremos una apreciación personal para dejar en claro la postura adoptada en este trabajo de investigación en cuanto a la definición de la misma.

En el año 2001, La Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad como “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. 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”. (OMS, 2001).

En el año 2005, el Foro de Vida Independiente (FVI), promovido por un movimiento virtual español introduce el término Diversidad Funcional en lugar de Discapacidad, pretendiendo de esa manera suprimir las nomenclaturas negativas que se han usado tradicionalmente para referirse a las Personas con Discapacidad, donde se ponía el énfasis en el déficit y en una funcionalidad diferente a la considerada por la media como habitual. Este término resalta el papel del entorno social en la producción de la diversidad funcional y no tanto en la condición fisiológica como causante de la misma.

En el Preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “La discapacidad es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencia y las barreras, debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”.

En nuestro país, la ley N°26.378 ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y sostiene que el término “personas con discapacidad incluye a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ley N°26.378, 2008).

La Convención mencionada con anterioridad se basa en los siguientes principios:

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

h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

A partir de la Convención se modifica la concepción de las Personas con Discapacidad, las cuales son valoradas ante todo como Personas, dejando el diagnóstico médico de lado. También considera a las personas como sujetos de Derechos, no de beneficios, brindándoles la oportunidad de participar activamente y decidir sobre su propia vida.

En cuanto a la Ley Provincial 10.592 permite diferenciar cinco formas de discapacidad:

Discapacidad Motora: Se considera discapacidad motora a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas osteoarticular y neuro músculo tendinoso (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales eficientes), 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, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o terceras personas.

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, endócrino 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, tomando como parámetro su capacidad/habilidad real.

Discapacidad Mental: Se define a la Discapacidad Mental como un 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 presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomando como parámetro su capacidad/ habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o de terceras personas.

Discapacidad 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), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/ entorno normalizado, tomando como parámetro su capacidad / habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o terceras personas.

Discapacidad 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 las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/ entorno normalizado, tomando como parámetro su capacidad / habilidad real y las restricciones en su desempeño, considerando los

dispositivos de ayudas ópticas adaptaciones personales y/o modificaciones del entorno. (Ley 10.592, 2008).

2.2.2 Modelos de Discapacidad

Agustina Palacios (2008), distingue tres modelos de discapacidad que responden a tres momentos socio-históricos diferentes:

El primer Modelo es el de *Prescindencia*, este modelo tiene sus orígenes en la Antigüedad y Edad Media en Occidente; las causas de la discapacidad se refieren a un motivo religioso. Las Personas con Discapacidad son consideradas desde esta posición como no merecedoras de la vida, representan una carga familiar y social, ya que por su deficiencia no están en condiciones de aportar a la comunidad, por lo que tienen como destino la “exclusión social”.

Dentro de este modelo pueden distinguirse dos submodelos, los cuales coinciden en cuanto al origen de la discapacidad, pero difieren en cuanto al trato que se les da a dichas personas. Estos submodelos son: a) El eugenésico: cuya práctica consiste en prescindir de las personas con deficiencias, mediante prácticas eugenésicas (como el infanticidio en el caso de los niños con malformaciones congénitas) y; b) el de marginación, en el cual se excluye a las Personas con Discapacidad para generar tranquilidad en el resto de la sociedad que tiene sentimientos de miedo o menosprecio hacia las mismas.

El segundo modelo, que surge en la edad moderna, es el Modelo *Médico o Rehabilitador* Agustina Palacios (2008). Este modelo postula que la discapacidad obedece a causas médicas y que por ello toda Persona con Discapacidad debe ser

rehabilitada, de modo que el fin primordial que se persigue desde este modelo es normalizar a las personas con discapacidad para que puedan ejercer normalmente su función en la sociedad. Con el fin de lograr este propósito, la Educación Especial se convierte en una herramienta ineludible en dicho camino de recuperación o rehabilitación y también aparece la modalidad de empleo protegido, para dar respuesta a las necesidades laborales de este colectivo en los casos en los que fuese necesario.

Este modelo, implica una forma social de percibir la propia identidad como superior en una realidad donde lo diferente se percibe como deficitario y/o potencialmente peligroso respecto del patrón social de “normalidad” establecido.

Según Brujan (2016), desde este Modelo Rehabilitador se fundamentan algunas prácticas discriminatorias hacia las Personas con Discapacidad, lo cual se evidencia en dos actitudes frecuentes que suele tener la sociedad para con ellas. Por una parte, hay una visión sesgada del colectivo, que de forma característica tiende a disminuir al individuo a las dificultades o limitaciones que tiene para el ejercicio de determinadas actividades. Por otra parte, directamente se las excluye de la vida social a partir de su negación o invisibilización. De esta forma, desde este modelo generalmente se asume una postura paternalista y una posición asistencialista de las Personas con Discapacidad, y así mismo se les niega la posibilidad de ejercer su autonomía. Además, también tiene consecuencias negativas en la propia percepción de la persona, ya que tiende a asumir y aceptar un rol de enfermo sin tener en cuenta sus derechos ni sus deberes en los contextos en los que se desarrollan (familia, comunidad, trabajo, etc.) transformándose el individuo en un ser pasivo que espera ser rehabilitado por el personal de salud.

El tercer modelo Agustina Palacios (2008), es el Modelo *Social*, el cual considera que las causas que originan la discapacidad son sociales. Se basa en una nueva forma de pensar y entender, que se contrapone al paradigma anterior representado en el Modelo Rehabilitador. Se centra en la dignidad intrínseca del individuo y no en las características clínicas del mismo. Este modelo surge a partir de una larga lucha llevada a cabo por las propias Personas con Discapacidad quienes reclamaban que se las dejase de considerar como objeto de políticas asistencialistas y/o paternalistas, para pasar a ser sujetos de derecho. Se encuentra íntimamente relacionado con los valores esenciales que fundamentan los Derechos Humanos, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y que dan lugar a la inclusión social, y cuya base son principios como: autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, entre otros.

Este modelo aboga ya no por la rehabilitación de la persona para poder insertarse y ser funcional en la sociedad sino, por la rehabilitación o normalización de la sociedad, la cual debería ser pensada y diseñada para hacer frente a las necesidades de todos los individuos. El tratamiento social del que son objeto las Personas con Discapacidad desde este modelo se basa en la búsqueda de la inclusión a través de la igualdad de oportunidades. Se genera una nueva mirada hacia la Persona con Discapacidad, que se centra en primer lugar en su condición de ser humano en igualdad de derechos y dignidad que el resto, y en segundo lugar en una condición (la discapacidad) que le acompaña, y que en ciertos casos requiere medidas específicas

para garantizar el goce y ejercicio de los derechos, en igualdad de condiciones y permitir el desarrollo de sus propios planes de vida.

2.2.3 Apreciación personal

La discapacidad es un concepto variable, multidimensional, construido socialmente que determina el modo en que las Personas con Discapacidad se auto perciben y son percibidas por los demás. Además, determina la manera de actuar frente a estas personas. Siguiendo a Grimson (1999), las identidades nacen y se construyen siempre tomando conciencia de la diferencia y no al margen de ella. La identidad nunca estará determinada en sí misma porque estamos atravesados por la otredad.

Abordaremos esta investigación desde el Modelo Social, el cual concibe que la sociedad es la responsable de brindar igualdad de oportunidades a todas las personas. En este modelo se demuestra que la discapacidad está determinada por la interacción con entornos que pueden funcionar como barrera. Si la misma sociedad promueve entornos inclusivos, las barreras no existen y todas las personas se encuentran incluidas, ya que cuentan con igualdad de oportunidades para formar parte y desarrollarse en la sociedad.

Este enfoque nos interpela a despojarnos de una mirada parcializada y prejuiciosa para tener una visión más amplia, más equitativa hacia las Personas con Discapacidad poniendo énfasis en sus potencialidades y estimulando su capacidad de resiliencia ante los diferentes obstáculos y desafíos que se presentan en la vida cotidiana en su vida familiar, social, laboral, entre otros. El desafío será promover una

sociedad más inclusiva respetando los derechos promulgados en la Convención de los Derechos Humanos de Personas con Discapacidad y fomentando la participación e igualdad en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Entendemos que la discapacidad nos involucra y atraviesa a todos, a la persona que se encuentra transitando esta situación, a sus familias y a la comunidad en general.

Bibliografía

- Brujan, A.J. (2016). Discapacidad y no discriminación. Buenos Aires, Argentina: INADI. Instituto Nacional contra la discriminación, la Xenofobia y el Racismo.
- Céspedes, G. M. (2005). La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación. Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972005000100011
- Del Mastro, A. (2011). El derecho a la autonomía de las personas con discapacidad como instrumento para la participación social. Editorial Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI). Buenos Aires, Argentina.
- Ley 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Sancionada 21-05-2008. Promulgada 06-06-2008. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 24-07-2020.
- Maizares, Nelson (2015). El modelo social de la discapacidad: algunas notas para su discusión en Argentina. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Organización Mundial de la Salud. Temas de Salud. Discapacidades. Disponible en: <http://www.who.int/features/qa/health-promotion/es/>. Fecha de consulta: 12-05-2020.
- Palacios, Agustina. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad. (1era edición). Ediciones Cinca.
Madrid.

Victoria Maldonado, J. (2012). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de
derechos humanos. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v46n138/v46n138a8.pdf>

Capítulo 2.3

Trabajo y Discapacidad

***“El trabajo convierte a las personas en seres humanos trascendentes,
pues sus obras van a perdurar en el tiempo
luego de la muerte biológica...”***

Julio César Neffa

En este capítulo nos proponemos realizar un recorrido por los conceptos de trabajo, empleo y ocupación relacionándolos con las necesidades y las oportunidades que se presentan en este aspecto a las Personas con Discapacidad. Abordaremos las distintas modalidades de empleo y las normativas vigentes al respecto en nuestro país.

2.3.1 Definición de trabajo, empleo y ocupación.

El trabajo se define como un conjunto de actividades que son realizadas por los individuos y constituye un aspecto fundamental en la vida de dichas personas, no solo como una fuente de sustento y desarrollo económico sino también de realización y satisfacción personal. Permite construir un lugar de pertenencia en la sociedad en la que se desarrolla y funciona como organizador tanto físico como psíquico, contribuyendo en la cotidianidad de los individuos, a fomentar la autoestima y la dignidad al ser reconocidos frente a los otros.

Al ejecutar esa actividad, mientras que se domina y transforma de alguna manera la naturaleza, se están desarrollando todas las dimensiones de la personalidad del trabajador o la trabajadora. La persona que se involucra en un trabajo, forma relaciones interpersonales lo que le permite construir un colectivo de trabajo y una red de solidaridad entre todos los trabajadores y las trabajadoras. Además, le otorga a los seres humanos la propia identidad y por su intermedio buscan un sentido a lo que hacen. “El trabajo convierte a las personas en seres humanos trascendentes, pues sus obras van a perdurar en el tiempo luego de la muerte biológica y pueden llegar a

desplazarse físicamente en el espacio mucho más allá del medio local y de las fronteras nacionales” (Neffa, 1992:9).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. En cambio, el empleo es definido como un "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)". El mismo puede desenvolverse en el ámbito mercantil o en actividades sin fines de lucro, sin importar si existe una relación de dependencia (asalariado), o se desarrolla de modo independiente. Se deduce que todas las personas que desarrollan una actividad laboral, por eso mismo están ocupadas, lo cual no siempre significa necesariamente que tengan un empleo asalariado.

La actividad es una noción más amplia, siendo el trabajo solo una de las facetas humanas involucradas, además de las actividades desarrolladas en los ámbitos doméstico, educativo, cultural, deportivo, sindical, político, etc. Las actividades deben ser entendidas en sus contextos y en la interrelación de sus múltiples dimensiones psicomotoras, perceptivas, valorativas, afectivas.

Se define como ocupación a aquella actividad con sentido en la que la persona participa cotidianamente y que incorpora aspectos relevantes como lo son la construcción social de las ocupaciones, con sus dimensiones culturales, históricas e ideológicas.

Al hablar de trabajo no podemos dejar de definir el concepto de trabajo decente el cual es definido por la OIT: “El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.” (OIT; 1999).

A lo largo de la historia a las Personas con Discapacidad se les ha negado el derecho a trabajar. La mayoría de estas personas se encuentran desempleadas, ya que se les dificulta poder conseguir un empleo por el solo hecho de presentar alguna dificultad intelectual, motora, sensorial, entre otras. Así mismo, entre las Personas con Discapacidad que consiguen trabajo, se encuentran en su mayoría desempeñándose bajo la modalidad de empleo protegido. Dichas personas deberían obtener los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador, con igualdad de oportunidades, buenos tratos y niveles de empleo tanto en ámbitos públicos como privados.

Siguiendo a Del Mármol A. (2008) un gran porcentaje de Personas con Discapacidad que tienen la edad para trabajar, ni siquiera intentan buscar algún empleo. Esto se puede observar en las estadísticas proporcionadas por datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según los cuales más del 80% de las PCD están desempleadas. Estas personas no podrán formar parte de la población activa de trabajo si se les niega su derecho a la autonomía. Las Personas con Discapacidad tienen pocas posibilidades de encontrar un empleo, se encuentran

excluidas en el mundo del trabajo y esto los lleva a grandes índices de pobreza, es decir, son excluidas del proceso de producción, asumiendo que no son aptas para contribuir en la sociedad. Esto a su vez genera un círculo vicioso entre la marginación y el desempleo.

Son numerosos los países que han adoptado medidas en relación a sus administraciones públicas para fomentar el empleo en Personas con Discapacidad. En nuestro país, los dos principales mecanismos de integración social, a saber, el empleo formal y la intervención estatal en lo social, sufrieron varias décadas de debilitamiento. A partir del año 2003 comenzó un proceso de recuperación del rol activo del Estado en materia de políticas públicas. Un claro ejemplo de esto, es la creación de la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad en la esfera de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y los programas que comenzaron a realizarse bajo la coordinación de esta dependencia, en articulación con organismos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales. Pero a pesar de ello, los índices de desempleo y de precarización laboral en las Personas con Discapacidad, continúan siendo más altos que los del resto de la población. Múltiples son las causas que podemos mencionar: escasas oportunidades de empleo genuino, desventajas en el mercado laboral, bajos ingresos, asignación de tareas no calificadas, omisión de derechos laborales, subocupación horaria, empleos de baja calidad y/o altamente inestables, entre otras.

Según Sempertegui (2015), la participación de esta población en el mercado laboral, se concibió y aún se concibe como problemática, pudiendo enunciar múltiples motivos. Uno de los más importantes, es que en los mercados laborales de nuestro

país aún predomina una idea reduccionista e individual de la empleabilidad, entendida como un conjunto de cualidades y atributos personales que adquieren las personas.

Otro motivo aparente es que las cualidades de empleabilidad de las Personas con Discapacidad se consideran anticipadamente en lo que algunos autores han denominado el “mito de la inempleabilidad inherente”, el cual parece ser una consecuencia de la naturalización de perspectivas médico hegemónicas sobre la discapacidad.

El término empleabilidad fue modificándose a lo largo del tiempo y en el año 2004 la Recomendación N° 195, "Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente", aprobada por la Organización Internacional del Trabajo afirma que “el término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.

“El término competencias abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico”, en tanto que “el término cualificaciones designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador...” (Recomendación N°195, 2004).

Esta manera de concebir la empleabilidad contempla los factores individuales y del entorno y pone de manifiesto la importancia de las políticas de apoyos oficiales y sectoriales (por ejemplo, los fondos de formación, la legislación laboral, etc.).

En este sentido resulta fundamental la estructura de oportunidades para acceder de manera equitativa a la educación, a la formación permanente y al empleo o, dicho de otra forma, a los atributos de empleabilidad y, en consecuencia, a un empleo.

Weinberg y De Grip (2004), incorporan la dimensión social o contextual, que permite comprender su complejidad como fenómeno social. De esta manera, los factores de empleabilidad antes mencionados, estarán condicionados por este factor contextual.

Si no incorporamos este factor contextual al análisis del fenómeno, estaremos depositando las posibilidades de conseguir un empleo exclusivamente en las personas, justificando desigualdades generadas por la ausencia de oportunidades para adquirir esos atributos, y para obtener un empleo pese a contar con esos atributos, situación bastante frecuente en algunos sectores de la población, entre los que se encuentran claramente, las Personas con Discapacidad.

En tanto, se entiende por accesibilidad al requisito fundamental que deben cumplir los entornos (ya sean urbanos, edificios, comunicacionales o virtuales), los bienes y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para poder ser utilizables por todas las personas de manera:

- Autónoma, en forma independiente, no subordinada al auxilio de otra;
- Segura, libre de todo peligro o riesgo;
- Confortable, de manera cómoda sin inconvenientes, obstáculos o restricciones en su uso, y con un mínimo de esfuerzo.
- Equitativa, es decir, con equidad entendida como la cualidad que consiste en atribuir a cada persona aquello que le corresponde por derecho.

En ese sentido, si se pretende generar condiciones institucionales de inclusión laboral, es necesario puntualizar en la accesibilidad, como un requisito fundamental de democratización y equidad, tanto en la estructura de oportunidades de formación como en la estructura de oportunidades de empleo.

Casado Pérez (1995), plantea que en las sociedades occidentales actuales prevalece la idea de que la respuesta apropiada a esta población es la indemnización o la subvención. En nuestro país, esta idea es expresada a través de pensiones, que pretenden compensar la falta de empleo, y en la exención del pago de determinados bienes y servicios como, por ejemplo: los impuestos inmobiliarios, las tarifas de peaje, el transporte público de pasajeros, entre otros.

2.3.2 Estadísticas de empleo en Argentina en Personas con Discapacidad.

En Argentina los últimos datos disponibles respecto a la condición de actividad de las Personas con Discapacidad, corresponden al censo del año 2010, según el cual el 12.9% de las personas presentan una discapacidad, lo que equivale a 5.175.105 de personas. Según este relevamiento la tasa de empleo de las personas identificadas como discapacitadas es de 44,6%, mientras que en la población total representa el 61,7% (INDEC, 2010, 2014).

Según una encuesta realizada por la consultora Adecco en Argentina:

- 5 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad, con un índice de desempleo de un 75%. Asimismo, dicho estudio revela que el 71% de las empresas no tienen Personas con Discapacidad trabajando.

- En cuanto al tipo de discapacidad de las personas que sí trabajan, la mayoría tienen discapacidad motora (69%) y en menor proporción aparecen la intelectual, auditiva y visual.
- Con respecto a la principal motivación para incorporar a Personas con Discapacidad, el 32% afirmó que son las políticas de diversidad, el 31% respondió que estaban sensibilizados frente a la temática y querían hacer algo al respecto, el 14% por afinidad personal con la situación y el otro 1% porque tienen cupos disponibles.
- De las empresas que nunca contrató un empleado con discapacidad, el 14% no considera hacerlo en el futuro, entre sus argumentos encontramos que el 72% de ellos afirma que no tiene el lugar de trabajo adaptado, el 11% porque es una temática que les cuesta manejar, el 3% por no saber dónde hacer la búsqueda, y otro 14% por no conocer las políticas de inclusión.
- Entre las empresas que emplean y/o emplearon Personas con Discapacidad, el 96% recomienda hacerlo. De ellas, el 60% lo hace porque promueve equipos de trabajo más diversos, el 18% porque aporta otros puntos de vista, el 7% porque mejora el clima laboral y el resto está de acuerdo con todo lo anterior.

Según la Ley N°10.592 de la Provincia de Buenos Aires en su Artículo 17 “Los empleadores de Personas con Discapacidad, podrán imputar como pago a cuenta del Impuesto sobre los Ingresos Brutos, el equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las remuneraciones nominales que perciban aquellas”.

En el año 2018 un convenio de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) realizó el Estudio Nacional sobre

el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018, de los cuales algunos resultados son los siguientes: el 10,2% de la población de 6 años y más tiene algún tipo de dificultad, el 25,3% de los hogares posee al menos una persona con dificultad, siendo la principal causa de origen (44,8%) , una enfermedad y la segunda causa (16,7%) accidentes de tránsito, domésticos, laborales, deportivos, entre otros.

Teniendo en cuenta estos datos, consideramos fundamental reflexionar críticamente sobre esta temática y examinar las actuales políticas de empleo orientadas a incrementar los niveles de inserción laboral de este sector de la población.

2.3.3 Normativa laboral vigente para Personas con Discapacidad.

“El problema no consiste solamente en conquistar derechos sino en hacerlos vivir como derechos reales”

Pierre Rosanvallon, (1995)

Desde los estudios del trabajo Neffa (1992), sostiene que el trabajo es un derecho humano fundamental y al mismo tiempo un deber social. El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que 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 vivir una existencia conforme a la dignidad humana.

En la propia Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificada por nuestro país mediante la Ley N° 26.378, se reconoce el derecho de las Personas con Discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, en

un entorno laboral abierto, inclusivo, accesible y garantizando los mismos derechos que cualquier otro empleado.

Mientras que en el artículo 2 de la Convención, se reconoce el derecho de dichas personas a trabajar. Esto incluye la posibilidad de poder elegir libremente un trabajo que sea de su agrado, digno, en blanco, remunerado, es decir con condiciones de trabajo justas y saludables; de lo contrario, se destaca el derecho a que se promuevan los ajustes razonables en todos los ámbitos necesarios a fin de alcanzar un trabajo inclusivo, prohibiendo la discriminación. “Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las Personas con Discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”

También incluye la posibilidad de que las Personas con Discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, acceder a oportunidades empresariales, de empleo o por cuenta propia. Y a su vez, participar en programas que le brindan la oportunidad de acceder a la orientación, formación y ubicación profesional tanto en sectores públicos como privados.

“Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales

en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”.

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

Por otro lado, la Ley N° 22.431 de la Constitución Nacional en su artículo 8° señala que el Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a ocupar Personas con Discapacidad en un cupo no inferior al 4% de la totalidad del personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, en tanto reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

2.3.4 Modalidades de Trabajo para Personas con Discapacidad.

Según Andrea Zondek Darmstadter (2016), existen diferentes tipos de trabajo en los cuales se desempeñan las Personas con Discapacidad:

Empleo abierto y competitivo: El mercado de trabajo competitivo está abierto a todas las personas, y se rige por las calificaciones y aptitudes individuales. El empleo competitivo se refiere a los trabajos en relación de dependencia, donde las personas se desempeñan en empresas, fábricas, talleres, independientemente de si tienen o no discapacidad.

Autoempleo: Refiere al trabajo independiente, es decir, a los microemprendimientos, emprendimientos o cooperativas de trabajo, que tienen como objetivo la producción de bienes o servicios en forma auto - gestionada. Pueden llevarlos a cabo las Personas con Discapacidad por cuenta propia o asociadas con terceros.

Empleo con apoyo: Las condiciones de contratación y remuneración son similares a las del empleo competitivo. Esta modalidad implica la posibilidad de acceso a un trabajo para las personas que, por su tipo de discapacidad, necesitan de apoyo para sostener la actividad. Este puede ser por parte de un equipo de profesionales o por aparatos tecnológicos que faciliten el desempeño de la Persona con Discapacidad.

Trabajo protegido: esta modalidad laboral se plantea como una alternativa pensada para estas Personas con Discapacidad, y tiene como objetivo permitir que lleven a cabo actividades productivas, así como prepararlas para la transición a un empleo competitivo, en los casos que sea posible, y conforme a sus capacidades de trabajo.

La Agencia Nacional de Discapacidad, expedirá el Certificado Único de Discapacidad (CUD), si es solicitado por el individuo, y acredita que una persona tiene una determinada discapacidad. A la persona, el CUD le permitirá acceder a los programas de inserción laboral que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) administra, mientras que a las empresas la existencia del CUD del empleado le permitirá acceder a los beneficios impositivos. Además, permite el acceso a otros derechos como cobertura de salud al 100%, traslados gratuitos en transporte público terrestre, asignaciones familiares (ayuda escolar anual por hijo con discapacidad,

asignación familiar por hijo con discapacidad, asignación por cónyuge con discapacidad) exención de pagos de peajes, impuestos entre otros. El CUD permite acceder a las prestaciones previstas, a las Leyes Nacionales 22.431 y 24.901. La evaluación es realizada por la Junta Evaluadora interdisciplinaria, la cual determinará si corresponde la emisión de dicho certificado.

Desde el mes de septiembre del año 2020, a través del Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) y en trabajo conjunto con los talleres protegidos, la Agencia Nacional de Discapacidad y la Secretaria General de la Presidencia, los trabajadores y trabajadoras con discapacidad podrán por primera vez, iniciar los trámites jubilatorios.

2.3.5 Empleo Protegido

La Ley 26.816 postula diferentes modalidades de empleo protegido y prevé la creación de talleres de empleo protegidos, de talleres protegidos de producción y grupos laborales protegidos.

- *Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE)*: es aquel que brinda a sus miembros un trabajo especial que les permita adquirir y mantener las competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo a las demandas de los mercados laborales locales y sus posibilidades funcionales. No configura un contrato de trabajo, sino una suerte de pasantía por la que recibirá el 40% del salario mínimo, como base, más el aguinaldo.

A su vez, se encuentran articulados con la Red de Servicios de Empleo, integrada por las oficinas de Empleo Municipales, para facilitar inserciones laborales.

Los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) deberán promover la finalización de sus estudios formales, formación y capacitación permanente, el empleo en actividades productivas o de servicio; apoyo para la búsqueda laboral y asistencia para el empleo (talleres protegidos de producción, grupos laborales protegidos, empresas públicas o privadas con empleo formal ordinario, empleo independiente o microemprendimientos).

- *Taller Protegido de Producción (TPP)* es aquél que desarrolla actividades productivas, comerciales o de servicio para el mercado, con la finalidad de generar ingresos tendientes a la autosustentabilidad de este emprendimiento social. Así mismo brinda a sus trabajadores un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social necesarios. El objetivo final es promover la inserción laboral de sus trabajadores en empleos regulares. La planta de personal de los talleres protegidos de producción debe estar integrada, como mínimo, en un 70 u 80% de Personas con Discapacidad. La vinculación que se establece entre estos trabajadores y el organismo responsable del taller protegido de producción es laboral por tiempo indeterminado, pero en ciertos casos puede ser a plazo fijo.

“Los Organismos Responsables podrán operar conjunta o indistintamente bajo las modalidades de Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE) y/o Taller Protegido de Producción (TPP), pudiendo trasladar a sus trabajadores con discapacidad de una a otra modalidad, cuando el mismo se realice para beneficio de éstos”. (Ley 26.816, Artículo 5: 2012).

- Grupos Laborales Protegidos (GLP) son secciones de empresas públicas o privadas, conformadas en su totalidad por trabajadores con discapacidad. Estos grupos estarán compuestos por no menos de dos (2) trabajadores en empresas con hasta veinte (20) trabajadores, tres (3) trabajadores en empresas con hasta cincuenta (50) trabajadores, y de seis (6) trabajadores como mínimo en empresas con más de cincuenta (50) trabajadores. En esta modalidad se deberán proporcionar las ayudas técnicas y acciones de capacitación necesarias para una efectiva integración de las Personas con Discapacidad a sus puestos de trabajo, que les permita obtener y conservar un empleo formal no protegido.

La Ley N° 26.816 del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad ARTÍCULO 10 establece que los requisitos y características que se deben considerar para pertenecer a los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo son las siguientes:

- ✓ Los trabajadores deberán ser Personas con Discapacidad, con escasa productividad, desocupados, y que presenten dificultades para insertarse laboralmente en un Taller Protegido de Producción (TPP), en un Grupo Laboral Protegido (GLP) o en un empleo formal.
- ✓ Los trabajadores con discapacidad realizarán tareas para la producción de bienes y/o servicios con el objetivo de adquirir aptitudes y competencias necesarias para el trabajo competitivo.

En el ARTÍCULO 11 se plantea que los TPEE deben promover actividades que fomenten la capacitación laboral permanente, prestando servicios de adaptación

laboral y social, promoviendo el desarrollo de los trabajadores en tareas que les genere mayor productividad mejorando así su empleabilidad, además de brindarles apoyo en la búsqueda de empleo.

En el ARTÍCULO 12 se estipula también, que los trabajadores deberán cumplir con una jornada diaria máxima de ocho (8) horas y una mínima de cuatro (4) horas, según sus posibilidades funcionales y las disponibilidades del taller.

2.3.6 Taller Protegido de Producción “Todo Para Ellos” Necochea

En la búsqueda de opciones que faciliten la inclusión social, y teniendo en cuenta que el aspecto laboral tiene un papel fundamental en el desarrollo de la vida de los individuos, es imprescindible la creación de servicios que den respuesta a las personas que, por su grado de discapacidad, no encuentran una posibilidad real de incorporarse en el Mercado Laboral Competitivo. El Taller Protegido de Producción “Todo Para Ellos” surge en el marco del sistema de empleo protegido para brindar puestos de trabajo a las Personas con Discapacidad.

El Taller Protegido de Producción pretende la inclusión de las Personas con Discapacidad a la sociedad a través del trabajo. Por lo tanto, puede entenderse que persigue un doble objetivo: laboral y social.

Como mencionamos en el eje anterior, se entiende por Taller Protegido de Producción a las entidades estatales o privadas bajo la dependencia de asociaciones de Personería jurídica y reconocidas como de Bien Público que tengan como finalidad la creación de puestos de trabajo en producción de bienes y/o servicios para personas

en edad laboral con discapacidad sin posibilidades de incorporarse a un puesto de trabajo en el mercado laboral competitivo.

La organización que analizaremos en el presente trabajo de investigación es un Taller Protegido perteneciente a la Asociación de Padres y Amigos del Discapacitado que se creó en el año 1985, en la ciudad de Necochea. La Asociación cuenta además del Taller Protegido con un Centro de Día (para aquellas personas que no pueden acceder al taller protegido, proponiendo vivencias integradoras y socializadoras tendientes a alcanzar y desarrollar el máximo posible de sus potencialidades), y un Hogar Permanente (para personas, que por situaciones clínicas o socio familiares no puedan acceder a las necesidades básicas de vivienda, y protección social ofreciéndoles refugio y seguimiento apropiado).

Es una asociación civil sin fines de lucro que tiene como fines sociales la atención de personas jóvenes y adultas con discapacidad en el aspecto social, laboral y personal y la concientización en la comunidad de la problemática de la discapacidad, brindando servicios de atención integral tendientes a mejorar su calidad de vida mediante la igualdad de oportunidades, la promoción de la inclusión social y el apoyo a la familia.

Esta Asociación surge a partir de la necesidad de un grupo de padres de Personas con Discapacidad quienes finalizan sus estudios en la Educación Especial y tanto por sus características como por las oportunidades que brinda la sociedad tienen mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral competitivo. En sus comienzos el Taller Protegido estaba influenciado por el Modelo Médico Hegemónico por lo que sus objetivos principales consistían en brindar un espacio terapéutico donde las Personas con Discapacidad pudieran desarrollar ciertas actividades laborales,

debido a que en ese momento no existían opciones disponibles para desarrollarse como personas adultas donde se tuvieran en cuenta sus particularidades, además de ofrecer contención para ellos y sus familias y un lugar donde socializar con pares. A lo largo del tiempo, estos objetivos se han ido modificando por diversas razones, se ha ido gestando un cambio de paradigma hacia un Modelo Social que apunta hacia una mayor apertura social donde surgen más y mejores oportunidades para las Personas con Discapacidad. Este cambio de paradigma influyó además, en la percepción que las Personas con Discapacidad tienen sobre sus propias capacidades, comenzando a percibirse como Personas con Derechos y dejando atrás la pasividad en la que se encontraban inmersos. Por todo lo anterior, desde hace un tiempo los objetivos del taller se encuentran en un proceso de transformación en donde no solo se contempla el desempeño laboral, sino que, a su vez se fomenta el desarrollo de la autonomía en todos los ámbitos de su vida. Por lo tanto, el ingreso al taller estará condicionado por estos requerimientos.

En sus comienzos el taller realizaba diferentes productos como mermeladas artesanales, envasado de miel, sobres de papel y prestación de servicios (atención en calesita, carrusel y stand de ventas). En la actualidad, se apunta a una actividad más competitiva para obtener mayores ganancias para los operarios y lograr una solvencia financiera que le permita a la asociación mantenerse y desarrollarse en el tiempo. Por ello, algunas de estas actividades se fueron dejando de lado para dar lugar a las siguientes:

- recuperación de RSU (residuos sólidos urbanos), entre los que se encuentran el PET (Polietileno Tereftalato), material del que está compuesta la botella de plástico de todas las bebidas, el PEAD (Polietileno de Alta Densidad, que se

encuentra en los envases como shampoo, acondicionador, lavandina o detergente), el papel y cartón (diarios, revistas, libros, cartón, sobres, facturas). Los mismos son recibidos en cualquiera de las Sedes para ser clasificados y enfardados por los operarios y finalmente comercializarlos. A su vez, el taller recibe diariamente grandes cantidades de botellas y envases, los cuales provienen de los diferentes puntos limpios de acopio que se encuentran distribuidos por toda la ciudad de Necochea.

- Bolsas de Polietileno, las cuales son confeccionadas por los operarios y luego comercializadas.
- Prestación de servicios (la atención de calesita y carrousel).
- Programa del INTA (clasificado, pesado y embolsado de verduras para su posterior comercialización).

La Asociación se encuentra en la ciudad de Necochea y tiene dos sedes. Una de ellas es el taller que se ubica en la calle 79 n°675, en la cual se concentra la actividad administrativa principalmente y además es en esta sede donde se trabajan las líneas de polietileno en la planta alta, donde los operarios reciben rollos de polietileno, los miden, los cortan y los empaquetan para su posterior comercialización y donde se desarrolla parte de la actividad de clasificación de papeles y limpieza de tapas y tapones que luego son llevados a la planta de tratamiento de RSU (residuos sólidos urbanos) galpón para moler y comercializar. El galpón se encuentra en el Complejo Educativo Jesuita Cardiel, ex Liceo. Aquí también se realiza la clasificación de papeles y tapas y se realiza el procesamiento de las mismas. También se limpian, se clasifican fundamentalmente botellas plásticas, se procede a enfardarlas, para su posterior

proceso de molienda produciendo escamas y/o escamas lavadas de diferentes plásticos, ubicando el material en empresas recicladoras del país.

En el Taller entre ambas sedes se desempeñan un total de 40 operarios, de los cuales 26 son del género masculino y 14 del género femenino y cuyas edades oscilan entre los 26 y los 71 años, con diferentes tipos de discapacidad. En su mayoría presentan discapacidad intelectual, siendo las más frecuentes el Retraso Mental Moderado y Síndrome de Down. También encontramos discapacidades sensoriales, entre las que se destacan la hipoacusia y disminución visual; entre las discapacidades físicas, se encuentra la ECNE (Encefalopatía Crónica No Evolutiva) y dentro de las discapacidades viscerales, encontramos entre otras, la Diabetes Mellitus tipo I.

Así mismo los operarios del taller provienen de diferentes situaciones sociales, encontrando algunos trabajadores que tienen la necesidad de trabajar para colaborar económicamente con su familia como también algunos casos en los que no tienen dificultades económicas y para los cuales el trabajo tiene otro sentido más allá del económico.

Todos los operarios participan de las áreas productivas respetando su grado de discapacidad. Los mismos realizan su jornada laboral de lunes a viernes en el horario de 7:30 a 12:30 hs. Dentro de la jornada laboral cuentan con un receso de 30 minutos en el que desayunan y comparten del descanso.

Tanto en la temporada de verano, como vacaciones de invierno, fin de semanas y feriados se agrega a la actividad laboral la prestación de servicios por parte de algunos operarios tanto en la calesita ubicada en el parque Miguel Lillo como en el carrusel ubicado en la plaza principal del sector playa de la ciudad. Los operarios más independientes se turnan para realizar la prestación de ese servicio. Algunos operarios

en esta época de temporada, no concurren al taller y sólo están cumpliendo funciones en estos puestos.

El taller se sustenta a partir de Convenios con Programas Provinciales y Nacionales, de las donaciones que recibe y en menor medida del rédito que obtiene a partir de la comercialización de los bienes y servicios que produce. La provincia tiene un Convenio de Cooperación Técnico Financiero a través de su Ministerio de Desarrollo de la Comunidad con los Talleres Protegidos, el cuál presenta una mirada social y propone además de las actividades laborales, (es decir aquellas actividades realizadas por los operarios que hacen directa o indirectamente a la productividad) la realización de actividades extra laborales (aquellas que tienden a la socialización, inclusión, recreación y deporte) entre las que podemos mencionar, encuentros deportivos recreativos, natación, equino-terapia, talleres de cocina, pintura, música, actuación teatral, expresión corporal y actividad folklórica.. Los operarios más independientes pueden buscar actividades fuera de la institución, y de hecho se los incentiva a que lo hagan. Otros por sus características, necesitan del acompañamiento institucional.

Condiciones de ingreso, permanencia y egreso al TPP

Condiciones de Ingreso:

- El postulante deberá acreditar un entrenamiento laboral previo. (no excluyente)
- El postulante deberá ser independiente en las habilidades para la vida y la participación social
- Quedará a cargo del coordinador y equipo técnico-profesional la determinación de la admisión al taller de no haber concurrido el postulante a la Educación Especial

- Deberán contar con una edad mínima de 18 años y máxima de 65 años.
- Las integraciones laborales por acuerdo entre Educación Especial y Taller Protegido pueden ser desde los 16 años.
- Cumplir con un período de adaptación mínimo que no exceda los tres meses en situación de operario condicional. Durante este período el operario podrá percibir su retribución.

Condiciones de Permanencia:

- Deberá cumplir con los horarios establecidos
- Cumplir con las pautas y normas estipuladas por el TPP
- Justificar las inasistencias mediante certificado correspondiente
- Presentar certificado médico en forma periódica en caso de tratamiento prolongado
- No se podrá exceder de 20 días anuales de ausencias injustificadas
- El operario podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, previo aviso y presentación de certificación

Condiciones de Egreso

- Por no ajustarse a las condiciones de permanencia en el servicio, circunstancia que deberá ser resuelta en conjunto por el director y el equipo técnico
- Por natural derivación al campo laboral competitivo
- Por no alcanzar los objetivos propuestos y por lo tanto ser derivado al servicio correspondiente

Derechos de los operarios

- Recibir compensación económica por la tarea realizada
- Gozar de un período anual de vacaciones de acuerdo a la legislación vigente en la materia
- Recesos para desayunar, merendar, almorzar
- A la reserva del puesto de trabajo por ausencias justificadas (enfermedades prolongadas, tratamientos médicos, etc.)
- A que se le otorgue una jornada laboral acorde a su capacidad individual y a la naturaleza de la tarea a realizar no menor de cuatro horas
A que se lo ubique en puestos de trabajo acordes a su grado de funcionalidad
- A participar en las actividades Extra-Laborales

Deberes de los operarios

- Cada operario deberá cumplir con el horario de apertura y cierre del Taller quedando totalmente prohibido retirarse entre horas sin justificar.
- Quien no pueda cumplir con la jornada completa se dejará una constancia en el legajo avalada por el Director y el Equipo Técnico
- En el caso de inasistencias presentará certificado médico una vez reintegrado a sus tareas habituales. Deberá avisar anticipadamente la inasistencia
- Se presentarán en condiciones adecuadas de higiene y aseo personal
- Acatarán las indicaciones del supervisor
- Se deberá adecuar a la retribución económica que el taller pueda solventar momentáneamente
- Cuidará y ordenará el lugar de trabajo, las herramientas y los materiales
- Convivirá armónicamente dentro del grupo de trabajo

- Queda terminantemente prohibido presentar quejas o divulgar situaciones que atañen al Taller con personas que no sean aquellas que estén en relación con la institución, respetando la escala jerárquica: supervisor, director, comisión directiva
- Transcurridos 20 días de inasistencias sin justificar, la vacante será ocupada por otro postulante
- Los operarios participarán en las actividades extra-laborales que se organicen desde la institución

Obligaciones del Taller protegido

- Planificar la producción (propia y/o contratada) de acuerdo a la demanda del mercado y a las posibilidades de los operarios.
- Proporcionar puestos de trabajo acorde a las potencialidades de cada operario.
- Proveerles de mobiliario, máquinas, herramientas y materiales necesarios para la ejecución de las tareas, así como dispositivos de seguridad y facilitación de las mismas.
- Brindar compensación económica por el trabajo realizado. Esta compensación debe estar compuesta por:
- Peculio: constituido por la suma de dinero que acuerda el Ministerio de Desarrollo de la Comunidad de la Provincia de Buenos Aires en virtud del convenio con la Asociación de Padres, este peculio se deposita en la cuenta de cada operario abierta para tal fin en el Banco de la Prov. de Buenos Aires. La institución no deberá utilizar tal monto en beneficio propio ni realizar descuentos del mismo en virtud de inasistencias y/o productividad del operario.

- Plus de Peculio: este monto es el otorgado por el taller protegido tendiendo a aumentar el monto del peculio percibido por el operario, del cual se podrán efectuar incentivos o descuentos por productividad, cumplimiento y/u otros aspectos que se crea conveniente.
- El taller dispondrá de hasta un máximo del 50% de las ganancias para invertir en este ítem. Para la aplicación equitativa de este adicional el taller arbitrará los medios evaluativos correspondientes teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes ítems:
 - a. Aptitudes
 - b. Rendimiento
 - c. Intereses
 - d. Esfuerzo
 - e. Relación con pares y personal
 - f. Asistencia y puntualidad
 - g. Cumplimiento del horario asignado
 - h. Responsabilidad
 - i. Dedicación a la tarea
- Ubicar laboralmente a los operarios: la distribución de los puestos de trabajo estará a cargo del Director y equipo técnico
- Alimentación: el taller deberá disponer de un lugar para comedor e implementar un horario de descanso para desayuno, merienda y almuerzo en caso de que sea necesario

- Organizar actividades extra laborales: recreativas, deportivas y socializadoras que no interfieran en el proceso productivo
- Posibilitar la participación de los operarios en toda acción comunitaria
- Desarrollar acciones tendientes a fortalecer los vínculos familiares
- Divulgar el servicio en la comunidad. Vincularse con instituciones similares y/o de otras características tendiendo al crecimiento cuali y cuantitativo de estas acciones

El taller deberá llevar legajos de los operarios donde conste:

- Solicitud de admisión certificación de discapacidad
- Informe de derivación del anterior (si hubiere)
- Documentación personal
- Estudio médico-clínico, detalle sobre la medicación (control anual de salud)
- Evaluación inicial
- Evaluación de seguimiento
- Autorización de padre o tutor o representante legal para salidas
- Todo otro dato de interés que complemente la información de cada operario

Becas: Es la suma de dinero otorgada a la institución según el convenio con el Ministerio de Desarrollo Humano, deberá ser aplicado fundamentalmente para el funcionamiento del taller protegido.

Cada institución deberá priorizar la inversión de las becas en función de sus particularidades pudiendo utilizar tales recursos en:

- Remuneración del personal
- Gastos fijos

- Varios

Rol del Terapeuta Ocupacional:

En sus inicios, la Comisión Directiva del taller orientó la búsqueda de personal hacia profesionales de Terapia Ocupacional considerando que las mismas eran las personas más idóneas para desempeñarse en el Taller Protegido brindando actividades terapéuticas y cubriendo las necesidades de los operarios. Algunas de las actividades en las que se desempeñaban las Terapistas Ocupacionales (TO) eran: diseño de la actividad laboral, organización de los grupos laborales, creación de ayudas técnicas o apoyos necesarios para el correcto desempeño de las actividades de los operarios, fomentar la socialización entre pares y con la comunidad en general, visualizar posibles situaciones de vulnerabilidad de los operarios y ofrecer herramientas para modificarlas, realizar evaluaciones de desempeño ocupacional de los operarios de manera semestral, informar cambios o situaciones que deban ser atendidas por los familiares.

En la actualidad, la Institución cuenta con tres Terapistas Ocupacionales pero al observar el organigrama no encontramos el puesto específico de TO. Si podemos observar que las mismas ocupan la función de Directora y Coordinadoras del Taller Protegido. Además de continuar con las tareas ya mencionadas se suman tareas específicas correspondientes al rol.

La T.O. Mónica Pissarro se desempeña como Directora y su función primordial es la integración del discapacitado en la comunidad, a través del trabajo. Sumando a sus funciones las siguientes responsabilidades:

En relación a la Comisión Directiva (CD):

- Coordinar acciones con la CD
- Elevar propuestas a la CD, para su consideración referente a:

a. movimiento del personal

b. modificaciones estructurales relativas a los recursos humanos y materiales de las áreas de integración, producción y comercialización.

c. todo lo que atañe a la capacitación y actividades de integración del personal, operarios y familiares.

- Informar acerca de la evolución de actividades bajo su control.

El Taller se encuentra dividido en 3 (tres) áreas: área de integración, que abarca el trabajo con Personas con Discapacidad, apoyos, posturas, orientación, estímulos y generación de autonomía; área de producción de bienes y servicios; área de comercialización para obtener rédito económico. Estas áreas se encuentran divididas en diferentes sectores: gerencia, secretaría ejecutiva, dirección, coordinación, supervisión, producción y prestación de servicios y maestranza.

La función del Director en relación a las áreas es:

- Planificar, implementar, capacitar y supervisar por áreas.
- Coordinar las áreas.
- Decidir acerca de propuestas específicas de las áreas y su interrelación.

En relación con lo externo:

- Vinculación con servicios asistenciales, laborales que coadyuven a las actividades del Taller.
- Vinculación con empresas y comercios para ofrecer mano de obra, ya sea con carácter temporario o definitivo.

- Relación con la comunidad en forma conjunta con C.D., en lo que atañe a: Información, promoción, actos sociales, recreativos, culturales, vinculación con el voluntariado etc.
- Relación con entidades afines.
- Relación con organismos oficiales.

En relación a la Administración Contable:

- Implementar y supervisar la correcta administración de los recursos financieros del Taller, a través de la confección de un presupuesto de recursos y gastos, y controlar su funcionamiento.
- Participar en la determinación del precio y condiciones de ventas del producto, asegurando su rentabilidad.
- Determinar los costos de los productos.
- Controlar la percepción de las cobranzas y la realización de los pagos necesarios.
- Desarrollar los procesos de compras y pagos. Control y registro.
- Desarrollar los procesos de facturación y registración de las ventas.
- Desarrollar los procesos de pagos de sueldos, peculios, gastos etc.
- Plus de peculio.
- Registrar contablemente la totalidad de los hechos económicos que tengan lugar en el Taller, de acuerdo a las normas y leyes vigentes.
- Proveer de información al Contador Público, para que elabore el balance, cuadro de resultados y toda otra información de gestión que se considere necesaria, para un adecuado seguimiento del funcionamiento del Taller.

Las T.O. Mirta Lavallén y Mónica Díaz se desempeñan como Coordinadoras añadiendo a su rol las siguientes funciones:

- Admisión de operarios y su seguimiento.
- Orientación y apoyo a la familia del operario.
- Perfeccionamiento. Asesoramiento permanente a los supervisores de las distintas líneas de producción.
- Promoción del servicio en la Comunidad.

En relación a las actividades productivas:

- Participa de la elección del producto y en la elección del proceso productivo.
- Participa en la implementación del control de calidad y de normas de seguridad e higiene.
- Confecciona planillas y lleva registros correspondientes a la producción.
- Participa en reuniones de equipo establecidas.

En relación al operario:

- Realiza la evaluación funcional del operario.
- Realiza la evaluación del puesto de trabajo.
- Confecciona el Análisis Ocupacional.
- Actualiza datos en legajos.
- Realiza la ubicación del operario en su correspondiente puesto de Trabajo.

En relación a lo externo: (Comunidad)

- Asiste al Director en sus funciones.
- Reemplaza al Director en su ausencia.

Además de todo lo dicho anteriormente, observamos que las T.O realizan ciertas actividades y tareas que van más allá de su quehacer profesional como el asesoramiento a los operarios y sus familias sobre ciertos trámites por ejemplo cobros de asignaciones, pensión, pedidos específicos a las obras sociales, derechos que poseen los trabajadores, entre otros. Si bien este rol debería ser desempeñado por un Trabajador Social, las TO del taller prefieren realizar estas tareas ellas mismas y donar las horas de dicha profesional al Hogar.

Funcionamiento del Taller Protegido de Producción en el contexto de Pandemia:

Como mencionamos anteriormente el año 2020 estuvo atravesado por una situación particular producida a raíz del brote de COVID-19. A partir de marzo del 2020 ingresamos en una cuarentena estricta en la que solo siguieron funcionando las actividades esenciales. Por esta razón el Taller se vió obligado a cerrar sus puertas durante este tiempo. En el mes de abril, se permitió al personal sin discapacidad retomar algunas de sus actividades, considerando los casos de riesgo y respetando la opinión personal de cada uno. A comienzos del mes de agosto, asesorados por un Técnico en Seguridad e Higiene en el Trabajo presentaron a la Municipalidad de Necochea, un protocolo para poder comenzar a trabajar con los operarios en las sedes, lo cual era necesario ya que se había acumulado mucho material para trabajar y además hacía falta volver a producir para poder recuperar la solvencia del Taller. El mismo fue evaluado y modificado por la Secretaría de Salud pudiendo comenzar a operar el día 1º de octubre, arrancando con un pequeño grupo de operarios (ya que en la Sede podían permanecer hasta 10 (diez) personas, incluido el personal) para lo cual previamente se conversó con las familias preparando a los mismos para desenvolverse

en este nuevo contexto laboral siguiendo los protocolos establecidos. En la planta de tratamiento de RSU (galpón), el protocolo es más estricto debido a que los operarios manipulan los residuos renovables desechados por la población y de la cual se desconoce su procedencia.

En el taller se seleccionaron 8 (ocho) trabajadores productivos, independientes, que no necesitaran utilizar el transporte público para concurrir a la sede, de los cuales 4 (cuatro) se encuentran trabajando con el polietileno, 3 (tres) realizan la limpieza de tapones y uno se encarga de la atención al público y la clasificación y el enfardado de cartón y papel. Además, se cuenta con 2 (dos) supervisores. Los operarios no rotan, excepto que alguno de ellos requiera descanso o tenga alguna situación particular.

En el mes de diciembre se agregó el servicio de atención de la calesita del Parque Miguel Lillo y además un grupo de operarios y voluntarios en el galpón que trabajan al aire libre para la clasificación y limpieza de las botellas.

En cuanto a los operarios que no concurren a las Sedes, se les realiza un seguimiento por distintas vías de comunicación, se les brinda dispositivos de ayuda social como la entrega de bolsones de mercadería, asesoramiento en la solicitud del IFE (Ingreso Familiar de Emergencia), etc. A partir del ingreso de practicantes de la Tecnicatura en Acompañamiento Terapéutico, se mantiene y fortalece el vínculo con estos operarios ya que los mismos realizan visitas a los domicilios, y los asisten en la utilización de dispositivos tecnológicos para comunicarse con la asociación y con sus pares.

Articulación de conceptos:

En los capítulos anteriores, conceptualizamos y desarrollamos los temas principales de nuestra investigación: Representaciones Sociales, Discapacidad y Trabajo, abordándolos desde destacados autores que teorizan sobre estas temáticas. Además, detuvimos nuestra mirada en el Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea.

A partir de un recorrido por la historia y fundamentos de los diferentes modelos sobre discapacidad, pudimos observar que aún en la actualidad, muchas de las Representaciones Sociales sobre discapacidad se encuentran más cercanas a una mirada médica hegemónica que al modelo social por el que abogamos en estos días, a pesar de encontrarnos ya hace tiempo transitando por un proceso de transformación hacia esta nueva perspectiva.

La influencia más importante que ha tenido el modelo médico es sobre las propias Personas con Discapacidad, llevándolos en ocasiones a autoexcluirse de los espacios de interacción, sin poder plantearse siquiera la posibilidad de realizar nuevas actividades, de explorar nuevos espacios. Muchos de ellos han crecido con la influencia de este modelo, ya sea en la escuela, en sus hogares, en sus espacios terapéuticos y cuando una idea está arraigada desde tan temprana edad, es difícil de erradicar. Pero con la transformación de la mirada que produjo el nuevo modelo social de discapacidad, esta concepción comenzó a modificarse. Una prueba de ello es la incorporación de los enunciados de tratados y convenciones internacionales en la legislación actual que garantiza a las Personas con Discapacidad la ampliación de sus derechos, es decir, el poder concebirse como sujetos de derechos, pero también establece ciertas obligaciones buscando equiparar las condiciones entre todos

los habitantes del país que adhiere a dichas convenciones. Claramente es un proceso que llevará tiempo en consolidarse pero el camino se ha iniciado...

Tomando a Dejours (2012) "El trabajo vivo no consiste solamente en producir, sino que implica también transformarse a sí mismos". "El trabajo vivo no concierne sólo al individuo, implica lazos de cooperación, de voluntad colectiva. Tiene entonces una centralidad política, ocupa un lugar de influencia en la construcción de la identidad y en las relaciones sociales" Dejours (2012:12). Resulta importante mencionar que las Representaciones Sociales condicionan también la mirada social entorno a la Discapacidad, influyendo en la posibilidad que potenciales empleadores contraten a Personas con Discapacidad, es decir, si las Representaciones sociales del empleador se relacionan con la noción de heterogeneidad, reconociendo la necesaria e inevitable diversidad existentes entre las diferentes personas podremos hablar de inserción laboral de los diferentes colectivos considerando al trabajo como un derecho fundamental para todas las personas y posibilitando prácticas inclusivas, permitiendo al empleador enfocarse en el perfil ocupacional de la persona y las características del puesto laboral a ocupar, orientando la mirada en las capacidades y potencialidades de la persona y su idoneidad para el cargo. Por el contrario, si las Representaciones Sociales se relacionan con una mirada parcializada, enfocadas en la limitación y disfunción, la exclusión será casi inevitable.

Bibliografía

Agencia Nacional de Discapacidad. <https://www.argentina.gob.ar/como-obtener-elcertificado-unico-de-discapacidad-cud>

Álvarez, E; Gómez, S; Muñoz, I y col. (2007). Definición y desarrollo del concepto de Ocupación: Ensayo sobre la experiencia de construcción teórica desde una identidad local. Revista chilena de Terapia Ocupacional. Recuperado de: http://web.uchile.cl/vignette/terapiaocupacional/CDA/to_simple/0,1374,SCID=21291%26ISID=735%26PRT=21288,00.html

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Del Mármol, A. Discapacidad y derecho al trabajo en Los Derechos de las Personas con Discapacidad. Fundación PAR – UBA. Bs. As. 2008.

Del Mastro, A. (2011) El derecho a la autonomía de las personas con discapacidad como instrumento para la participación social. Buenos Aires, Argentina. Editorial Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI).

Infobae. (2017). El 71% de las empresas argentinas no emplea personas con discapacidad. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <https://www.infobae.com/discapacidad/2017/08/09/el-71-de-las-empresasargentinas-no-emplea-personas-con-discapacidad/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2012). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Argentina.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). Estudio Nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad. Argentina. Recuperado de:
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf?fbclid=IwAR3zeasomVPYaNXJ5huWAdlls43R6Jk2d7aRRO6SM2RzEkrqrPfyfu2Ss_k

Ley 26.816. Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad. Sancionada 28-11-2012. Promulgada 01-02-2013. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar> Fecha de consulta: 18-06-2020.

Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. Recuperado de : http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200023

Mohadeb, S. (2015). Reglamentan la ley de empleo para personas con discapacidad. Derecho en zapatillas. Recuperado de:
<http://www.derechoenzapatillas.org/2015/reglamentan-la-ley-de-empleo-papersonas-con-discapacidad/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Ginebra, Suiza: OIT.

Sucarrat, M. (2015). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas. Buenos Aires, Argentina: Red de Empresas por la Diversidad (REDE).

Zondek Darmstadter, A. (2016) Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Impresiones Mallea.

CAPÍTULO 3

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Tema:

Representaciones Sociales de los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea, en el período 2020-2021.

Problema:

¿Cuáles son las Representaciones Sociales sobre el trabajo que poseen los operarios del taller protegido de producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea en el período 2020-2021?

Objetivo General:

Comprender las Representaciones Sociales sobre el trabajo que poseen los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea en el período 2020-2021.

Objetivos Específicos:

- Analizar las dificultades que presentan las Personas con Discapacidad para acceder al mercado laboral en nuestro país.
- Describir las tareas y actividades que se realizan en el Taller Protegido de Producción “Todo para ellos” de la ciudad de Necochea.
- Conocer las trayectorias laborales de los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para ellos” de la ciudad de Necochea, a partir del análisis de sus experiencias y conocimientos previos en otros espacios formativos y/o de trabajo.

- Caracterizar las condiciones laborales que poseen los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para ellos”, teniendo en cuenta las condiciones de empleo (tipos de contratación, salario, etc.) y las condiciones de trabajo (jornada laboral, organización y distribución de tareas, etc.).
- Analizar los sentidos que los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para ellos” le otorgan a su trabajo, teniendo en cuenta los aspectos formales del empleo como así también las dimensiones formativas, simbólicas, interpersonales y terapéuticas implicadas en el trabajo que realizan bajo la modalidad taller.

Dimensionamiento de las Variables:

Representaciones Sociales sobre el trabajo:

Definición Conceptual:

“Las representaciones pueden ser: Imágenes que condensan un conjunto de significados; sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede, e incluso, dar un sentido a lo inesperado; categorías que sirven para clasificar las circunstancias, los fenómenos y a los individuos con quienes tenemos algo que ver; teorías que permiten establecer hechos sobre ellos” (Jodelet, 1986 [1984]:470-473).

En cuanto al trabajo es un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Las Representaciones Sociales sobre el trabajo son las opiniones, actitudes, percepciones y estereotipos que poseen las personas sobre la actividad laboral que desempeñan.

Definición Operacional: Para nuestra investigación seleccionamos las siguientes dimensiones:

- A. Trayectoria laboral: es el recorrido de una persona a lo largo de su vida por el mundo laboral. Las sub dimensiones que analizaremos serán:
- Taller Pre-Profesional
 - Diferentes puestos dentro del taller
 - Experiencias anteriores
 - Dificultades en trabajos anteriores
 - Trabajos que desearía realizar en un futuro
- B. Condiciones de empleo y laborales: conjunto de factores que enmarcan la relación entre el empleador y el trabajador. Entre los que tomaremos:
- Salario
 - Condiciones contractuales
 - Seguridad Social
 - Jornada laboral
 - Actividades realizadas
- C. Aspectos formativos: conocimientos formales e informales que ha adquirido el individuo a lo largo de su historia. Incluiremos:
- Conocimientos necesarios para ingresar al taller
 - Saberes y capacitaciones brindadas por el taller
- D. Aspectos simbólicos del trabajo: sentidos que las personas poseen sobre su actividad laboral, que van más allá de los aspectos materiales.

- Significado otorgado al trabajo (posibilidad de desarrollo personal, aspectos identitarios, etc.).

E. Aspectos relacionales en el trabajo: se refiere al contexto vincular que rodea a la actividad laboral del individuo. Entre ellos:

- Vínculos con compañeros
- Vínculos con el equipo profesional
- Vínculos con los familiares
- Vínculos con la comunidad

F. Aspectos terapéuticos: se refiere a los beneficios que obtiene la persona con respecto a su salud y el desempeño de sus habilidades sociales, a través de la actividad laboral. Podemos mencionar:

- Red de contención social
- Aprendizaje y refuerzo de hábitos y rutinas
- Independencia y autonomía

Enfoque de investigación y tipo de estudio:

El presente estudio es de tipo cualitativo (Vasilachis, 2006), exploratorio descriptivo ya que pretende comprender cuáles son las Representaciones Sociales que poseen los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para ellos”, sobre su trabajo durante el periodo 2020-2021. El diseño adoptado para esta investigación es de tipo flexible (Marradi et. Al, 2007), con vistas de generar una interacción entre los aspectos conceptuales y los emergentes que surjan del trabajo de campo.

Población:

La población total seleccionada para este estudio está conformada por las 40 personas mayores de 18 años, que presentan discapacidad certificada por medio del Certificado Único de Discapacidad (CUD) y que se desempeñan como operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea entre octubre 2020 y abril 2021.

Unidad de Análisis:

Operarios del Taller Protegido de Producción “Todos para Ellos”.

Muestra:

La misma está conformada por 10 (diez) operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos”.

Criterios de selección de la muestra:

Respecto a la selección de casos realizamos un muestreo intencional (Marradi & Al; 2007), siguiendo 6 (seis) criterios relevantes para nuestra investigación.

En vistas de representar los diversos perfiles de los operarios que concurren al taller tuvimos en cuenta, a) en relación a los operarios: género (mujeres y varones); edad (buscamos contemplar a operarios de diversos grupos etarios, jóvenes- adultos); antigüedad en el taller (las RS de los operarios pueden variar de acuerdo al tiempo de permanencia en el taller); tipo de discapacidad (las RS de los operarios pueden variar de acuerdo al tipo de discapacidad y sus posibilidades). b) En relación al puesto de trabajo: tareas que realizan y espacio físico donde se desarrolla (galpón o taller).

De esta manera pretendimos lograr que la muestra sea heterogénea y contenga diversos perfiles y situaciones de trabajo presentes en el Taller Protegido.

Criterios de Inclusión:

- Mayores de 18 años.
- Personas de ambos sexos.
- Certificado de Discapacidad vigente.
- Que hayan finalizado sus estudios secundarios.
- Antigüedad mínima en el taller de seis meses.
- Que accedan a participar de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Personas jubiladas.
- Personas que por su tipo de discapacidad se vean limitadas en la expresión de sus ideas.
- Personas que no deseen participar de la investigación.

Procedimiento para la recolección de datos:

Abric (2001) considera que “la herramienta capital de identificación de las representaciones, es la entrevista en profundidad (más precisamente la conducida). La misma constituye todavía hoy un método indispensable para cualquier estudio sobre las representaciones”. (Abric, 2001:55).

De esta forma, para responder a los objetivos de nuestra investigación, realizamos 10 entrevistas semiestructuradas en profundidad (Marradi, et. Al, 2007) a

operarios del taller protegido "Todo para Ellos". Para seleccionar los casos seguimos los criterios muestrales anteriormente mencionados. Cabe señalar que el número definitivo de entrevistas ha sido delimitado siguiendo criterios de saturación teórico-metodológica en relación con los aportes brindados por los entrevistados y la emergencia de aspectos relevantes para la investigación (Marradi & Al., 2007). Confeccionamos un guión de entrevista a partir de las dimensiones señaladas anteriormente (trayectorias laborales, condiciones laborales, aspectos formativos, simbólicos, relacionales y terapéuticos), el cual nos sirvió como un modelo para orientar nuestras preguntas hacia los temas que consideramos fundamentales sin omitir ningún detalle y ordenando el relato. Se trata de una guía orientadora acorde con el tipo de entrevista semiestructurada en profundidad. Las entrevistas fueron realizadas personalmente, en el ámbito laboral. Se utilizó un grabador para registrar la entrevista, previa autorización de la persona entrevistada, y respetando el anonimato. Utilizamos un espacio brindado por el personal del taller, donde pudimos llevarla a cabo sin interrupciones ni distracciones y donde los operarios se sintieran cómodos para expresarse libremente.

En aquellos casos en los que la comunicación se vio dificultada por el tipo de discapacidad, utilizamos como apoyo al intérprete de lengua de señas: para entrevistar a los operarios que presentan hipoacusia. Si bien no fue necesario utilizar los otros apoyos previstos anteriormente, como los practicantes de la Tecnicatura en Acompañamiento Terapéutico y el uso de tecnologías: (tablets, teléfonos, computadoras), si fue un desafío realizar el trabajo de campo ya que debimos cumplir con los protocolos correspondientes, utilizando las medidas de cuidado estipuladas.

Además, complementamos la información recabada a partir de las entrevistas con la realización de observaciones en el espacio de trabajo. Tomamos en cuenta los registros efectuados durante la cursada en el año 2020, de la Práctica Pre Profesional en el Taller Protegido. A su vez, construimos un registro de lo observado en las distintas visitas al taller entre los meses de octubre del 2020 y febrero del 2021.

Por último, para caracterizar las problemáticas ligadas al acceso del mercado de trabajo de Personas con Discapacidad, analizamos otras fuentes documentales: políticas de empleo destinadas a Personas con Discapacidad, normativa vigente, documentos producidos por los integrantes del taller, datos obtenidos de la Federación de Talleres Protegidos de Buenos Aires (FETAP) y la Federación Nacional de Talleres Protegidos de la República Argentina (FENATAP).

Análisis de datos:

Para la interpretación y el análisis del corpus empírico construido a partir del trabajo de campo utilizamos el método comparativo constante de análisis cualitativo (Taylor & Bogdan, 1987; Glaser & Strauss, 2009).

Una vez realizadas las entrevistas procedimos a su transcripción buscando codificar las dimensiones anteriormente señaladas y desarrollamos categorías de respuesta. Luego las comparamos y agrupamos para su análisis.

En cuanto a las observaciones realizadas, utilizamos las mismas como instrumento para describir las actividades del taller. Además, recopilamos y analizamos documentos para caracterizar la situación de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral.

Identificamos las siguientes dimensiones para el análisis: dificultades para acceder al mercado laboral; trayectorias laborales de los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos”; tareas y actividades que realizan los operarios en el taller”; condiciones laborales que poseen los operarios; sentidos que le otorgan a su trabajo, y fuimos extrayendo fragmentos de las entrevistas que nos permitieron analizar nuestro caso de estudio.

Entrevistas a los operarios del Taller Protegido “Todo para Ellos”

Durante los meses de diciembre y enero, realizamos varias visitas tanto al taller como al galpón donde pudimos conocer a los operarios, presentarnos y conversar con todos ellos. Les explicamos el motivo de porque nos encontrábamos ahí y que nuestro objetivo era poder charlar con ellos para que nos cuenten sobre su trabajo y lo que significa para ellos, como estaban viviendo esta nueva “normalidad” y cómo ésta influyó en su forma de percibir su trabajo.

Comenzamos las entrevistas en el taller donde las Terapistas Ocupacionales (Mirtha Lavallén y Mónica Díaz) nos dieron la libertad de organizarnos y comenzar a entrevistar a los operarios mientras que ellas continuaban con la actividad y el funcionamiento del taller. Como primer paso, realizamos observaciones de los diferentes operarios en sus respectivos puestos de trabajo. El segundo paso, consistió en comenzar a realizar las entrevistas en un espacio cedido por las subdirectoras, donde no habría interferencias ni distracciones, al mismo tiempo que no alteraríamos la dinámica de trabajo del lugar. Para disminuir la barrera de las inhibiciones y crear un clima agradable, les propusimos realizar un dibujo sobre lo más importante y

significativo del trabajo. De los 10 entrevistados, 4 prefirieron no hacerlo por vergüenza, aunque 2 de ellos nos refirieron que dibujarían.

Las entrevistas continuaron en el galpón, donde todo sucedió de modo similar. Nos encontramos con la Directora del Taller Protegido (Mónica Pissarro), y luego de realizar observaciones, comenzamos con las entrevistas. Las mismas fueron realizadas en el exterior del galpón, debido a que los ruidos ocasionados por las maquinarias y la música que tanto disfrutaban los operarios, interferían en la comunicación al momento de realizar las entrevistas.

Todos los operarios se manifestaron muy predispuestos y emocionados de participar y colaborar con nuestra investigación. Algunos de ellos se mostraron tímidos al principio, mientras que otros fueron más desenvueltos. En el transcurso de la entrevista logramos que todos pudieran relajarse y sentirse cómodos ante nosotras y así expresarse libremente.

Bibliografía

Abric, J.C. (2001). Prácticas sociales y representaciones. México. Ediciones Coyoacán.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2009). The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Transaction Publishers.

Marradi, A., Archenti, N. & Piovani, J. I. (2007). Metodología de las ciencias sociales. Emecé Editores: Buenos Aires.

Taylor, S. J. & Bodgan, R. (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: Paidós.

Vasilachis, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Gedisa, Buenos Aires.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE

DATOS

4.1 Dificultades para acceder al mercado laboral

En este apartado abordaremos uno de los objetivos de nuestra investigación en relación a las dificultades que presentan las Personas con Discapacidad para acceder al mercado laboral en nuestro país, haciendo énfasis en las vivencias de los operarios del Taller Protegido “Todo para Ellos”.

Dicho análisis se realizará a partir de la interpretación de los datos obtenidos en las entrevistas realizadas a los trabajadores con discapacidad en las cuales indagamos sobre sus trayectorias laborales para lo cual tendremos en cuenta: si es su primer trabajo, su único trabajo, si tuvieron trabajos anteriores y dónde los realizaron y además, si presentan deseos de conseguir otro trabajo y si lo consideran posible. Estos datos subjetivos serán comparados con datos objetivos obtenidos de los legajos de los operarios y del marco teórico utilizados en nuestra investigación.

Somos conscientes de que en nuestro país hay un alto nivel de desocupación el cual se ha visto agravado por el contexto actual de pandemia. Así mismo, como mencionamos anteriormente en el capítulo 2.3, es indudable que las Personas con Discapacidad presentan más inconvenientes a la hora de insertarse en el ámbito laboral, pese a que desde el Estado se han brindado recursos para modificar esta situación. En nuestro país, los índices de desempleo y de precarización laboral en las Personas con Discapacidad, continúan siendo más altos que los del resto de la población. Existen diferentes causas entre las que podemos mencionar: escasas oportunidades de empleo genuino, desventajas en el mercado laboral, bajos ingresos, asignación de tareas no calificadas, omisión de derechos laborales, subocupación horaria, empleos de baja calidad y/o altamente inestables, entre otras. Entre las

medidas adoptadas desde el Estado podemos mencionar el plan Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, la Ley N° 22.431 de la Constitución Nacional que establece el cupo de 4% de empleo para Personas con Discapacidad, la Ley Federal de empleo protegido (Ley 26.816), y la Ley N°10.592 de la Provincia de Buenos Aires en su Artículo 17 que prevé la imputación como pago a cuenta del Impuesto sobre los Ingresos Brutos, el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de las remuneraciones nominales que perciban las Empresas entre otros beneficios, incentivándolas así a contratar a Personas con Discapacidad. Estos datos se ven reflejados en la encuesta realizada por la consultora Adecco en Argentina (2017) según la cual 5 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad, con un índice de desempleo de un 75%. Así mismo, dicho estudio revela que el 71% de las empresas no tienen Personas con Discapacidad trabajando.

En este sentido resulta fundamental la estructura de oportunidades para acceder de manera equitativa a la educación, a la formación permanente y al empleo. Si no incorporamos este factor contextual al análisis del fenómeno, estaremos depositando las posibilidades de conseguir un empleo exclusivamente en las personas, justificando desigualdades generadas por la ausencia de oportunidades. En este sentido, el Modelo Social por el cual abogamos, concibe a la sociedad como la responsable de brindar igualdad de oportunidades a todas las personas y que la discapacidad está determinada por la interacción con entornos que pueden funcionar como barrera. Si la propia sociedad promueve entornos inclusivos, las barreras no existen y todas las personas se encuentran incluidas ya que cuentan con igualdad de oportunidades para formar parte y desarrollarse en la sociedad.

Esta ausencia de oportunidades es percibida así mismo por los operarios del Taller Protegido y se evidencia en sus respuestas:

“El tema es que hay que ver si puedes conseguir trabajo, porque si no conseguís no podés dejar acá. Hay que ver porque hay gente que te puede tomar, y otras no... te quieren ver para ver si hacés algo bueno o no lo puedes hacer... Por ahí no estás cómodo trabajando en otro lado, no sabés si vas a enganchar”. (E2, 42 años, operario del Galpón, 24 años de antigüedad).

A continuación, citaremos algunos fragmentos de las entrevistas realizadas, donde queda reflejado que el primer trabajo que pudieron conseguir algunas de las Personas con Discapacidad entrevistadas fue en el ámbito familiar:

“Trabajaba en el campo de mi abuelo y lo que podía hacer, lo hacía. Me gustaba, cortaba el pasto con un tractorcito de esos chiquitos y después limpiaba así y le daba de comer a las gallinas”. (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

“A los 14 años, arranqué con mi papá haciendo instalación de alarmas y después hice una pasantía en un vivero de los 18 hasta los veintipico... y después hice la escuela de adultos también, hice varias cosas... después seguí en un negocio familiar, un almacén, y eso fue hasta los 34 más o menos o 35”. (E6, 43 años, operario del taller, 7 años de antigüedad).

A su vez, cabe destacar que a través de la información obtenida pudimos constatar que solo dos de los trabajadores entrevistados pudieron acceder a un trabajo competitivo, entendiendo a éste como un trabajo en relación de dependencia, abierto a todas las personas y que se rige por las calificaciones y aptitudes individuales, independientemente de si tienen o no discapacidad. Los trabajos en los que se

desempeñaron fueron como personal doméstico y electricista, aunque finalmente ingresaron al Taller Protegido:

“Empecé a los 19 años limpiando en casas de familia en Capital Federal”. (E7, 33 años, operario del galpón, 1 año de antigüedad).

“Empecé en 2008, en La Plata como electricista”. (E5, 35 años, operario del galpón, 2 años de antigüedad).

Entre los entrevistados encontramos algunos que sólo buscaron trabajo en Talleres Protegidos de la ciudad, ya que muchos de ellos ven al Taller como la única opción de trabajo posible, lo que reafirma la falta de oportunidades de la que venimos hablando:

“Estaba viendo entre el taller de acá o el taller senderos de luz, viendo cual elegía, me quedan de pasada los dos talleres de mi casa pero igual elegí el taller protegido “Todo para Ellos”. (E2, 42 años, operario del Galpón, 24 años de antigüedad).

“Buscamos en varios talleres y nos quedamos acá, me gusta más acá”. (E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

En tanto, algunos de los trabajadores entrevistados no dejan el taller porque suponen que van a tener dificultades para conseguir otro trabajo ya sea por temor, vergüenza o por su condición, y así lo expresan:

“Epa, es bravo. No, la verdad que al no tener el secundario completo, no sé si me rechazarían... pero sinceramente no sé si me tomarían en otro trabajo, sinceramente así estoy bien. Es como que otro cambio sinceramente, no haría”. (E6, 43 años, operario del taller, 7 años de antigüedad).

“Sí, pero tendría que ver. Me tengo que acercar y me da vergüenza. Pero más adelante sí”. (E5, 35 años, operario del galpón, 2 años de antigüedad).

Si bien, por un lado las Personas con Discapacidad pueden obtener el Certificado Único de Discapacidad (CUD) el cual les permite acceder a los programas de inserción laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), entre otros beneficios, y por otro lado, posibilita a las empresas acceder a los beneficios impositivos por emplear trabajadores con discapacidad, estas medidas no logran contrarrestar las dificultades que presentan las Personas con Discapacidad para acceder a empleos registrados y bien remunerados.

En conclusión, a lo largo de este apartado pudimos observar que existe una dificultad generalizada en los entrevistados para insertarse en el mercado laboral competitivo. Esta dificultad se ve acentuada en el contexto actual de pandemia en el cual realizamos nuestra investigación. Así mismo, destacamos la percepción que presentan los operarios entrevistados, sobre esta ausencia de oportunidades, lo cuál se ve reflejado también en sus temores en relación a buscar un empleo fuera del Taller Protegido.

4.2 Trayectorias laborales de los operarios del Taller Protegido de Producción

“Todo para Ellos”.

En este apartado realizaremos un análisis pretendiendo conocer las trayectorias laborales de los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea, a partir de las experiencias y conocimientos previos de los trabajadores en otros espacios formativos y/o de trabajo.

Gracias a la lucha que llevaron adelante durante años las Personas con Discapacidad, la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, les reconoce el derecho a trabajar, lo cual incluye la posibilidad de poder elegir libremente un trabajo que sea de su agrado, digno, en blanco, remunerado, es decir con condiciones de trabajo justas y saludables, con el objetivo de alcanzar un trabajo inclusivo, prohibiendo la discriminación. Incluye además, la posibilidad de participar en programas que le brindan la oportunidad de acceder a la orientación, formación y ubicación profesional tanto en sectores públicos como privados. Todo lo mencionado tiene por finalidad evitar la “discriminación por motivos de discapacidad” entendiendo ésta como “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones...” (Art 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) es decir, que la discapacidad de una persona, en cualquiera de sus formas, no puede ser motivo para restringir la posibilidad de acceso a un empleo, promoviendo la igualdad de oportunidades y que este empleo debe tener las mismas condiciones que para el resto de la población. Si bien la Convención es un gran paso en la lucha de los Derechos de las Personas con Discapacidad, todavía falta mucho camino por recorrer. Pese a contar con normativa tendiente a la inclusión, esto no siempre se ve reflejado en la realidad. Una muestra de esto en nuestro caso de estudio es que la mayoría de las Personas con Discapacidad entrevistadas no accedieron a un empleo más allá del Taller Protegido, generalmente por considerarlo el único camino viable y una continuación “natural” de la Escuela Especial.

La Educación Especial es la modalidad del Sistema Educativo Argentino destinada a asegurar el derecho a la educación de las Personas con Discapacidades,

temporales o permanentes, en todos los niveles y modalidades del sistema. Se rige por el principio de inclusión educativa, incluyendo a niños, niñas y jóvenes con discapacidad motora, auditiva, visual, intelectual, severos trastornos de la personalidad y pluridiscapacidad, a través del desarrollo de proyectos pedagógicos de acuerdo a las particularidades de cada alumno o grupo escolar, contando con recorridos educativos que involucran distintas disciplinas como arte, gastronomía, informática, construcciones, entre otras. La enseñanza en las distintas especialidades puede ser articulada con unidades educativas de Formación Profesional y a su vez, los alumnos pueden realizar pasantías laborales con el fin de favorecer la capacitación y aprendizaje.

La ciudad de Necochea cuenta con dos Escuelas Especiales: La Escuela Especial N° 501, ubicada en la calle 55 N° 2535, de nivel primario y secundario, donde concurren alumnos con discapacidad intelectual y la Escuela Especial N°502, ubicada en la calle 67 N° 1461, de nivel primario, cuyos alumnos presentan discapacidad motora. Además, en la ciudad de Quequén (perteneciente al Municipio de Necochea) encontramos una tercera Escuela Especial, la Escuela N° 503, ubicada en la calle 519 N° 3266, de nivel inicial o jardín, nivel primario, nivel secundario, nivel de talleres de formación integral y cuyos alumnos presentan discapacidad intelectual.

La mayoría de los operarios realizaron sus estudios en la Escuela Especial N° 501 y una vez finalizado su tramo educativo ingresaron al Taller Protegido. A continuación, expondremos algunos fragmentos de las entrevistas realizadas que ponen en evidencia dicha afirmación:

“Comencé a trabajar a los 16 acá en el taller, primero estuve en el colegio 501. No conseguí otro trabajo. Cuando entré acá buscamos en varios talleres y

nos quedamos acá, me gusta más acá”. (E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“Cuando terminé la escuela (501) me vine directo a trabajar al taller”. (E10, 42 años, operario del Taller, 24 años de antigüedad).

“Arranqué a los 18 después de terminar la Escuela Especial”. (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

“Yo trabajo acá, ahora van a hacer 17 años, porque entré cuando termine la escuela el 9 de agosto de 2004.” (E3, 36 años, operario del Taller, 17 años de antigüedad).

“A los 18 mis papás me anotaron a trabajar en el taller”. (E2, 42 años, operario del Galpón, 24 años de antigüedad).

En los relatos hallamos, como postulamos anteriormente, que para muchos de los operarios el Taller Protegido representa la continuidad de la Escuela Especial luego de su egreso, razón por la cual muchos de ellos han pasado gran parte de su vida adulta en el taller, sin plantearse demasiados cuestionamientos: la inserción laboral en el Taller, luego de finalizar la Escuela Especial, puede ser leído como un recorrido esperado y, tal vez único, para las Personas con Discapacidad.

Además, como señalamos previamente, algunos de los entrevistados tuvieron su primera experiencia laboral en negocios familiares:

“Trabajaba en el campo de mi abuelo y lo que podía hacer, lo hacía. Me gustaba, cortaba el pasto con un tractorcito de esos chiquitos y después limpiaba así y le daba de comer a las gallinas”. (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

“A los 14 años, arranqué con mi papá haciendo instalación de alarmas y después hice una pasantía en un vivero. de los 18 hasta los veintipico... y después hice la escuela de adultos también, hice varias cosas... después seguí en un negocio familiar, un almacén, y eso fue hasta los 34 más o menos o 35”.

(E6, 43 años, operario del taller, 7 años de antigüedad).

A partir del recorrido realizado a lo largo de este apartado, podemos observar que la mayoría de los operarios entrevistados no pudieron acceder a un empleo competitivo, más allá del Taller Protegido. Esta situación se da con más preponderancia en las Personas con Discapacidad Intelectual. Así mismo, las personas que lograron acceder a otro trabajo por fuera del Taller, lo hicieron mayormente dentro del ámbito familiar. Si bien algunos de los entrevistados pudieron desempeñarse en un empleo competitivo de manera independiente, no lograron mantenerlo en el tiempo y las condiciones de contratación eran sumamente precarias.

4.3 Un acercamiento a las tareas y actividades que realizan los operarios en el Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos”.

En este apartado analizaremos y describiremos las tareas y actividades que se realizan en el Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea”, para lo cual nos basaremos en las propias descripciones de los protagonistas sobre la tarea que realizan, los datos brindados por el personal del Taller sobre la estructura y la organización del mismo y las observaciones realizadas en el marco de la práctica clínica y durante la situación de entrevistas.

El Taller Protegido “Todo para Ellos” es una asociación civil sin fines de lucro cuyo fin último es la creación de puestos de trabajo en producción de bienes y/o

servicios para Personas con Discapacidad en edad laboral que presentan dificultades para acceder a un trabajo competitivo.

En sus inicios el Taller Protegido estaba bajo la influencia del Modelo Médico Hegemónico y brindaba un espacio terapéutico para que las Personas con Discapacidad pudieran desarrollar ciertas actividades laborales ya que no existían otras opciones disponibles que consideraran sus características particulares, y configuraba un lugar de contención para ellos y sus familias al mismo tiempo que brindaba la oportunidad de socializar con pares.

Con el correr de los años se ha ido gestando un cambio de paradigma hacia un Modelo Social que apunta a lograr una mayor apertura social en la que surjan más y mejores oportunidades para las Personas con Discapacidad. En este sentido, la Asociación Civil “Todo Para Ellos”, participa activamente en la Federación Nacional de Talleres Protegidos (FENATAP), y en la Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires (FETAP), impulsando la aplicación de la Ley Federal N^o 26.816 Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad a fin de garantizar los derechos como trabajadores de los operarios, tales como: 40% del sueldo mínimo vital y móvil, cobertura de Salud y jubilación, de la aseguradora de riesgos de trabajo (ART), entre otros. Esto se está gestionando, desde el mes de septiembre del año 2020, a través de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) y en un trabajo en conjunto con los Talleres Protegidos, la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) y la Secretaria General de la Presidencia.

Una de las operarias entrevistadas, participa virtualmente de encuentros con otros trabajadores de Talleres Protegidos del país a fin de plantear y defender los Derechos del sector y así nos lo refiere durante la entrevista:

“Si, estábamos con Mirta haciendo reuniones para que mejoren el sueldo, la jubilación y todo eso. Armamos un grupo y charlamos sobre eso”. (E 9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

En sus principios el taller realizaba diferentes productos como mermeladas artesanales, envasado de miel, sobres de papel y prestación de servicios (atención en calesita, carrusel y stand de ventas). Hoy en día, se apunta a una actividad más competitiva para incrementar los estímulos económicos de sus trabajadores con discapacidad y lograr una solvencia financiera que le permita a la asociación mantenerse y desarrollarse en el tiempo. Por ello, algunas de estas actividades se fueron dejando de lado para dar lugar a otras.

El Taller cuenta con tres sedes productivas:

1- Sede propia: donde los operarios reciben rollos de polietileno, los miden, los cortan y los empaquetan para su posterior comercialización. Además, se desarrolla parte de la actividad de clasificación de papeles y limpieza de tapas y tapones que luego son llevados a la planta de tratamiento de RSU (Residuos Sólidos Urbanos) para moler y comercializar y realizan el armado de bolsones de verduras y su comercialización.

2- Anexo (galpón): Se desarrolla la planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos. Aquí se recibe material para ser clasificado y enfardado por los operarios y finalmente comercializarlo. Además, se ha comenzado a procesar plástico, obteniendo escamas lavadas y secas.

3- Carrusel y Calesita: se realiza la atención al público. La calesita se ubica en el parque Miguel Lillo, en la Av. 10 entre las calles 91 y 93. La misma es atendida por dos operarios y un supervisor. Mientras que el carrusel se encuentra en la Plaza San Martín ubicada en la esquina de las calles 6 y 85. El mismo es atendido por tres o cuatro

operarios y un supervisor. Ambas, funcionan durante la temporada de verano y en días feriados. Algunas de las tareas que realizan los operarios son: atención al público, recepción de boletos, sostener y agitar la sortija, entre otras.

Cabe mencionar que durante la pandemia, todos los operarios del Taller fueron considerados por su discapacidad, dentro de los grupos de riesgo. Esta situación, sumada a que las actividades del Taller no eran consideradas esenciales, hizo que éste no pudiera funcionar por varios meses hasta lograr la aprobación del protocolo correspondiente, el cual fue desarrollado con la colaboración de un Técnico en Seguridad e Higiene, y finalmente aprobado el 1º de octubre del 2020.

La vuelta al trabajo para el Taller Protegido, fue en principio para el personal de apoyo, para el personal de recolección de material de los puntos limpios (personal esencial) y luego, para un grupo reducido de trabajadores con discapacidad los cuales no rotan. La imposibilidad de la presencialidad tuvo diferentes implicancias tanto en el funcionamiento del taller, viendo disminuida su productividad, como en la cotidianeidad de los operarios, viendo limitadas sus actividades, sus posibilidades de interacción social e intercambio de afecto entre los operarios, lo cual pone de manifiesto la importancia en relación al aspecto terapéutico que tiene el Taller.

Pudimos observar a lo largo de nuestra investigación, cómo los operarios desempeñaban su trabajo siguiendo las normas del “protocolo y recomendaciones para reincorporación de los trabajadores con discapacidad a la actividad laboral de los Talleres Protegidos de Producción”, en el marco de la pandemia por Covid-19. A pesar que el protocolo es respetado por los trabajadores, esto no es una tarea sencilla ya que deben mantener el distanciamiento social, lo que les resulta dificultoso sobre todo en los momentos de esparcimiento y descanso.

En relación a lo mencionado anteriormente, algunas de las personas entrevistadas refieren:

“Lo que más extrañamos son los abrazos de los amigos, de los profesionales, de la familia... es difícil”. (E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“No me gusta el tener que hacer distanciamiento...el coronavirus. No me gusta tener que saludar con el codo, a mí lo que más me gusta es la parte de los besos, los abrazos, todo eso... estar con la persona que yo quiero” (E10, 42 años, operario del Taller, 24 años de antigüedad).

En cuanto a la utilización del barbijo algunos nos comentan que les resulta incómodo debido a las altas temperaturas en esta época del año. En palabras de una persona entrevistada:

“A veces me ahogo con el tapaboca, a veces no puedo respirar, pero tengo que aguantar hasta que nos den la vacuna” (E2, 42 años, operario del Galpón, 24 años de antigüedad).

El espacio de ambas sedes es muy amplio y organizado donde cada uno de los operarios se encuentra en su sector de trabajo, con buena iluminación y ventilación. En ambas sedes el ambiente es distendido y comparten el gusto por la música. En el taller, se escucha música más tranquila y a un volumen bajo, en cambio, en el galpón tienen preferencia por ritmos más movidos como cumbia o reggaetón a un volumen mucho más alto. Así lo expresan algunos de ellos:

“La música es como que levanta un poco el ánimo, te pone pum para arriba jaja”.
(E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

“Me gusta trabajar con música...si venís bajón y escuchás cumbia te cambia el día”. (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

Comenzamos las entrevistas en el taller y las continuamos en el Galpón. Para disminuir la barrera de las inhibiciones y crear un clima agradable, les propusimos realizar un dibujo sobre lo más importante y significativo del trabajo. De los diez (10) entrevistados, cuatro (4) prefirieron no hacerlo por vergüenza. Los que si dibujaron nos mostraron y relataron de que se trataban sus dibujos de la siguiente manera:

“Acá hice la rejilla de la mesa y acá donde está el corralón de los bolsones a medida. Cuando nos vamos quedamos sin bolsas acá adelante vamos buscando de a poco y vamos trayendo de afuera”. (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad)

“Dibuje las bolsas, que es lo que yo hago y tapitas que me gusta separarlas por color. Acá dice Todo para Ellos y hago bolsas”. (E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“Dibuje el taller porque me encanta venir” (E10, 42 años, operario del Taller, 24 años de antigüedad).

“Dibuje una caja y hojas, porque es lo que hago en el taller y me gusta hacerlo” (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

“El galpón donde trabajo. Acá está la entrada, la cocina, las botellas, las máquinas...” (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

Uno de los entrevistados prefirió dibujar un anhelo personal:

“Una casita con una chimenea, el humo, pastito abajo y un caminito con personas viviendo”. (E2, 42 años, operario del Galpón, 24 años de antigüedad).

Además, con el objetivo de generar un clima de confianza con las personas hipoacúsicas entrevistadas (ya que nos habían mencionado que les costaba interactuar con otras personas), les mostramos algunas imágenes de diferentes oficios y

profesiones, hicimos una serie de preguntas: si reconocían cuáles eran, si les gustaría trabajar en alguno de ellos, si tienen personas de su entorno trabajando en algún oficio o profesión de las exhibidas, entre otras. Luego de lo mencionado, ellos mismos nos refirieron que dibujarían.

“Dibujaría una prensa, la máquina con la que trabajo todos los días”. (E5, 35 años, operario del galpón, 2 años de antigüedad).

“Haría algo relacionado con la limpieza que hago acá, en el galpón”. (E7, 33 años, operario del galpón, 1 año de antigüedad).

A continuación, compartiremos la descripción de las tareas y actividades que realizan los trabajadores con discapacidad en las distintas sedes del Taller Protegido. En lo que respecta a las actividades de reciclado y separación, una de las tareas que se realizan es de reciclado de papel y cartón, según sus propias palabras:

“Tengo que separar lo que es papel blanco de lo que es papel de color. Igual que con los cartones. Lo separo, lo pongo en una caja y después la vienen a buscar y se la llevan. Los miércoles la ayudó a Graciela entregar la bolsa de verdura y a cobrar. Yo sé cuánto hay que cobrar”. (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

En el caso del entrevistado N°9 su tarea principal tiene que ver con el reciclado de papel, para ello todos los días separa el papel blanco del de color y los cartones, para luego llevarlos a reciclaje. Otro de los entrevistados, el N°1 también realiza tareas de clasificación, pero en este caso de botellas:

“Ahora estoy juntando botellas afuera. Separo por color, lo que es blanco con blanco las de color con color y así.” (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

“La tarea mía por ahora es en la mesa, pre seleccionando, clasificando material por color. Las tapitas y después las botellas y cuando se van llenando las bolsas llevándolo a la enfardadora dónde están los chicos”. (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

Algunas de las personas entrevistadas se desempeñan en el área de producción de bolsas de polietileno cortando, doblando, realizando control de calidad y empaquetando las bolsas. Lo describen de la siguiente manera:

“Yo ahora estoy en el piso de arriba con las bolsas. Controlo las bolsas, que no vengan con fallas. Se llama control de calidad. Las doblo bien, les saco el aire, las pongo en la bolsa, las cierro. A veces cuento la cantidad de paquetes”. (E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“Estoy en la parte de polietileno... hago bolsas, control de calidad, reviso que no tenga fallas...”. (E10, 42 años, operario del Taller, 24 años de antigüedad).

El entrevistado N°2 nos cuenta que su tarea consiste principalmente en sacar las etiquetas de cada botella y clasificarla según el tipo de material, colocándolas en bolsas que luego son llevadas al molino para su procesamiento.

“Yo estoy con los soplados, sacando la etiqueta. Hay que ver que no quede líquido adentro, para que no quede shampoo o crema de enjuague, lo tiramos en un recipiente de helado para no tirar al piso, para cuidar al mundo ambiente. Después los pongo en una bolsa, porque no hay muchos bolsones, después va al molino para picar”. (E2, 42 años, operario del Galpón, 24 años de antigüedad).

Solo el entrevistado N° 5 se desempeña en la prensa, armando los fardos (botellas compactadas y atadas con un hilo formando paquetes), tarea que requiere de mucha fuerza y habilidad:

“Yo estoy en la prensa y tareas de limpieza”. (E5, 35 años, operario del galpón, 2 años de antigüedad).

Tal como fue mencionado con anterioridad, en sus comienzos el Taller Protegido se enfocaba en el trabajador y donde éste podía desempeñarse. Hoy en día, se apunta a un trabajo más competitivo y se busca que el operario se adecue al puesto que hace falta cubrir. Para lograr este objetivo, es necesario que el operario aprenda a realizar las actividades y tareas del puesto de trabajo para el que es seleccionado.

Por lo que pudimos observar en nuestras visitas al taller y la planta de tratamiento de RSU (galpón), cada uno de los trabajadores tiene bien claro cuál es su puesto de trabajo asignado y que tareas debe realizar, lo cual garantiza una excelente organización, maximizando la eficacia y producción en ambas sedes, siempre bajo la mirada atenta de los supervisores que orientan y acompañan en todo el proceso productivo.

Algunos de los operarios afirman durante las entrevistas, que aprendieron a realizar su tarea de forma solitaria y a través de la experiencia en el trabajo. Ejemplo de ello, son los siguientes relatos:

“Yo aprendí solo, mirando... Yo miraba los compañeros lo que hacían y no preguntaba, miraba nomás”. (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

“Yo, aprendí solo... tengo mucha memoria visual, ósea vos me decís tal y tal cosa y yo lo hago, en dos días te lo hago completamente. Lo mismo me paso con el enfardado, en menos de 5 días ya sabía hacerlo, lo mismo que atar los fardos, en menos de 4 meses ya lo sabía hacer. Aprendo fácil, eso es lo que tengo”. (E6, 43 años, operario del taller, 7 años de antigüedad).

Por el contrario, otros señalan la importancia del apoyo de los supervisores y las Terapistas Ocupacionales:

“La que más me enseña en todas las cosas es Mirta (Terapista Ocupacional)”.

(E3, 36 años, operario del Taller, 17 años de antigüedad).

“Me enseña Mirta, Graciela en la cocina (supervisora), y voy mirando y aprendo enseguida”. (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

“Me enseñó una supervisora, Mónica Díaz (Terapista Ocupacional)”. (E10, 42 años, operario del Taller, 24 años de antigüedad).

“En realidad los supervisores me fueron enseñando como se trabaja... todo. Y cuando empecé a manejar la enfardadora me acuerdo que me decía mi compañero como se ata un fardo. Y eso me encanto, me entusiasmo. Y después cuando hay que sacar el fardo, le pido ayuda al supervisor”. (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

Para finalizar este apartado, destacamos los cambios que se han ido gestando a lo largo del tiempo en torno al funcionamiento del Taller y el desarrollo de las tareas y actividades que realizan los operarios. Los mismos se producen en un contexto de cambio de paradigma donde se enfatiza en la persona y la igualdad de oportunidades.

En el contexto en el que se desarrolla nuestro trabajo de investigación, notamos que las rutinas de los operarios se vieron interrumpidas por la pandemia, afectando principalmente el área afectiva y relacional del trabajo. A su vez, cabe destacar el apoyo que reciben tanto los operarios por parte de los supervisores y del equipo profesional del Taller Protegido.

4.4 Condiciones laborales que presentan los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos”.

En este apartado realizaremos un análisis de la información recogida pretendiendo caracterizar las condiciones laborales que poseen los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos”, teniendo en cuenta las condiciones de empleo (tipos de contratación, salario, obra social, vacaciones, etc.) como así también las condiciones de trabajo (jornada laboral, organización y distribución de tareas, condiciones de seguridad e higiene laboral, etc.).

En cuanto a las condiciones de trabajo, los operarios realizan su jornada laboral de lunes a viernes en el horario de 7:30 a 12:30 hs. Dentro de la jornada laboral cuentan con un receso de 30 minutos en el que desayunan y comparten el descanso. Mayormente están conformes con el horario que deben cumplir y resaltan la posibilidad de tener un trabajo “fijo”.

“Un trabajo fijo y el horario, y a la mañana entre acá a las 7:30 ponele y 12:30 te vas. Es un trabajo fijo con un horario. El horario a la mañana. Esto me encanta. Más en verano, ¿viste?. Si, en verano es re lindo.” (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

A su vez, los operarios cuentan con vacaciones las cuales se componen de 15 días en invierno y 15 días en verano, que en total suman 30 días anuales de descanso.

En relación a la organización y distribución de las tareas, cada sede cuenta con diferentes líneas de producción y a su vez, cada operario se encuentra en un sector, realizando específicamente una tarea designada por los supervisores teniendo en cuenta edad, tipo de discapacidad, nivel de desempeño, entre otras características personales, y es supervisada constantemente por los mismos.

Como mencionamos en el capítulo 2.3 de este trabajo de investigación, el Taller Protegido de Producción “Todo Para Ellos” se sustenta a partir de Convenios con Programas Provinciales y Nacionales, de las donaciones que recibe y en menor medida del rédito que obtiene a partir de la comercialización de los bienes y servicios que produce.

A su vez, la provincia tiene un Convenio de Cooperación Técnico Financiero a través de su Ministerio de Desarrollo de la Comunidad con los Talleres Protegidos, el cual presenta una mirada social y propone además de las actividades laborales, (es decir aquellas actividades realizadas por los operarios que hacen directa o indirectamente a la productividad) la realización de actividades extra laborales (aquellas que tienden a la socialización, inclusión, recreación y deporte). Desde el Taller se estimula a los operarios a que realicen diferentes actividades dentro de las posibilidades de cada uno e independientes del Taller. Uno de los operarios nos cuenta qué actividades realiza, de esta manera:

“La música me gusta y voy a la escuela de arte. Voy una vez por semana a tocar la batería y eso. Salgo a correr también. Salgo con un grupo del parque. Me encanta porque vamos todo por el circuito dentro del parque. Te despejas, te desenchufas un poco”. (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

A partir de la lectura y el análisis de los legajos de los trabajadores y de los datos obtenidos a partir de las entrevistas a los mismos, podemos inferir que los operarios del Taller provienen de diferentes situaciones sociales, encontrando algunos trabajadores que tienen la necesidad de trabajar para colaborar económicamente con su familia como también algunos casos en los que no tienen dificultades económicas y para los cuales el trabajo tiene otro sentido, más allá del económico.

En su mayoría, los operarios utilizan el dinero que obtienen de su trabajo en compras personales, según sus gustos y necesidades. En sus palabras:

“Lo gasto en cosas más que necesito como ropa o zapatillas”. (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

“Compro ropa que me gusta comprar. Me gusta comprar libros para pintar... de todo un poco”. (E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“Me compro mis cosas, lo voy administrando con mi mamá... lo que necesite, ella me va dando”. (E3, 36 años, operario del taller, 17 años de antigüedad).

“Me compro zapatillas, ropa, pago internet”. (E2, 42 años, operario del galpón, 24 años de antigüedad).

“Y con lo que gano acá me compro un par de zapatillas, una remera o sino también si me gusta algo un cd de música... o me voy a tomar un café también”.
(E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

Mientras que, como mencionamos anteriormente, algunos trabajadores ayudan y colaboran con sus familias:

“Acá me dan un peculio... me dan en un sobre de provincia. Me dan del gobierno provincial y nacional y con eso ayudo para comer y para comprar lo que hace falta en mi casa”. (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

“Juntamos la plata con lo que gana mi pareja (E5) y entre los dos nos ayudamos”. (E7, 33 años, operario del galpón, 1 año de antigüedad).

Los operarios del Taller cobran un peculio de 3.300 pesos. En la Provincia de Buenos Aires, el Estado les otorga 2.000 pesos y Nación los 1.300 pesos restantes. A su vez, en algunos talleres, los operarios cobran un plus de peculio que surge de la comercialización de servicios y de los productos que ellos generan. En el Taller

Protegido de Producción “Todo para Ellos”, este plus de peculio oscila entre 800 y 3.500 pesos de acuerdo a determinados criterios previamente establecidos como productividad, asistencia, etc. A su vez, todos los operarios que tienen Certificado Único de Discapacidad (CUD) cobran una pensión no contributiva. La misma puede ser provincial o nacional. Los que optan por la pensión nacional cobran aproximadamente 12.000 pesos y tienen Programa Federal Incluir Salud (ex PROFE) como cobertura social. Los que, en cambio, optan por una pensión provincial cobran entre 900 y 1.200 pesos pero tienen como ventaja el hecho de poseer al Instituto de Obra Médico Asistencial (IOMA) como cobertura social.

Pese a todo lo mencionado anteriormente, la mayoría de las Personas con Discapacidad están conformes con lo que ganan en el Taller Protegido:

“Sí. Es para mí sólo, ¿viste?”. (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad)

“Me dieron la posibilidad de cobrar el peculio, que es otro sueldo. Por ahí lo de acá no nos alcanza tanto pero al agregar ese dinero de la provincia... porque aparte yo tengo mi pensión”. (E3, 36 años, operario del Taller, 17 años de antigüedad).

“Es bastante... me lo ahorro para hacer shopping”. (E10, 42 años, operario del Taller, 24 años de antigüedad).

Otros en cambio, nos expresan a través de sus relatos que si bien creen que el dinero que reciben del Taller es adecuado, no les alcanza para cubrir sus necesidades y desearían conseguir un trabajo que les permita obtener un sueldo más alto:

“Pienso que es poco. Está bien cobrar eso, pero necesitaría cobrar otra cosa...”
(E5, 35 años, operario del galpón, 2 años de antigüedad).

“Quiero dejar porque si me dan un trabajo con un buen sueldo a mí me conviene porque yo ayudo a mi mamá a pagar el alquiler. No es por el taller sino porque quiero ganar más plata”. (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

A su vez, para conocer un poco más sobre el contexto laboral en el Taller Protegido de Producción conversamos con el personal, acerca de las condiciones de seguridad e higiene del mismo. Los supervisores nos informan que cada año tienen capacitaciones para todo el personal incluyendo a profesionales, no profesionales, y operarios para cumplir con las condiciones adecuadas de seguridad e higiene. Entre las capacitaciones podemos nombrar las brindadas por el cuerpo de bomberos de la ciudad de Necochea, (entre lo que se incluye un simulacro de incendio), el Plan de Acción ante Emergencias, entre otros.

Cabe señalar que el Taller cuenta con una metodología de trabajo llamada “Las 5 S”, que es una metodología de trabajo que consta de 5 etapas con la finalidad de hacer más fácil el trabajo a partir de conseguir más comodidad al trabajar. Esta metodología tiene como beneficios lograr mejoras en todos los puestos de trabajo y que a su vez, estas mejoras se puedan mantener en el tiempo. El origen de esta metodología se remite a Japón, por lo cual las 5 S se explican de la siguiente manera:

- La primera S es SEIRI: Clasificación. Se refiere a clasificar lo que sirve y no sirve y lo que voy a utilizar para trabajar. Por ejemplo, cuando llegan al Taller materiales que no pueden ser reciclados, los operarios los tiran en bolsas de residuos para descartar.
- La segunda S es SEITON: Ordenar. Se trata de organizar el espacio físico de trabajo para trabajar mejor y más cómodos. Por ejemplo, los operarios organizan los bolsos con material reciclable para mantener un orden mientras trabajan, y

para realizar las tareas de manera más fácil, ya que al tener organizado el espacio se pueden mover de manera más cómoda y realizar el trabajo con mayor eficiencia.

- La tercera S es SEISO: Limpieza. Mejorar el nivel de limpieza de todos los puestos de trabajo. Hacer de la limpieza una parte del proceso de trabajo. Por ejemplo, cada día al terminar la jornada laboral, los operarios se toman el tiempo necesario para dejar limpio y ordenado el Taller. Mientras algunos operarios juntan y guardan los útiles y herramientas de trabajo, otros barren, acomodan las sillas, cierran las ventanas y desconectan las maquinarias.
- La cuarta S es SEIKETSU: Estandarización: Establecer normas y procedimientos para prevenir el desorden. Por ejemplo, cada operario debe limpiar lo que ensució, y guardar los elementos que ya no utiliza. Si no puede hacerlo solo, deberá pedir ayuda a un supervisor o compañero de trabajo.
- La quinta S es SHITSUKE: Mantener la disciplina. Fomentar los esfuerzos para continuar mejorando cada día. Para lograrlo se utilizan ciertas estrategias como implementar un sistema de premios para quienes se esfuerzan. Se valora por ejemplo, la asistencia, la puntualidad, la predisposición, el compañerismo, la productividad, entre otras cosas

Algunas de las capacitaciones antes mencionadas se podrán encontrar en el anexo de nuestro estudio de investigación junto a material fotográfico brindado por el equipo de profesionales del Taller Protegido de Producción “Todo Para Ellos”.

En este apartado podemos apreciar que en el Taller Protegido se trabaja con una metodología que permite una organización eficaz en lo que a la dinámica laboral se

refiere. Podemos observar que los trabajadores cuentan con un horario estipulado lo cual les permite organizarse en una rutina diaria y además, cuentan con 30 días de vacaciones anuales. En cuanto al sueldo percibido por los operarios, los mismos no poseen un salario, sino que reciben un peculio y un plus de peculio por las tareas realizadas en el Taller. Este sueldo muchos de ellos lo utilizan para gastos y gustos personales mientras que para otros, resulta indispensable para colaborar con sus familias.

4.5 Diferentes sentidos que los operarios del Taller Protegido de Producción

“Todo para Ellos” le otorgan a su trabajo.

A continuación analizaremos los sentidos que los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” le otorgan a su trabajo, teniendo en cuenta los testimonios de los operarios sobre dimensiones formativas, simbólicas, interpersonales y terapéuticas implicadas en el trabajo que realizan bajo la modalidad taller.

Consideramos que la inserción laboral es fundamental ya que permite a las Personas con Discapacidad mejorar sus condiciones de vida, colaborar con su familia y apoyar al desarrollo de su comunidad a través de un trabajo productivo, repercutiendo en su autoestima, y sentido de competencia y pertenencia a través de la participación activa en el mercado laboral.

Como pudimos observar, el trabajo puede adquirir diferentes significados según la visión y la historia personal de cada uno: mientras que para algunos puede ser un medio de subsistencia, para otros puede constituir el aspecto más importante de sus vidas. Ante la pregunta ¿qué significa trabajar para vos? los entrevistados respondieron:

“Para mí trabajar es ganarse la vida. De chiquita se lo que es trabajar y lo que no es trabajar. Me encanta mi trabajo. A mí me gusta estar siempre ocupada”. (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

“Me gusta. Para mí es muy importante”. (E7, 33 años, operario del galpón, 1 año de antigüedad).

“Y trabajar es... este...es estar ocupado. y hacer cosas para ganar tu sueldito. Es lindo trabajar, estar ocupado”. (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

“Y... trabajar no sé, es lindo trabajar, me gusta trabajar. Yo sin trabajar doy vueltas y vueltas en casa y me aburro”. (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

“Trabajar para mí es una distracción, porque en mi casa yo, una que me aburro y dos que me peleo con mi sobrino. Es importante porque tenés tu plata”. (E3, 36 años, operario del taller, 17 años de antigüedad).

Mientras que en las narraciones anteriores se destaca el hecho de estar “ocupado”, “tener algo para hacer” y también “ganarse la vida”, también cobra importancia la posibilidad de mediante el trabajo relacionarse con otras personas y ser parte de un grupo:

“Estar acá. Lo que me gusta es tener un trabajo lindo. Cuando estoy acá me siento como si fuera mi casa. Me gusta estar con mis amigos que me acompañan en estos momentos”. (E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“Es todo... No podría vivir sin trabajar, me gusta ganar plata. Para mí, lo más importante acá de mi trabajo es cuando nos juntamos con amigos y amigas”. (E10, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

Así mismo resaltamos la importancia que tiene el trabajo en cuanto a los aspectos relacionales, ya que para muchas de las personas entrevistadas, el simple hecho de concurrir al taller les permite conocer gente y tener un grupo de pares con quien compartir más allá del ámbito laboral. Además, el trabajo en el Taller les permite a los operarios adquirir y/o mantener ciertas habilidades como la colaboración entre pares, el acatamiento de normas sociales, destrezas comunicativas y el respeto hacia los demás. Los operarios entrevistados lo expresan de la siguiente manera:

“Con mis compañeros me llevo bien... Tengo amigos acá y todo”. (E10, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“La relación con mis compañeros es buena, tranquila... a veces no me dan bolilla para que me ayuden a limpiar. Todo no puedo hacerlo solo. Con los supervisores me llevo excelente, son buenísimos todos”. (E2, 42 años, operario del galpón, 24 años de antigüedad).

“Yo con la mayoría de mis compañeros me relaciono bien. Antes que surgiera todo esto de la pandemia salíamos a tomar mate, al parque, a cenar... no tengo problemas con nadie”. (E3, 36 años, operario del taller, 17 años de antigüedad).

“Con mis compañeros me llevo bárbaro. Me llevo de diez... por ahí nos reímos un rato, hablamos de fútbol, y nos organizamos para jugar a la pelota. Y con los supervisores re buena onda. Nos reímos un rato, nos ponen música también”. (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

Si bien el Taller es un ámbito donde se desarrollan fuertes vínculos entre pares, facilitador de una relación que se extiende más allá del espacio de trabajo y que los lleva a compartir actividades recreativas, esto no significa que no existan dificultades y conflictos como en todo ámbito laboral. Un ejemplo de esto es la imposibilidad de

manejar la lengua de señas por parte de todos los integrantes del Taller, que lleva a E5 y E7 a sentirse en ocasiones excluidos.

“Es difícil comunicarme con mis compañeros, porque me quieren hablar y no entiendo nada. De a poco con los oyentes hay comunicación. Con Mariano (supervisor) me comunico por medio de lenguaje de señas”. (E5, 35 años, hipoacúsico, operario del galpón, 2 años de antigüedad).

“Tengo poca relación con mis compañeros pero nos llevamos bien. A algunos los conozco más que a otros. (E7, 33 años, hipoacúsico, operario del galpón, 1 año de antigüedad).

Mariano es supervisor del galpón y ofició de intérprete de lengua de señas para poder comunicarnos con E5 y E7. Nos comenta, que debido a que el resto de los operarios son oyentes y no saben lengua de señas, muchas veces resultan excluidos, aunque sin intención, de las charlas entre compañeros.

Otro ejemplo puede encontrarse en los “roces” generados por situaciones laborales cotidianas como el orden y el aseo.

“Lo que me molesta a veces es que me dejan solo laburando allá y yo necesito que me ayuden porque no puedo hacer todo solo, en realidad puedo hacerlo solo pero para uno solo es mucho. Me gusta que me ayuden, si lo llevamos entre dos, listo. Un día... dos días, está bien pero todos los días solo no”. (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

Además, de las personas encargadas del Taller y los compañeros, las familias de las Personas con Discapacidad también ocupan un papel fundamental. Éstas pueden actuar como facilitadores o como barrera en su desarrollo y crecimiento personal. Creemos que el rol que cumplen las familias de los operarios es fundamental para

apoyarlos y que logren superarse día a día. En general, los operarios refieren que sus familias están “contentas” con el trabajo que realizan en el Taller Protegido, en un espacio seguro y tengan un lugar de pertenencia donde puedan concurrir cotidianamente y establecer relaciones sociales. En referencia a este hecho, destacamos los siguientes fragmentos de algunos de los entrevistados:

“Me ayudan un montón, a veces me aconsejan con cosas que puedo hacer o no puedo *hacer, por mis capacidades*”. (E2, 42 años, operario del galpón, 24 años de antigüedad).

“*Les encanta, les gusta que trabaje*”. (E10, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“*Me dicen: “que estés cómoda y que lo disfrutes*”.(E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

Por el contrario, otros operarios, consideran que sus familias no valoran su trabajo o bien no le dan demasiada importancia. Así lo expresan:

“*No creo que mi familia valore mi trabajo*”. (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

“*Y... la verdad no sé porque no hemos hablado de eso, saben lo que hago pero no sé*”... (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

Durante los encuentros que tuvimos con el equipo profesional del Taller, se hizo referencia en varias ocasiones al hecho de que desde la asociación además de generar puestos de trabajo para los operarios, se los orienta a ellos y sus familias en temas relacionados con la salud y ciertos trámites como solicitudes a la obra social, pensiones, solicitud de planes excepcionales, etc. Además, la mayoría de los operarios

y sus familias reciben contención y apoyo por parte de los supervisores y del equipo profesional del Taller.

Uno de los entrevistados así lo refiere:

“Me ayudan un montón, para tirar las bolsas, cuando les pido ayuda, cuando tengo un problema lo hablo con ellos, me ayudan muchísimo. Aparte los aprecio, si no fueran por ellos yo no estaría trabajando ni acá ni en el taller, los aprecio muchísimo. Me llevo excelente, son buenísimos todos”. (E2, 42 años, operario del galpón, 24 años de antigüedad).

El trabajo adquiere una importancia vital desde múltiples perspectivas: nos permite desarrollar nuestras habilidades, potenciar la creatividad, sentirnos “útiles” y activos, trabajar en equipo, socializar y comunicarnos con los compañeros de trabajo y sentirnos socialmente reconocidos. La mirada social, es decir, la valoración que los “otros” tengan sobre su trabajo (tanto positiva como negativa) ejerce una fuerte presión sobre la valoración que los trabajadores le otorgan a su propio trabajo. Por lo cual, repercute en el modo en que los operarios se ven a sí mismos en su rol de trabajador. En este sentido, cuando preguntamos a los entrevistados si sienten que su trabajo es valorado socialmente destacan lo siguiente:

“Depende de quien lo ve. Por ejemplo, el gobierno no ve que las Personas con Discapacidad trabajan como cualquier otra persona”. (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

“Y creo que la gente no conoce mucho... para mí no, no se conoce. A veces vienen colegios para saber lo que hacemos”. (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

“La mayoría de la gente si conocen desde antes y otras que no, por eso queremos que haya más comunidad, que la gente colabore y no contamine, que la gente no siga robando los bolsones, que la gente venga más seguido para ver si les gusta o no, que vengan a ayudar a limpiar, estar con nosotros, a pasar un rato a la mañana... Como se lo digo a la gente que viene a colaborar, no como operario sino como persona que podemos enseñarles también a trabajar”. (E2, 42 años, operario del galpón, 24 años de antigüedad).

“Hay personas que sí, que ven que estamos trabajando. Hay gente que sí, que valoran y lo respetan pero la mayoría no lo respetan porque nos roban los bolsones con todas las botellas .No queremos que nos hagan daño a nosotros, no quiero que la comunidad nos haga daño sino de poder proyectar, de tener otro tipo de vida, para que el taller, el galpón y la calesita- carrusel sigan funcionando y quiero que mis compañeros sigan trabajando”. (E2, 42 años, operario del galpón, 24 años de antigüedad).

Con estos testimonios podemos inferir que los operarios consideran que una parte de la población reconoce socialmente su trabajo, mientras que otra parte de la comunidad no conoce el trabajo que realiza el Taller. Algunos de ellos destacan los actos de vandalismo que sufrieron en el galpón como reflejo de la falta de valoración de su trabajo.

Durante los meses de aislamiento se produjeron cambios importantes en los aspectos terapéuticos que el trabajo en el Taller Protegido conlleva, además de los cambios ya mencionados vinculados a los aspectos relacionales en el ámbito laboral. Sostenemos que el trabajo presenta una función organizadora de las rutinas de los operarios y para comprobarlo les pedimos a los entrevistados que nos relaten cómo era

un día habitual durante el contexto de aislamiento y cómo es un día típico laboral en el nuevo contexto, y estas fueron algunas de sus respuestas:

“Primero me levanto 5:15 me tomé unos mates tranquila, me gusta madrugar. Después me pasa a buscar la combi para venir para acá. Primero me toman la temperatura, firmo la planilla y me pongo a trabajar. Paro a tomar mate en el descanso y después vuelvo a trabajar. De acá me voy en combi a casa. Llego a mi casa, limpio. Me encanta cocinar si no hace mucho calor. No me gusta salir mucho. Me quedo en casa, duermo la siesta, miro la tele, miro youtube. Me acuesto temprano y me levanto temprano”. (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

“Yo antes me manejaba en colectivo, sola. Después me empezó a ir a buscar Mónica, y ahora voy y vengo en la combi. Después, me llevan hasta el trabajo de mi mamá y de ahí nos vamos juntas en colectivo a mi casa. Ahí como, seco porque me gusta secar los platos, plancho. Me gusta dormir la siesta y cocinar. Mi mamá me cuida y me ayuda con las hornallas”. (E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“Después del Taller me voy para mi casa... si está lindo me voy a la playa con mi hermana o mi mamá. Antes hacía cosas con mis compañeros, pero ahora hay que cuidarse cada vez más, hasta que venga la vacuna. Mis papás son grandes, trato de salir poco y cuidarlos a ellos de la salud”. (E6, 43 años, operario del taller, 7 años de antigüedad).

Estos testimonios nos confirman como el trabajo organiza la rutina diaria de los operarios, estableciendo ciertas normas y pautas a considerar, ya que cumplir con las

obligaciones del trabajo requiere por ejemplo, establecer horarios y planificar sus actividades cotidianas.

Uno de los puntos a destacar en este sentido, es que al modificarse la rutina de los operarios, muchos de ellos se encontraron con que “no sabían qué hacer” con el tiempo libre y algunos de ellos manifestaron que se aburrían y extrañaban su trabajo. Todos los entrevistados se vieron afectados en mayor o menor medida por esta situación y lo relatan de la siguiente manera:

“Me aburría en mi casa, me ponía música, hacía un poco de cocina... me gusta cocinar de todo, lo que más me gusta son los postres. Hago de todo en mi casa, limpio la casa, arreglo mi pieza, me hago la cama, de todo, me pongo música y hago gimnasia, hago bici. Los meses de aislamiento no tuve ningún problema porque a mí me gusta estar en mi casa. No era muy distinto. Solo extrañaba venir acá, extrañe mucho, encontrarme con amigos y amigas”. (E10, 42 años, operario del galpón, 24 años de antigüedad).

“Extrañaba el taller porque tenía toda la actividad.... Estaba en actividad y de repente te quedaste sin actividad. Toda tu vida está organizada y de repente... chau, todo esto parado”. (E3, 36 años, operario del taller, 17 años de antigüedad).

“Durante la pandemia estuve ayudando a mi familia en las tareas de la casa. Y a su vez, cuando no estaba trabajando, me levantaba tarde. Después me costó un poquito volver a trabajar, me costó agarrar el ritmo. Extrañaba bastante el taller, más que nada extrañaba el trabajo, porque la verdad que me acostumbre tanto a trabajar que ya es automático”. (E6, 43 años, operario del taller, 7 años de antigüedad).

“Y en pandemia ayudaba a mamá a limpiar la casa, barrer, ordenar cosas también y ya después en mayo cuando dieron los permisos, empecé a salir a caminar, todo. Escuchaba música o miraba películas en la tele y me lo pasaba mirando películas o escuchando música. En la pandemia extrañe muchísimo. Cuando empezó todo esto en marzo fue como un apagón adentro hasta mitad de mayo cuando daban los permisos de salir. Eso fue como un apagón para mí”.

(E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

La pandemia implicó que los operarios tuvieran que permanecer en sus hogares.

La mayoría de ellos manifestó que ocupó su tiempo realizando tareas en el hogar, ayudando a sus familias, y que extrañaban concurrir al Taller, ya que el mismo representa una parte muy importante en sus vidas y en muchos casos, el único espacio de interacción social que poseen.

Así mismo, indagamos sobre las actividades extralaborales que realizaban los operarios, previo al aislamiento y luego del mismo, pudiendo observar a partir de sus respuestas que sólo algunos de ellos retomaron las actividades que realizaban normalmente o bien las reemplazaron por otras al aire libre:

“Antes de la pandemia iba a ADIN (centro de día) a hacer actividades de cocina, manualidades, tejía. Ahora hago caminatas, paseos, vamos a tomar un helado, vamos al parque, a la playa con mi acompañante”. (E10, 42 años, operario del galpón, 24 años de antigüedad).

“En este momento está todo suspendido. Antes sí, hacíamos juegos. Algunos chicos hacen almuerzos pero yo mucho no me incluyo. No me gusta”. (E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

“Y afuera del taller hacíamos folklore, actividad física, participo de todas las actividades pero ahora por la pandemia no estamos haciendo ninguna.

Hacíamos pileta que nos llevaban en combi. Me gusta hacer pintura. Antes hacía cerámica afuera. Si me llegan a sacar del taller hago eso”. (E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“Yo a veces, antes hacía deporte como natación en el gimnasio Palestra, ahora se suspendió por el tema de la pandemia”. (E2, 42 años, operario del galpón, 24 años de antigüedad).

“Antes jugaba al fútbol. Me encantaba jugar al fútbol pero cuando pasó lo de mi papá ya no jugaba. Antes de la pandemia jugaba con mis amigos”. (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

Lograr vivir de manera independiente, es un derecho al que deberían poder acceder las Personas con Discapacidad si así lo desean. La vida independiente implica un crecimiento personal y un desarrollo en los distintos contextos de la vida, el cual puede comenzar a concretarse cuando la Persona con Discapacidad presenta el impulso y el deseo de hacerlo y la familia, amigos y el entorno empiezan a considerar su deseo y colaboran para hacerlo posible.

Algunos de los entrevistados ponen de relieve el hecho de que el trabajo les permite independizarse personal y económicamente o colaborar con sus familias y a su vez, los ayuda a construir su identidad. Ante la pregunta *¿crees que trabajar te hizo una persona más independiente?*, los operarios refieren lo siguiente:

“Sí, estoy haciendo todo sola... me voy caminando sola a casa, a la farmacia de mi papá”. (E10, 42 años, operario del Galpón, 24 años de antigüedad).

“Me ayuda... No me la paso todo el día en mi casa, salgo más y me despejo. Sino es imposible que me saquen de mi casa, salvo para hacer los mandados”.
(E9, 27 años, operario del taller, 9 años de antigüedad).

“A veces llevo los papeles para la combi, que soy responsable de eso. Andaba en colectivo sola, cuido a mi perrita...”. (E8, 42 años, operario del taller, 24 años de antigüedad).

“Si, algunos trámites me acompaña mi mamá pero me desenvuelvo todo solo”.
(E5, 35 años, operario del galpón, 2 años de antigüedad).

“Si, un poco. El ser independiente me permite moverme más solo, tener otras amistades. Me hacen sentir más querido”. (E1, 25 años, operario del galpón, 5 años de antigüedad).

“Sí, mucho más. Para desenvolverme con las personas. Como decía mi papá, para poder el día de mañana tener un futuro”. (E6, 43 años, operario del taller, 7 años de antigüedad).

“A mí el trabajo me ayudó a ser más independiente. Yo me manejo totalmente solo por la calle, salgo a correr... y aparte más allá conoces gente, me junto con gente. Esta bueno y a veces me voy solo a Buenos Aires. Tengo una tía allá y me gusta ir a ver recitales. Mi mamá me lleva a la terminal y yo tomo el colectivo. Y allá me gusta pasear. Me recibe mi tía en la terminal”. (E4, 37 años, operario del galpón, 7 años de antigüedad).

Una de las principales preocupaciones que tienen las familias de las Personas con Discapacidad es cómo afrontar el futuro: qué pasará al finalizar la escolaridad, qué opciones existen para el desarrollo de esa persona en la sociedad, qué pasará con ese integrante de la familia cuando los padres sean

mayores o hayan fallecido, especialmente si la persona posee una discapacidad intelectual. En ese contexto surge el Taller Protegido intentando dar respuesta a estos planteos. Como futuras Terapistas Ocupacionales, consideramos fundamental la posibilidad de inserción laboral para las Personas con Discapacidad, ya que promueve cambios de actitud positivos y constituye una herramienta clave para el crecimiento personal y el desarrollo en los distintos contextos de la vida. Un trabajo no solo posibilita independizarse económicamente, sino que además es un medio por el cual la persona puede descubrir nuevas habilidades, aumentar su motivación y autoestima, mejorando la imagen que tiene de sí misma.

CONCLUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo comprender las Representaciones Sociales sobre el trabajo que poseen los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos” de la ciudad de Necochea.

Para comenzar a indagar sobre nuestro estudio realizamos una búsqueda bibliográfica acerca de trabajos/investigaciones previas, por lo que hemos podido observar una escasa producción teórica con respecto a las Representaciones Sociales sobre el trabajo en Personas con Discapacidad. Luego de la revisión bibliográfica, concluimos que ninguno de estos trabajos/investigaciones cumplía con nuestras expectativas y con la idea que pretendíamos conocer. Frente a esta situación, decidimos ir hacia los propios protagonistas de nuestra investigación, basándonos en sus relatos y testimonios, utilizando la entrevista semi estructurada en profundidad para poder comprender, desde su perspectiva, el sentido que adquiere el trabajo en sus vidas. Complementamos las entrevistas con observaciones en el lugar de trabajo, y lectura de informes y legajos sobre el taller y los operarios entrevistados. Toda esta información fue encuadrada dentro de un marco teórico en el cual expusimos los conceptos centrales de nuestra investigación, a saber: Representaciones Sociales, Trabajo y Discapacidad.

A partir de lo ya mencionado anteriormente, podemos arribar a la conclusión de que existen ciertas Representaciones Sociales, entendidas estas como creencias, valores y percepciones construidas socialmente, que aparecen frecuentemente en el discurso de los operarios. Las mismas pueden categorizarse para su análisis de la siguiente manera:

- *Representaciones Sociales sobre trabajo como facilitador de la inclusión en la comunidad y fortalecedor de los lazos sociales entre ésta y los operarios y de los operarios entre sí:*

El Taller Protegido cumple una doble función primordial: como visibilizador de las Personas con Discapacidad que concurren al establecimiento, y como generador de redes de contención y de vínculos sociales entre los operarios. Esto contribuye a que las tareas que se realizan en el Taller sean conocidas por la mayoría de los miembros de la comunidad y que los mismos colaboren desde su lugar, ya sea, separando el material reciclable, acercándolo a los puntos limpios de acopio, comprando los bolsones de verdura y bolsas de residuos que allí se comercializan, abonando una cuota de socio mensual o realizando diferentes donaciones materiales o económicas, etc. Pese a todo esto, los operarios son reconocidos parcialmente en su rol de trabajadores, es decir, con derechos y obligaciones.

Las Representaciones Sociales que poseen las personas entrevistadas en relación a su condición de trabajadores se ve atravesada por el contexto social y por las experiencias subjetivas de cada uno pero en líneas generales, la mayoría de ellos tienen la percepción de que la comunidad no los reconoce como trabajadores y los excluye del ámbito laboral, motivo por el cual muchos de ellos permanecen hace más de 20 años en el Taller Protegido, ya que no consideran el conseguir otro trabajo, como una posibilidad real.

- *Representaciones Sociales sobre trabajo como organizador del tiempo y promotor de la salud:*

Como futuras Terapistas Ocupacionales sostenemos que el desempeño de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral contribuye a mejorar la salud, el

sentimiento de pertenencia a la comunidad y el aumento de la participación en la vida social.

La rutina implica planificar y establecer un orden de actividades diarias en la vida de todas las personas. En el caso de los trabajadores del Taller esta rutina se vio muy afectada durante el periodo de aislamiento durante el cual se realizó nuestra investigación, debido a la imposibilidad de concurrir a las distintas sedes.

Afirmamos que el trabajo es un organizador del tiempo, ya que conlleva una planificación y estructuración del día a día. Cuando este organizador no se encuentra presente, la planificación ya no es necesaria por lo cual las decisiones se tornan más espontáneas, produciendo efectos negativos en la salud, tales como falta de motivación para realizar actividades, dificultad para establecer un horario para las comidas diarias, trastornos en la rutina de descanso, entre otras.

Además, en el caso de los trabajadores entrevistados en nuestro caso de estudio, se puede observar que muchos de ellos no realizan actividades más allá del Taller Protegido, por lo que la interrupción del mismo resultó aún más desorganizadora, ya que además de verse afectada la rutina diaria, se vio limitada la interacción social.

- *Representaciones Sociales sobre el trabajo como productor de identidades/alteridades:*

Sostenemos que la inclusión de Personas con Discapacidad debería llevar a una mayor participación en roles que son esperados socialmente, como por ejemplo, los roles de amigo, trabajador, miembro de la comunidad, hijo o pareja, entre otros; y la participación en actividades de la vida diaria, tales como utilizar recursos públicos como transporte y bibliotecas, desplazarse dentro de comunidades, recibir atención médica

adecuada, relacionarse con otras personas y disfrutar de actividades de ocio/esparcimiento.

Desempeñarse en el rol de trabajador significa para muchos de los entrevistados ampliar sus relaciones sociales y sentirse más independientes en las actividades que desean y les gusta realizar.

En cuanto a la función del trabajo como productor de identidades/alteridades podemos afirmar que la identidad es producto de la subjetividad del individuo que se construye en función de los otros y del contexto social, en el que nos desenvolvemos.

Para muchos de los operarios cobra una vital importancia el ser parte de la comunidad en su rol de trabajadores y el sentirse activos y productivos en una sociedad capitalista que valora cada vez más la capacidad de producir, y manifiestan sentirse conformes con su rol y desempeño dentro del Taller. En este sentido el trabajo también cumple una importante función en la construcción de la autoestima del trabajador, ya que este se encuentra vinculado al concepto de dignidad.

Otros operarios, en cambio, aunque se encuentran conformes como trabajadores del Taller, expresan que se sienten capaces de realizar otro tipo de tarea que incluya más responsabilidades y una mayor remuneración.

Al reflexionar sobre el trayecto recorrido en nuestra investigación y realizar un análisis sobre los sentidos que las Personas con Discapacidad, le asignan a su trabajo en el Taller sumado al diálogo con la bibliografía especializada, sin dejar de lado nuestra experiencia y formación como futuras profesionales, podemos concluir que para los sujetos de nuestra investigación, el trabajo adquiere un valor importante ya que permite a las Personas con Discapacidad mejorar sus condiciones de vida, colaborar

con su familia y apoyar al desarrollo de su comunidad a través de un trabajo productivo, lo cual repercute en su autoestima y sentido de competencia a través de la participación activa en el mercado laboral. Cabe destacar la importancia que presenta especialmente en nuestra profesión la inserción laboral y por ello, enmarcamos nuestra investigación en el Modelo Social de Discapacidad y la normativa vigente en nuestro país, lo cual nos sumerge en una perspectiva distinta desde la Terapia Ocupacional y nos lleva a dejar atrás una mirada reduccionista, parcializada, con un enfoque asistencial de las Personas con Discapacidad, propio del Modelo Médico Hegemónico, para involucrarnos hacia una mirada global, integral y concibiendo a las personas como sujetos de derecho. Además, nos gustaría destacar el valor que tienen los Talleres Protegidos de Producción como modalidad de empleo para las Personas con Discapacidad, siendo en ocasiones el único recurso viable para su inserción laboral. Si bien podemos reconocer que es un empleo donde las condiciones salariales no se acercan a las “ideales”, la participación de las Personas con Discapacidad en los talleres implica un avance importante en dirección a este nuevo paradigma, ya que les otorga la posibilidad de realizar una actividad productiva con un encuadre similar al de un empleo, con derechos y obligaciones.

En nuestro rol como futuras profesionales, queda mucho recorrido por andar en el área laboral fomentando la participación de las Personas con Discapacidad en distintos ámbitos laborales e incentivando a las empresas a incorporar a estos trabajadores, las cuales muchas veces, no son contratadas debido a prejuicios por desconocimiento. En relación a los trabajadores, debemos guiarlos y orientarlos para mostrarles que hay ámbitos en los cuales ellos pueden desenvolverse como sujetos

activos y de derecho, fomentando su participación en actividades sociales, deportivas, recreativas, entre otras.

Finalizando nuestro estudio de investigación, creemos que es necesario generar nuevas oportunidades y aumentar la visibilidad social sobre esta realidad, para que las Personas con Discapacidad puedan desempeñarse plenamente desarrollando todo su potencial y confiando en sus propias capacidades, ya que consideramos que con el apoyo necesario, las Personas con Discapacidad tienen mucho más por ofrecer.

Para concluir nos gustaría compartir una frase de Eduardo Galeano “muchas gente pequeña en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas pueden cambiar el mundo”.

ANEXO

ANEXO 1:

Entrevistado	Edad	Tipo de Discapacidad	Lugar de trabajo	Antigüedad
E1	25	Otras anomalías de la marcha y de la movilidad y las no especificadas. Hemiplejía. Parálisis Cerebral Infantil.	Galpón	5 años
E2	42	Otras anomalías de la marcha y las no especificadas. Hemiplejía espástica. Parálisis Cerebral Atáxica.	Galpón	24 años
E3	36	Epilepsia. Parálisis Cerebral Infantil.	Taller	17 años
E4	37	Retraso mental leve	Galpón	7 años
E5	35	Hipoacusia	Galpón	
E6	43	Retraso mental leve. Deterioro del comportamiento.	Taller	7 años
E7	33	Hipoacusia	Galpón	
E8	42	Síndrome de Down moderado	Taller	24 años
E9	27	Retraso mental moderado. Deterioro del Comportamiento no especificado.	Taller	9 años
E10	42	Síndrome de Down moderado	Taller	24 años

ANEXO 2: Guión de Entrevista N°1 para realizar a los operarios del taller protegido de producción “Todo para Ellos”

Datos filiatorios:

Nombre y Apellido:

Sexo:

Edad:

Estado Civil:

Tipo de Discapacidad según CUD:

Formación académica alcanzada:

A. Trayectoria laboral:

- ¿A qué edad comenzó a trabajar? ¿Dónde? ¿Le gustaba ese trabajo? ¿Por qué dejó de trabajar ahí? ¿Tuvo dificultades?
- ¿Hace cuánto trabaja en el taller? ¿Cómo y cuándo comenzó a trabajar?
- ¿Tiene otro trabajo además de este? ¿Cuál? ¿Dónde?
- ¿Ha pensado en renunciar al taller y cambiar por otro trabajo? ¿Cree que sería posible realizar otro tipo de trabajo fuera del taller protegido?
- ¿Considera buscar un segundo trabajo?

B. Condiciones laborales:

- Horario de trabajo, ¿te gusta el horario que haces? ¿Y la cantidad de horas?
- ¿Qué posibilidades le brinda a nivel económico su trabajo?
- ¿Qué tareas desempeña en el taller?
- ¿Ha realizado más de una tarea dentro del taller? ¿Cuáles?

C. Aspectos formativos

- ¿Su puesto actual requiere conocimientos específicos para desempeñarlo?

- ¿Sus trabajos previos contribuyeron para este puesto?
- ¿Cómo aprendió a hacer su trabajo? ¿Quién le enseñó?
- ¿Aprende cosas nuevas en su trabajo?

D. Aspectos simbólicos del trabajo

- ¿Qué es para usted el “trabajo”? ¿Podría vivir sin trabajar?
- ¿Qué es lo más importante para usted de su trabajo?
- ¿Qué opina del taller? ¿Y de su trabajo? ¿Qué posibilidades piensa que le dio su trabajo?
- ¿Siente satisfacción por la tarea que realiza? ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo y que es lo menos que le gusta? ¿Siente que su trabajo es valorado?
- ¿Cómo vivió estos meses de aislamiento que no pudo concurrir al taller?
¿Cambió su forma de ver su trabajo?

E. Aspectos relaciones en el trabajo

- ¿Cómo es su relación con sus compañeros? ¿Cómo es su comunicación y la relación con el equipo profesional?
- ¿Con quienes trabaja habitualmente? ¿Cómo describirías esa relación?
¿Suelen hablar de su trabajo y las tareas que realizan?
- ¿Cómo cree usted que considera su trabajo su familia? ¿Qué dicen sus familiares y amigos de su trabajo?
- ¿Su trabajo le permite ampliar sus vínculos con la comunidad? ¿Con otros talleres protegidos?

F. Aspectos terapéuticos

- ¿Podría contar un día típico laboral comenzando desde que se levanta hasta que vuelve a su casa luego del taller?
- ¿Podría contar un día habitual durante el aislamiento debido al Covid-19?
- ¿Cree que su trabajo lo ayuda a ser más independiente? ¿De qué modo?
- ¿Se siente acompañado dentro del taller por sus compañeros y profesionales?
- ¿Realizan actividades extra laborales juntos? ¿Cuáles?
- ¿Quisiera decir algo que no le preguntamos?

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 3:

NOTA DE CONSENTIMIENTO PARA REALIZAR ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Necochea, 25 de febrero de 2021.-

Mediante la presente notificación doy consentimiento para realizar la entrevista en el marco de la realización de la tesis “Representaciones sociales sobre el trabajo de los operarios del taller protegido “Todo para ellos”, de la ciudad de Necochea en el periodo 2020”.

Los datos recabados serán confidenciales y utilizados únicamente con fines pedagógicos en el marco de la mencionada tesis de la Carrera Lic. en Terapia Ocupacional de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social.

NOTA SOLICITANDO CONSENTIMIENTO PARA REALIZAR NUESTRA
INVESTIGACION EN EL TALLER PROTEGIDO “TODO PARA ELLOS”

Necochea, 23 de septiembre de 2020

Sres. Comisión Directiva del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos”:

Tenemos el agrado de contactarlos por este medio para solicitarle autorización para acceder a los datos de los operarios del Taller, a fin de recabar información para realizar nuestra tesis de grado “Representaciones sociales de los operarios del Taller Protegido de Producción “Todo para Ellos”, en la ciudad de Necochea en el periodo 2020”, para optar por el título de Licenciatura en Terapia Ocupacional en la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Nuestro propósito es contactar a los operarios y/o familiares, por el medio que Uds. consideren pertinente, para obtener su consentimiento a fin de participar de entrevistas y conocer su situación laboral actual.

Esperamos su pronta respuesta

Sin más, saluda atte

Ardanaz, Mariana DNI 30923065 Matricula: 10940/10

Goicoechea, María Agustina DNI 30240256 Matricula: 7409/02

Tribaudino, Natalia DNI 35412497 Matricula: 10805/09

ANEXO 4: Fotos de los operarios del Taller Protegido “Todo para Ellos”:





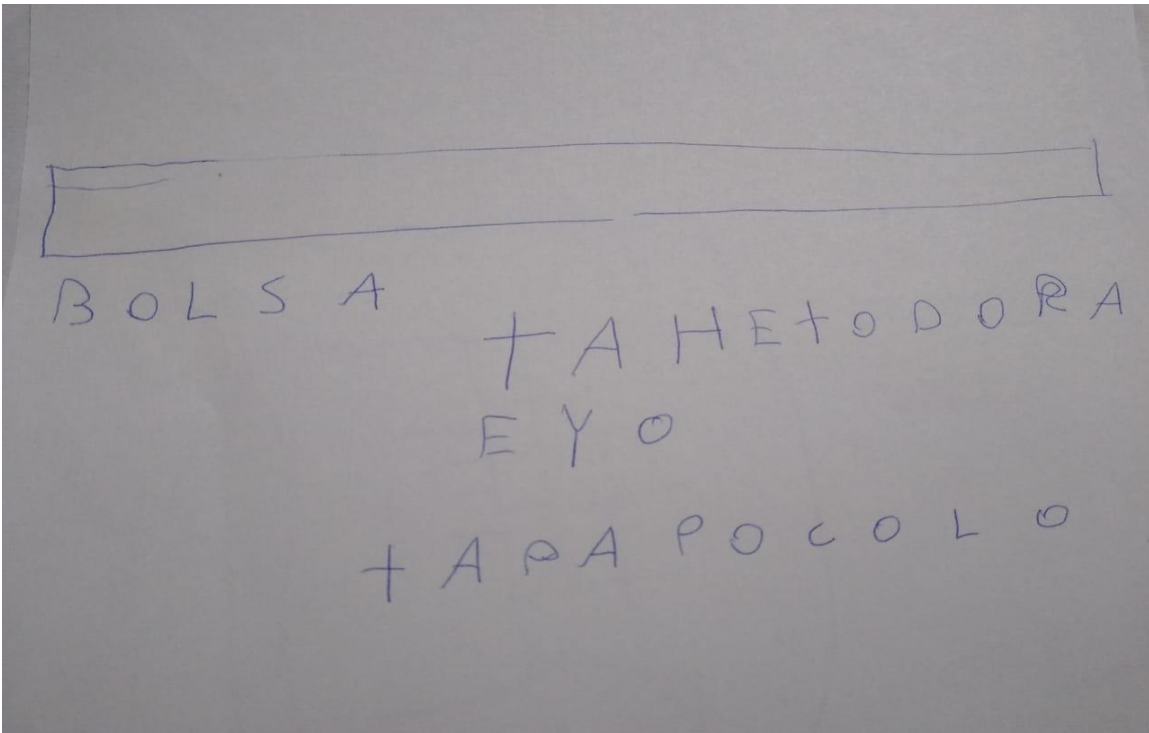
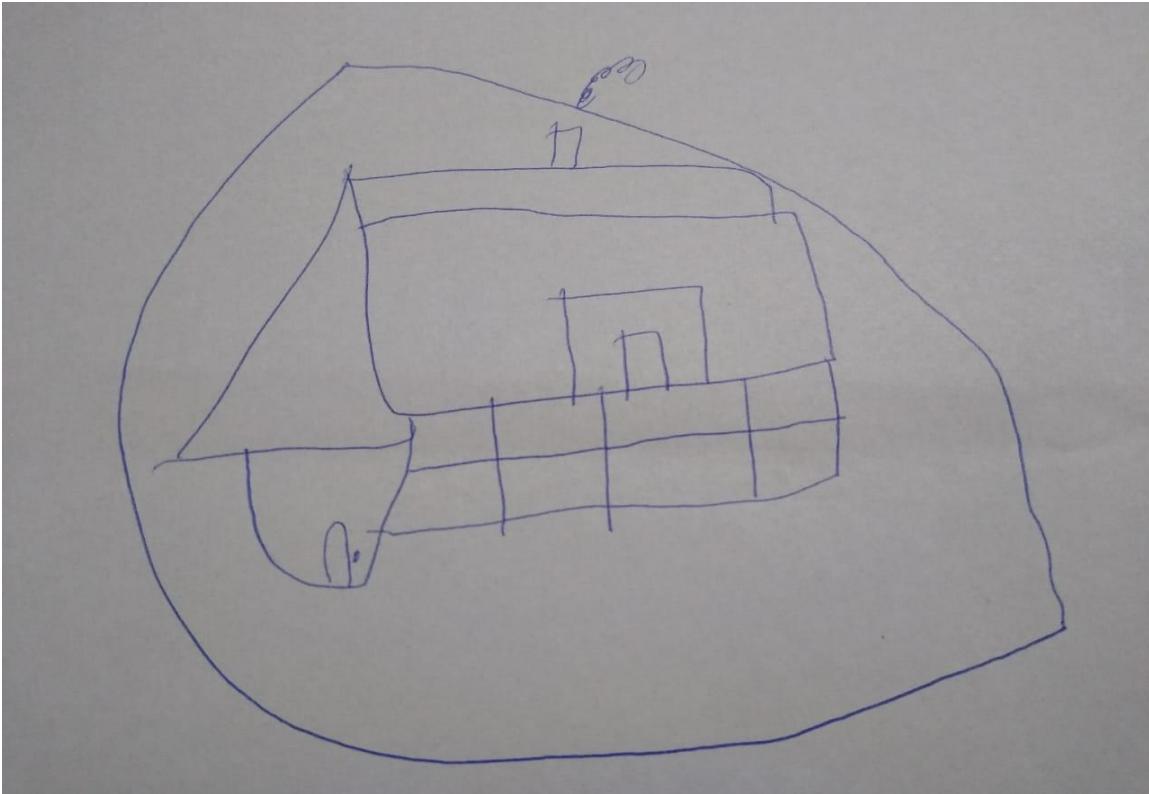


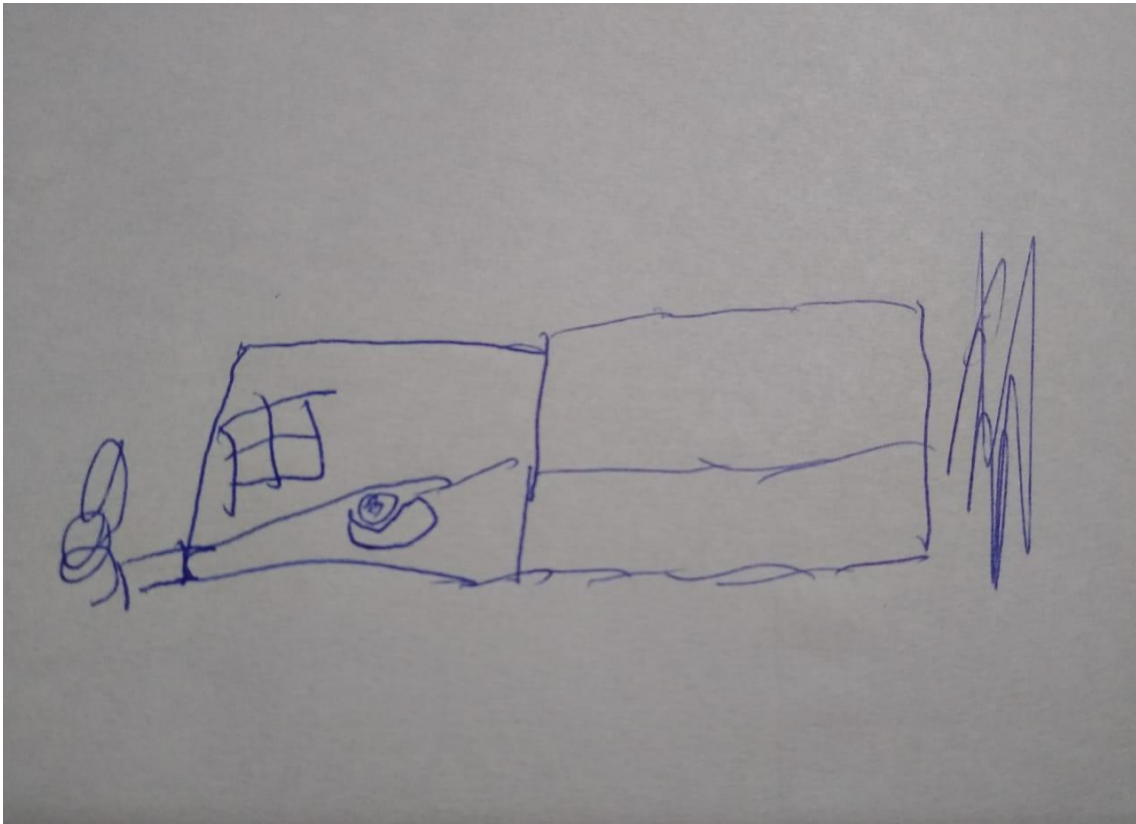
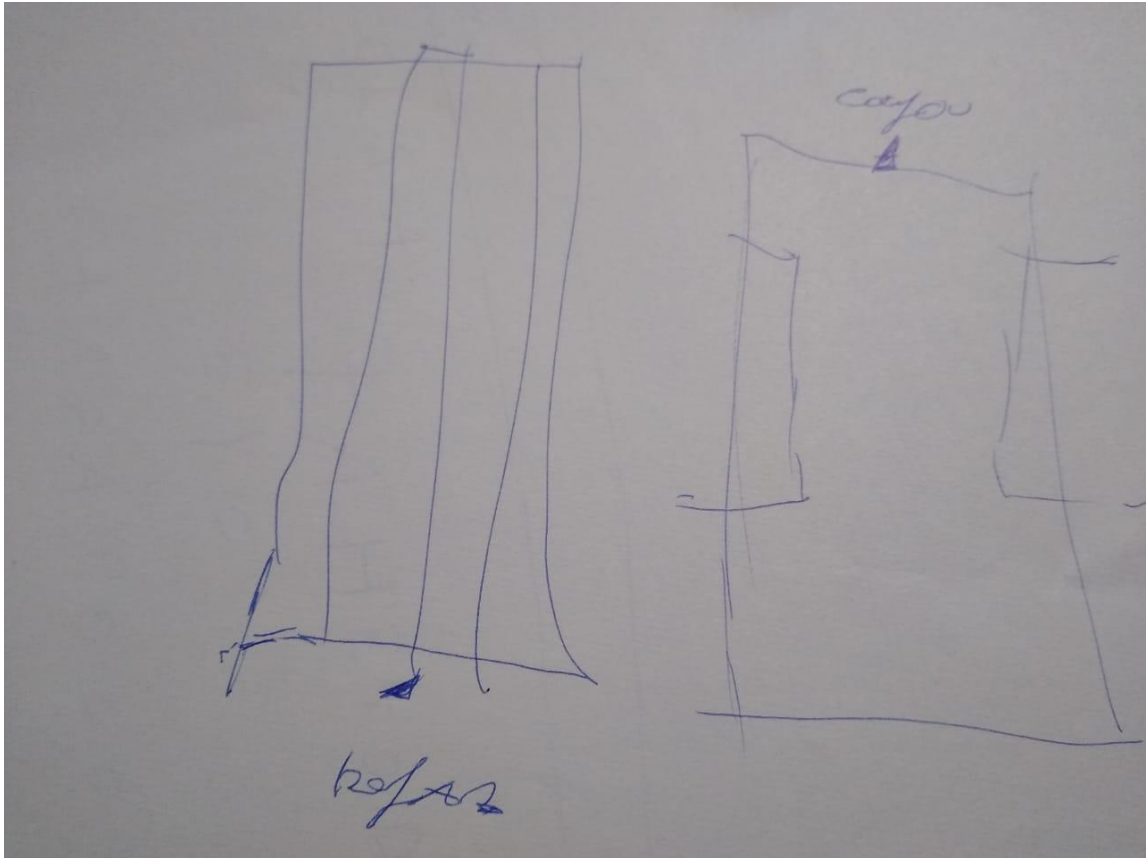


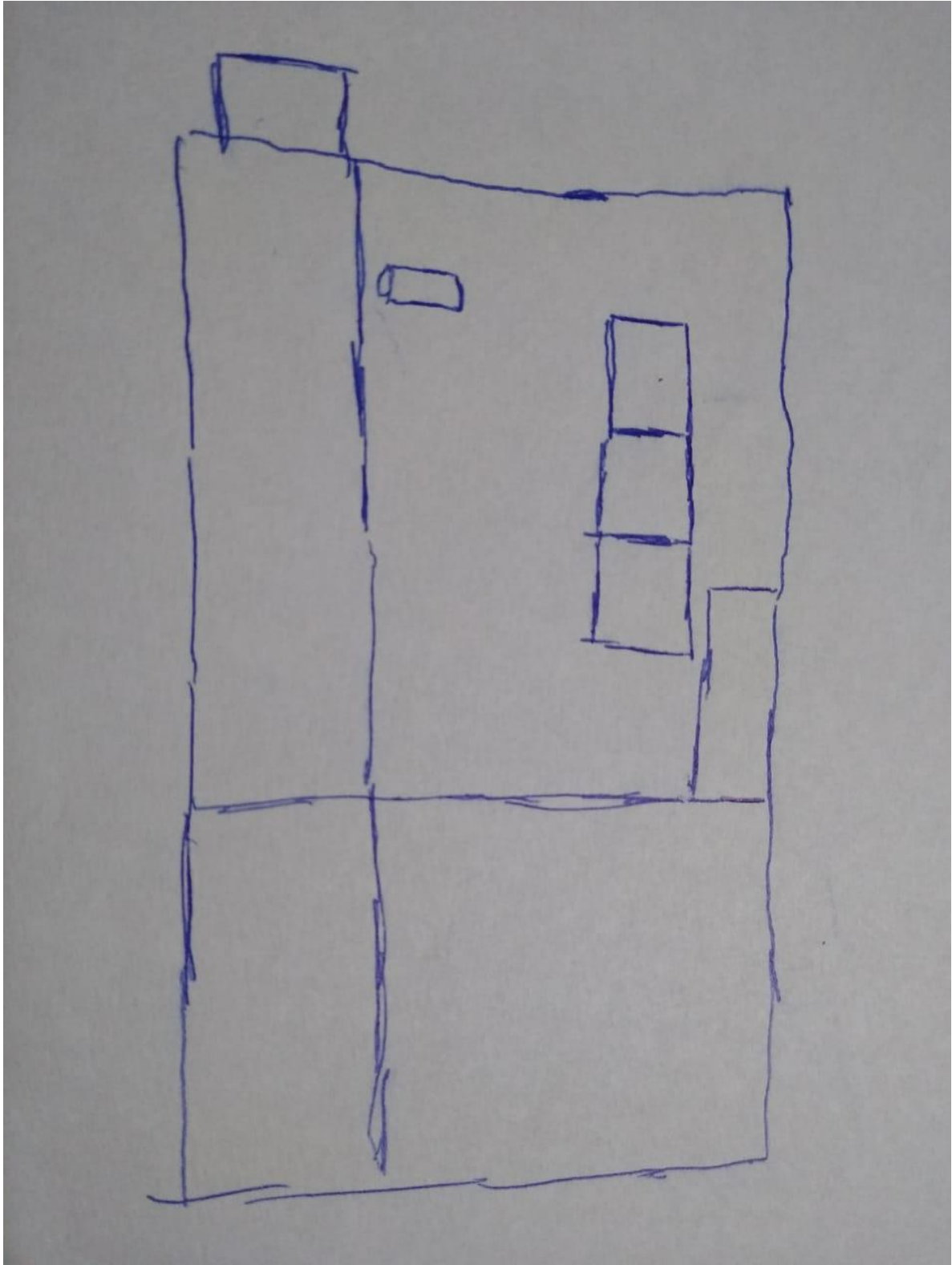


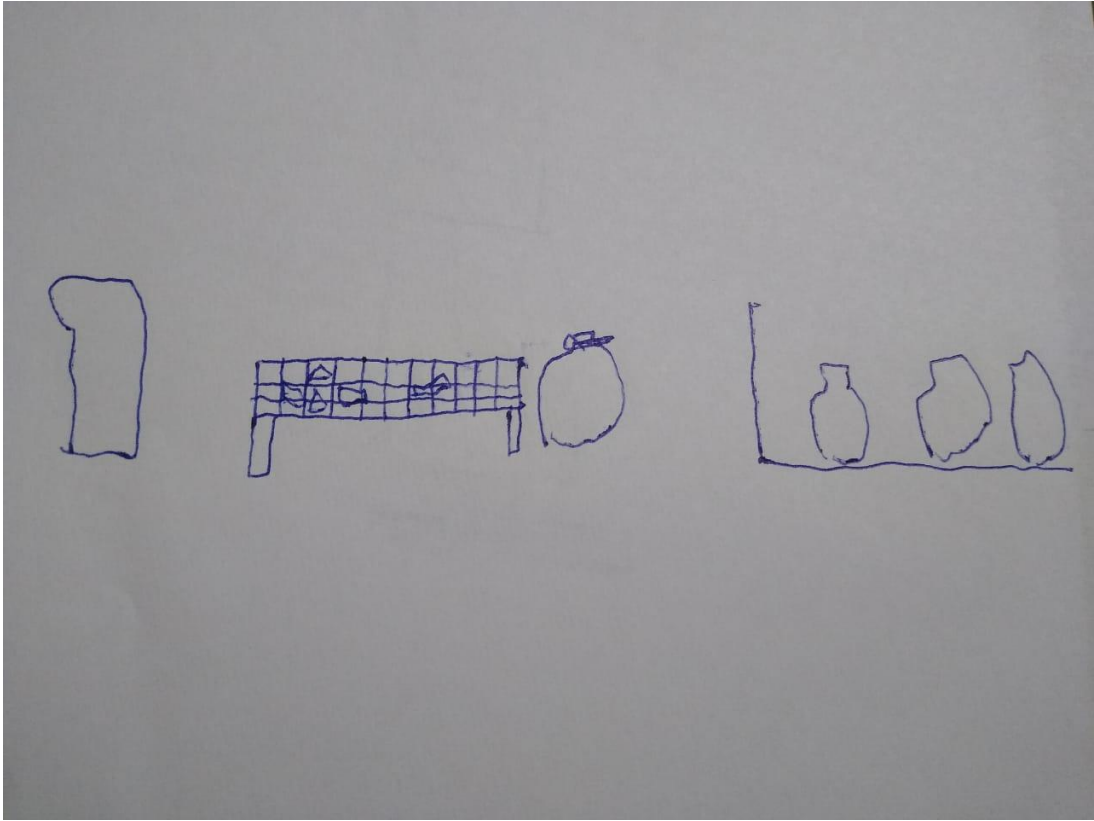
ANEXO 5: Dibujos realizados en las entrevistas por los operarios del taller Protegido

“Todo para Ellos”:









ANEXO 6: PROTOCOLO Y RECOMENDACIONES PARA LA REINCORPORACION DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD A LA ACTIVIDAD LABORAL DE LOS TALLERES PROTEGIDOS DE PRODUCCION

(Ley 26.816 Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad).

En el Marco del Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio por la Pandemia de COVID19

- Quedan exceptuadas de la Reincorporación a la actividad laboral las personas del plantel del TPP que pertenezcan a los grupos de riesgo definidos para esta pandemia COVID-19:
 - Personas que tengan síntomas compatibles con COVID-19 (fiebre, dolor de garganta, tos, dificultad respiratoria, pérdida de gusto y olfato);
 - Personas que presentan insuficiencia respiratoria crónica, enfermedad pulmonar obstructiva, enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística, asma moderado o severo y neumonías a repetición.
Enfermedad respiratoria asociada a otra patología.
 - Personas con enfermedades cardíacas con repercusión respiratoria, insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas;
 - Personas inmunodeprimidas.
 - Personas con diabetes, insuficiencia renal crónica en diálisis o prediálisis.
 - Personas con otras patologías de riesgo certificadas por su médico tratante.

Objetivo

El objetivo de este protocolo es establecer medidas de control para prevenir los contagios, y proteger la salud de los trabajadores, contra el Covid-19, la identificación temprana de casos sospechosos e implementación de medidas frente un caso positivo y garantizar la continuidad de la actividad, permitiendo que los trabajadores retornen a su actividad normal, adoptando las acciones que promuevan el bienestar y máximo nivel de seguridad para la salud en nuestro lugar de trabajo.

Alcance

Este procedimiento aplica al taller de la Asociación de Padres y Amigos del discapacitado TODO PARA ELLOS, cito en Av. Jesuita Cardiel, intersección con calle 50. Incluye a todos los empleados, operarios y visitantes que participen de las actividades dentro y fuera de este sitio.

Definiciones

COVID-19: Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19.

Síntomas de la COVID-19: La definición de caso sospechoso es dinámica y varía de acuerdo a los nuevos descubrimientos científicos, la manifestación de síntomas más comunes incluye:

- Fiebre (37,5°C o más)
- Tos
- Dolor de Garganta (odinofagia)
- Dificultad respiratoria
- Pérdida del sentido de olfato y gusto (anosmia / disgeusia)

Algunos pacientes pueden presentar dolores, congestión nasal, rinorrea, dolor de garganta o diarrea. Algunos de estos síntomas pueden ser leves y aparecer de forma gradual.

Estos cuadros clínicos deben interpretarse en conjunto con los tres criterios definidos por el Ministerio de Salud.

Criterio 1:

Personas que en los últimos 14 días:

- Hayan estado en contacto con casos confirmados de COVID-19;
- Tengan historial de viaje fuera del país;
- Tengan un historial de viaje o residencia en zonas de transmisión local (ya sea comunitaria o por conglomerados) de COVID-19.

Criterio 2:

Jurisdicciones definidas con transmisión local¹: todo paciente con diagnóstico clínico y radiológico de neumonía y sin otra etiología (la razón de las causas) que explique el cuadro clínico.

Jurisdicciones definidas sin transmisión local: Pacientes con infección respiratoria aguda grave (IRAG) – fiebre y síntomas respiratorios, con requerimiento de internación.

Criterio 3:

Toda persona que presente anosmia/disgeusia, de reciente aparición y sin otra etiología definida y sin otros signos o síntomas. Ante la presencia de éste como único síntoma, se indicará aislamiento durante 72 horas y toma de muestra para diagnóstico de infección.

Caso confirmado: Todo caso sospechoso que presente resultados positivos por rtPCR para SARS CoV-2.

Caso descartado: Todo caso sospechoso en el que no se detecte genoma viral SARS CoV-2 por rtPCR en una muestra adecuada.

Contacto Estrecho: persona que haya permanecido a una distancia menor a 2 metros (ej. convivientes, ámbito familiar, ambiente de trabajo) con un caso confirmado mientras el caso presentaba síntomas y sin utilizar las medidas de protección personal adecuadas.

Es decir, se deben cumplir las tres condiciones:

- a) Encuentro y permanencia entre personas sin respetar distanciamiento social mínimo (menos de 2 metros)
- b) Sin utilización de mascarilla/barbijo/tapaboca

¹<https://www.argentina.gob.ar/salud/coronavirus-COVID-19/zonas-definidas-transmision-local>

c) Interacción por más de 15 minutos.

Contacto Casual: persona que ha mantenido un contacto circunstancial por un periodo corto de tiempo (menos de 15 minutos) y a una distancia menor a 2 metros con un caso confirmado de COVID-19.

Distancia de Seguridad: Distanciamiento entre las personas mínimo de 2 metros.

Desarrollo

Cumplimiento legal

Se debe asegurar que se respeten en todo momento las medidas adoptadas e impulsadas por el gobierno nacional, provincial y municipal para la prevención de contagio de Covid-19.

Se debe estar atentos a los cambios y nuevas recomendaciones que emitan estas jurisdicciones.

Gestión de Riesgos

La gestión de los riesgos deberá considerar las medidas de control necesarias para prevenir el riesgo de contagio proveniente de las siguientes vías:

a) Inhalación del virus en el aire o ingreso por vía conjuntiva (interacción con personas a menos de 2 metros de distancia)

b) Ingestión de virus después de tocar superficies infectadas (por ejemplo, tocar los ojos, nariz o boca).

Medidas generales de control de riesgos

Se considera la incorporación del todo el personal al taller, exceptuando a las personas con patologías de riesgo y/o con edad mayor a 60 años.

Se deberá seguir en todo momento las medidas generales descritas en el portal web del ministerio de salud de la Nación: www.msal.gob.ar/
www.argentina.gob.ar.

Detección temprana de casos con síntomas compatibles con la enfermedad

Entrevista a personas respecto a su estado de salud

Al momento de ingresar al taller, se realizarán entrevistas a todos los trabajadores, consultando sobre la presencia de algunos de los síntomas compatibles con la enfermedad COVID-19.

Las entrevistas se realizarán al mismo momento en que se realizan las mediciones de temperatura, respetando en todo momento la distancia de seguridad.

Monitoreo de temperatura al personal

Con el fin de prevenir el ingreso y permanencia de personas potencialmente infectadas, se realizarán mediciones de temperatura a toda persona que ingrese a las instalaciones. Las personas competentes designadas para este fin, contarán con los elementos de profilaxis detallados debajo y estarán capacitados en cómo realizar la medición y los pasos a seguir ante la detección de una persona con un potencial contagio.

Se proveerá a los trabajadores que realicen los controles de temperatura, como mínimo de los siguientes elementos de protección personal:

- Guantes de nitrilo o látex.
- Barbijos o tapabocas.
- Máscara facial.

El personal que realice las mediciones deberá respetar la distancia de seguridad entre persona y persona y dará aviso ante cualquier novedad que se presente.

Casos de alta temperatura (37.5°C)

Al momento que se detecte que una persona está con más de 37,5°C de temperatura se procederá de la siguiente manera:

1. Prohibir el ingreso al sitio.
2. Informar al responsable del sitio (Mónica Pissarro)
3. Seguir los puntos detallados debajo “Acciones determinadas para un caso con síntomas compatibles con COVID-19.”

Aislamiento de casos sospechosos

El taller tiene definida un área de aislamiento donde puede contener una persona con fiebre alta y síntomas compatibles con la enfermedad. Este sitio está lejos de los puntos comunes de circulación.

En el caso de que el espacio de aislamiento sea utilizado, luego de su uso será desinfectado y ventilado (ver instrucciones adicionales en Anexo 4 - Limpieza y desinfección COVID-19).

Acciones determinadas para un caso con síntomas compatibles con COVID-19.

Cuando se detecte la presencia de signos y/o síntomas dentro del ámbito laboral se seguirán, como mínimo, con los pasos descritos en el Anexo 3- Respuesta ante casos positivos de síntomas y temperatura, que contempla entre otras cosas:

- a) Aislar la persona

- b) Entregarle barbijo e instruirlo para que se lo coloque
- c) Todo el personal que lo asista use barbijo, lentes y guantes.
- d) Evitar contactos personales con otros trabajadores.
- e) Informar al responsable del taller (Mónica Pissarro).
- f) Identificar a las personas con las que tuvo contacto estrecho.
- g) Se procederá a la desinfección del sector donde el personal estuvo en contacto.
- h) Comunicarse con los números de teléfonos indicados por esta jurisdicción para seguir los protocolos del Ministerio de Salud de Nación.
- i) Colaborar con las indicaciones del personal médico respecto al traslado a centro de salud o donde se determine.
- j) Tomar las medidas preventivas para el personal que detectó los síntomas o estuvo en contacto de acuerdo con los lineamientos que disponga la autoridad sanitaria.

Equipos de medición de temperatura corporal

Se dispone de equipo para medición de temperatura de bulbo. El equipo será higienizado con una solución de alcohol y agua previo al próximo uso.

Medidas de Higiene

Lavado de las manos

Se dispone de instalaciones de lavado de manos y carteleras de información en el taller que contiene instrucciones para el lavado e higienización de manos:

- Antes y después de manipular equipamiento y/o residuos.
- Antes y después de comer o manipular alimentos.
- Luego de haber tocado superficies de contacto: pasamanos, picaportes, etc.
- Después de manipular dinero, llaves, bolígrafos utilizados por terceros

desconocidos, etc.

- Después de ir al baño

Se dispondrá de dispenser y spray de soluciones a base de alcohol para la desinfección de manos en áreas definidas en 4.4 y otros lugares de trabajo.

Seguir los lineamientos del **Anexo 4- Limpieza y desinfección**

Limpieza y desinfección de superficies

Se adoptarán metodologías para realizar limpiezas y desinfecciones de todas las superficies de contacto, incluidos los elementos comunes: manijas, picaportes, etc.

La metodología de limpieza estará alineada con los requisitos descritos en el **“Anexo 4- Limpieza y desinfección”** del presente protocolo.

Se establecerá una frecuencia de limpieza adicional en las áreas de mayor tránsito de personas.

Ventilación de ambientes

Se considerará la apertura de ventanas y puertas en todos los sectores donde exista la permanencia de personal.

Stock de insumos críticos

Productos de Limpieza

Se dispondrá en todo momento de insumos para limpieza húmeda y productos desinfectantes, soluciones a base de alcohol en diferentes puestos de trabajo, como así también de jabón (líquido o sólido) o espuma en un dispensador y toallas descartables.

EPP (Elementos de Protección Personal)

Se garantiza que en todo momento contaremos con stock de EPP, elementos de medición y materiales descartables utilizados por el personal.

Se realizarán controles de stock rutinarios de todos los insumos críticos con el fin de evitar el desabastecimiento.

Áreas posibles de contagio

Se prestará mayor atención a las prácticas de limpieza y desinfección y el distanciamiento social en áreas comunes, de mayor concentración de personal y contacto con personal externo que incluyen: Traslado de personal, Comedor, Atención a clientes, Carga y Descarga de materiales, Tareas rutinarias y no rutinarias, entre otras.

Traslado del Personal

Ascenso al transporte: Se considerará la realización de mediciones de temperatura al personal previo al ingreso al transporte de traslado del personal,

incluyendo al conductor del vehículo. En caso de no poder, se controlarán las temperaturas del personal previo al ingreso al taller.

Se formarán filas para el ingreso del personal al transporte que respeten las distancias mínimas de seguridad.

Distribución dentro del transporte: Se maximizarán las distancias entre las personas respetando la distancia de seguridad.

Se determinará la metodología de ingreso a los asientos, promoviendo un único sentido para subir o bajar, con el fin de evitar congestión en el pasillo del transporte (suben primero los del fondo, bajan primero los de adelante).

Se establecerán procesos que garanticen la limpieza y desinfección de la unidad de transporte de personal antes de cada traslado.

Ingreso al taller

Se realizarán mediciones de temperatura a todas las personas que ingresen al taller, teniendo en consideración lo dispuesto en el **Anexo 1- Control de temperatura.**

En caso de que una persona tenga una temperatura mayor a 37,5°C se activará el procedimiento de contención, teniendo en consideración lo dispuesto en el **Anexo 3- Respuesta ante casos positivos de síntomas y temperatura.**

Se considerarán los desdoblamientos en los horarios de ingreso, para minimizar concentraciones de personal.

Comedor

Se considerará la reducción de la capacidad de ingreso del personal al 50%, para asegurar la distancia mínima entre las personas en su interior.

Se considerará la disposición de asientos en el comedor para minimizar la ubicación de personas enfrentadas.

Se evitará la concentración de personas en los espacios comunes.

Atención a Transportistas

Se establecerán metodologías para la recepción de transportistas que lleguen al taller para la carga, en el uso de las instalaciones internas, ej: Baño, comedor, etc.

Se dejarán lapiceras exclusivas para que los transportistas firmen la documentación.

Se adoptarán metodologías para realizar limpiezas y desinfecciones de las lapiceras y superficies de contacto en las que hayan permanecido los transportistas.

La metodología de limpieza estará alineada con los requisitos descritos en el **“Anexo-4 Limpieza y desinfección”** del presente protocolo.

Tareas rutinarias y No rutinarias

Se considerará para todas las tareas rutinarias y no rutinarias que se realicen en el taller, la aplicación de las medidas de control necesarias para mantener en todo momento las distancias de seguridad y la higiene de manos.

Se evaluarán los riesgos e implementarán controles eficaces autorizados, cuando se deban realizar trabajos en cercanías a menos de la distancia de seguridad.

Se establecerán metodologías de higiene para minimizar el intercambio de objetos potencialmente contaminados, previendo la disponibilidad de soluciones desinfectantes en los puntos de uso y ante la firma de documentos o recepción de nueva materia prima.

Sala de capacitación

Se reducirá al mínimo indispensable las reuniones entre personas, y en caso de necesidad, las mismas sólo se realizarán con los espacios ventilados, que permitan respetar la distancia de seguridad entre cada asistente.

Se adoptarán medidas para reforzar la frecuencia de limpieza y desinfección de la sala que se utiliza para reunión, considerando la aplicación de un proceso de desinfección que siga los lineamientos del Anexo 4- Limpieza y desinfección.

Gestión de Residuos

Se dispondrá de un contenedor identificado para la contención transitoria de los elementos descartables utilizados por el personal, siguiendo las recomendaciones de prevención dispuestas en cada jurisdicción.

Las disposiciones finales de los elementos descartables se manipularán teniendo en consideración lo dispuesto en el **Anexo 2- Gestión de residuos**

Se comunicará a todo el personal sobre las medidas de gestión de residuos adoptadas.

Se llevarán a cabo las medidas necesarias para la disposición final habilitadas, recomendadas por la autoridad sanitaria.

Capacitación y comunicación

Se capacitará y comunicará a todos los trabajadores, visitantes y demás personas acerca de las medidas de prevención y contagios de Covid-19.

Se pondrá a disposición del personal, visitas y público en general información sobre la adecuada higiene de manos y la apropiada higiene respiratoria o manejo de la tos ante la presencia de síntomas de una infección respiratoria.

Se colocará esta información en lugares fácilmente visibles para todas las personas, utilizando los distintos medios alternativos para la comunicación.

Obligaciones y responsabilidades

Función	Responsabilidades
Directora del taller	Implementar los requerimientos del Protocolo dentro del establecimiento, designar a las personas adecuadas para manejar los procesos y para monitorear su aplicación. A cargo de monitorear los controles definidos.
Todos los trabajadores	Seguir todos los requisitos relacionados con la prevención de Covid-19, notificar la aparición de síntomas y sospechas de contacto cercano con personas infectadas.

Referencias

Decreto de Necesidad y Urgencia DNU 297/2020 – 20 marzo 2020 y resoluciones complementarias

Resolución SRT29/20 Recomendaciones

Decreto de Necesidad y Urgencia DNU 576/2020 – 28 junio 2020 y resoluciones complementarias

Recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Recomendaciones del Ministerio de Salud de La Nación y otros entes

Gubernamentales: www.msal.gob.ar/ www.argentina.gob.ar/

Anexos a este Protocolo

- Anexo 1 – Control de Temperatura
- Anexo 2 – Gestión de Residuos
- Anexo 3 – Primera respuesta ante casos positivos de síntomas y temperatura
- Anexo 4 – Limpieza y desinfección COVID-19
- Anexo 5 – Respuesta a Emergencias ante riesgos de COVID-19
- Afiches de prevención “Cuidados a tener en Casa”
- Afiches de prevención “Cuidados para salir de Casa”
- Afiches de prevención “Conviviendo con personas de Grupos de Riesgo”