



Tipo de documento: Tesina de Grado de Ciencias de la Comunicación

Título del documento: Diagnóstico de situación y comunicación para el Taller Protegido de Producción Crecer de Puan desde el marco de la comunicación comunitaria

Autores (en el caso de tesis y directores):

Anahi Schwemler

Juan Isella, tutor

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis: 2018

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES



“Diagnóstico de situación y comunicación para el Taller Protegido de Producción Crecer de Puan desde el marco de la Comunicación Comunitaria”

TESINA DE GRADO
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Autora: Anahi Schwemler

E-mail: anahischwemler@gmail.com

Carrera: Ciencias de la Comunicación

Tutor: Juan Isella

Índice

Introducción.....	3
Marco metodológico.....	5
Indagaciones preliminares.....	10
Marco teórico.....	13
Discapacidad.....	13
Trabajo Protegido	16
Comunicación comunitaria.....	17
Organizaciones Sociales.....	19
Talleres Protegidos de Producción en Argentina	22
Talleres Protegidos de Producción en la Provincia de Buenos Aires.....	23
Normativas Provinciales.....	23
El Programa “Talleres Protegidos de Producción”	25
Ley 26.816: Régimen Federal de Empleo Protegido.....	31
Taller Protegido de Producción Crecer de Puan	33
Diagnóstico institucional.....	37
Diagnóstico social.....	39
Diagnóstico comunicacional.....	55
Comunicación Interna	57
Comunicación Externa.....	67
Demandas comunicacionales	82
A modo de cierre	84
Bibliografía	87

Introducción

La presente tesina tiene como fin la realización de un diagnóstico situacional¹ y comunicacional desde una perspectiva de la Comunicación Comunitaria en la Asociación Sin Fines de Lucro, Taller Protegido de Producción Crecer² de Puan. A través de una intervención en la organización que implica la sistematización de las experiencias de sus integrantes para enriquecer y transformar las prácticas.

Este trabajo se nutre de las experiencias que se dan cotidianamente en el seno de la institución, de las voces y de los sentidos construidos por los protagonistas, con el objetivo de generar participación, para entablar relaciones democráticas. Además, fortalecer la posición de los sujetos en la comunidad como actores de su propia historia.

Como se mencionó, el presente trabajo tiene como meta satisfacer una demanda de la institución con respecto al fortalecimiento de los procesos de comunicación interna y externa. A partir de dicho fortalecimiento, dar respuesta a la necesidad del reconocimiento y visibilidad de su identidad como taller de producción; además reforzar a largo plazo los proyectos y actividades que la organización se propone.

La realización de este trabajo surge a partir del interés personal por la problemática: la discapacidad y el trabajo, además del gran afecto por las personas que componen la institución.

Mi participación comenzó con la colaboración en actividades como voluntaria en el año 2016. Desde el año 2017 soy vicepresidenta de la Comisión Directiva. Paralelamente, mi acercamiento a la institución coincidió con la necesidad de realizar la tesis de grado. Los integrantes del Taller Protegido Crecer, de ahora en más TPC, la coordinadora, supervisoras, integrantes de la Comisión Directiva, trabajadores y trabajadoras recibieron entusiasmados la propuesta de realización de un diagnóstico, entendiendo que aportaría a construir la visión de futuro de la institución, siendo de gran ayuda para mejorar su lugar de trabajo y la mirada que la comunidad tiene de ellos.

El objetivo general de la tesis es colaborar con un diagnóstico de situación y comunicación de la institución que permita a los integrantes reflexionar en la práctica, generando relaciones democráticas a partir de las cuales puedan pensarse hacia el futuro.

¹Es una estrategia de producción de conocimiento que implica que una organización o comunidad reconozca su situación, sus problemas ejerciendo su poder de decisión en el proceso de intervención

² El nombre legal de la Institución es: Centro Integral de Atención al Discapacitado.

Los objetivos específicos parten de la construcción de un cuadro de situación que sirva para elaborar un plan de acciones comunicativas con el fin de visibilizar su misión, valores, objetivos y proyectos.

Las preguntas claves que formaron parte de este trabajo fueron: ¿Cuál es la idea que los integrantes de la institución tienen de la comunicación?, ¿Qué tipo de prácticas comunicativas se realizan en la institución?, ¿Cómo son las relaciones entre los integrantes?, ¿Cómo son los espacios de intercambio de información?, ¿Qué medios y estrategias utiliza la institución para comunicarse?, ¿Cómo son las prácticas comunicativas entre la institución y la comunidad?, ¿Qué tipos de acciones lleva a cabo la institución para fortalecer la comunicación con la comunidad?.

Estos interrogantes fueron el puntapié inicial del diagnóstico. Para conocer dónde estamos parados y así construir colectivamente un estado de situación, generar estrategias y saber qué comunicar y para qué; además desarrollar un análisis de los espacios, recursos, herramientas y gestiones de comunicación para cumplir con los objetivos y metas propuestos: satisfacer las necesidades, hacer visible y potenciar los proyectos de la organización.

Para dar respuesta a estas preguntas que guiaron la intervención, se trabajó con el Instructivo – Guía para la elaboración de Informe final Intervención Comunitaria en Organizaciones del Taller Anual de Comunicación Comunitaria de la Carrera Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, recuperando la voz de los actores a través de un trabajo de sistematización de las experiencias.

Este trabajo es fruto de la apertura y grandeza de los integrantes de la institución, que siempre estuvieron predispuestos a colaborar, y a pensarse a sí mismos.

Marco metodológico

Se desarrolló en este trabajo una propuesta de intervención que está orientada a la transformación, con el fin de realizar un diagnóstico social y comunicacional, que esta guiado por el marco metodológico de Comunicación Comunitaria de *Investigación – Acción – Participación*, metodología que “*promueve la construcción de conocimiento sobre el propio proceso de intervención en lo social; es un proceso que asocia la acción con la reflexión y la teoría con la práctica*”.(Lois, lanina 2004).

La IAP hace hincapié en la capacidad de reflexión de los propios actores involucrados cuyo eje es conocerse para transformar y que siguiendo a la autora, “*conduce a que el principio y el fin sean las prácticas, concretas y situadas, de una comunidad particular*”.

Asimismo, Alberich (2017) sostiene que la IAP es una metodología porque ordena u organiza un conjunto de técnicas y las orienta en un sentido democratizador. Además, el autor (2017), clasifica los tipos de investigación o conocimientos que se producen en *perspectivas*:

La perspectiva Distributiva - Técnicas cuantitativas: donde se obtiene conocimiento de tipo “censal” o estadístico.

La perspectiva estructural - Técnicas cualitativas: con las cuales se construyen y se conocen opiniones y aspectos subjetivos, de las cuales se utilizó en este trabajo la entrevista en profundidad, la entrevista grupal, historias de vida, análisis de textos.

La perspectiva dialéctica -Técnicas dialécticas: En el que el objeto a investigar es el sujeto protagonista de la investigación y su finalidad es la transformación social. De estas técnicas, se utilizó la observación participante, escuchas informales, observaciones pasivas, participación en reuniones, consulta de material en registros y documentos.

Las técnicas empleadas en este trabajo hacen referencia a la *investigación cualitativa* que según Tylor y Bodgan (2000) “*se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable*”.

Con este método se intenta comprender a las personas en su marco de referencia, interactuando con los informantes de modo natural y no de intromisión desde una perspectiva holística, viendo el campo como un todo.

Como se mencionó y en referencia a esté método se utilizaron técnicas cualitativas y dialécticas para la realización del *diagnóstico social y de comunicación* que permite

conocer la organización Taller Protegido de Producción Crecer de Puan, comprender como los actores interpelan su mundo y como construyen relaciones.

El *diagnóstico social* es un proceso de conocimiento de la comunidad, plantea Cardoso (2017), que es en sí mismo una definición política y estratégica de cómo posicionarse frente a la comunidad. Es una intervención que tiene como objetivo entrar en diálogo con la comunidad, en este caso con los integrantes que forman parte del Taller Protegido de Producción de Puan.

En relación a lo que plantea Cardoso, el diagnóstico según Ander-Egg y Aguiar Idañez (1995), tiene un principio fundamental que es “Conocer para hacer” o “conocer para actuar”:

“Todo diagnóstico social representa una de las fases iniciales y fundamentales del proceso de intervención social. Constituye uno de los elementos clave de toda práctica social, en la medida en que se procura un conocimiento real y concreto de una situación sobre la que se va a realizar una intervención social y de los diferentes aspectos que es necesario tener en cuenta para resolver la situación-problema diagnosticada. El hacer esto (el diagnóstico) ofrece una mayor garantía de eficiencia en la programación y ejecución de actividades. (Ander Egg y Aguilar Idanez, 1995:19).

De acuerdo con esto, la realización de un diagnóstico es de gran importancia para conocer la institución desde la mirada de sus integrantes, los sentidos construidos de su realidad y las relaciones de poder que se plantean. Es necesario saber dónde estamos parados para poder planificar hacia el futuro.

En palabras de Cardoso (2017), el diagnóstico es una estrategia de producción de conocimiento acerca de determinada realidad con la particularidad de estar orientada por la voluntad consciente de modificar esa realidad.

En este trabajo adoptamos el *diagnóstico desde una perspectiva participativa desde la comunicación* (Cardoso, 2017) siendo un componente más general que incorpora “*un análisis específico de las características de producción, circulación, recepción y resignificación de sentidos de una organización o comunidad*”.

De igual manera, Prieto Castillo (1990) plantea que el diagnóstico participativo constituye un proceso educativo, partiendo de la base de diagnóstico social en el que implica que una organización o comunidad reconozca su situación, sus problemas ejerciendo su poder de decisión en el proceso de intervención.

En este sentido, y siguiendo con la perspectiva del autor se realizaron *encuentros participativos*, en el que se trabajaron *técnicas lúdicas* como “*Lluvia de ideas*”³ para indagar acerca de la misión, visión, objetivos y valores de los integrantes de la institución. También, se utilizó la técnica “*Lluvia de ideas por tarjetas*”⁴ para conocer la mirada de la comunicación que tienen los integrantes; además, se utilizó en este encuentro la herramienta de diagnóstico *Árbol de Problemas* y la identificación de las causas y consecuencias para conocer la situación actual que plantearon los mismos.

Las técnicas resultaron de gran importancia para indagar acerca de los problemas de la institución, las demandas y fortalezas. Asimismo, en las dinámicas, los integrantes manifestaron haberse repensado como equipo en relación a la misión, visión, valores y objetivos, y en tanto su mirada de la comunicación.

La utilización de las técnicas se pensó en el sentido de Cantora y otros (2009) que plantean el uso de estas técnicas participativas como fortalecedores de los procesos de comunicación interna y externa de las organizaciones, promoviendo la participación de la comunidad y favoreciendo la construcción de redes sociales con otras organizaciones y áreas del Estado, ejerciendo el derecho a la comunicación y favoreciendo la democratización de la información.

También, se utilizó la matriz *FODA*⁵ para identificar en grupo las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución haciendo foco en la comunicación interna y externa permitiendo la reflexión de los actores en la práctica de tal reconocimiento.

Siguiendo a Carballada (2006), para realizar un diagnóstico social, es necesario “*aproximarse a la subjetividad de ese ‘otro’ que se presenta en el territorio de la intervención, a través de una serie de interrogantes, que van desde cómo construye su mundo a cómo le da sentido, pasando por cómo lo explica.*”.

Otras de las técnicas empleadas en este trabajo fueron las *entrevistas en profundidad* (Tylon y Bodgan. 1994), que siguen el modelo de una conversación normal, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. Las entrevistas se realizaron a un *informante clave*, que siguiendo a los autores son personas destacadas y respetadas

³ Actividad realizada en un encuentro participativo con integrantes de la Comisión Directiva, equipo supervisor, trabajadoras y trabajadores, el día 16 de febrero de 2018. Ver anexo.

⁴ Actividad realizada en un encuentro participativo con integrantes de la Comisión Directiva, equipo supervisor, trabajadoras y trabajadores, el día 8 de marzo de 2018. Ver anexo.

⁵ Actividad realizada en un encuentro participativo con integrantes de la Comisión Directiva, equipo supervisor, trabajadoras y trabajadores, el día 23 de marzo de 2018. Ver anexo.

que tienen un conocimiento de la institución; en este caso se entrevistó a Mara Ferraris, Coordinadora⁶.

También, se realizaron *entrevistas participativas* con un grupo pequeño de informantes claves que integran un grupo de trabajo y conocen la dinámica de la institución, ellas son la coordinadora, Mara Ferraris y las dos supervisoras; Yanina Martínez y Sandra Sánchez⁷.

Algunas de las entrevistas se desarrollaron de manera informal, donde no se utilizó ninguna guía, y se realizaron preguntas espontáneas para relevar información; Se entrevistó a Nilda Castelli⁸, fundadora del TPC y mamá de un ex integrante trabajador y a Oscar Lujan Romero⁹, ex - Delegado regional del Consejo Provincial de Personas Discapacitadas y Presidente del Centro de Atención al Discapacitado de Puan para reconstruir la historia de la institución. Se entrevistó a Graciela Rebechi¹⁰, mamá de Viviana, trabajadora del Taller de Producción para conocer su relación con los integrantes. Además, se entrevistó vía comunicación telefónica a la actual Directora de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires, Patricia Pagano¹¹, para conocer su función y el estado de adecuación de la nueva ley, también se entrevistó en encuentros informales a la trabajadora Daiana Tiecher¹², y los trabajadores Marcelo Marconi¹³ y Jorge Garay¹⁴ para conocer su relación con el trabajo, sus compañeros y la institución en general, y se realizaron encuentros con las supervisoras quienes profundizaron en los procesos productivos y brindaron información para conocer el clima institucional.

Se realizaron *observaciones participantes* para conocer la dinámica de la institución, el clima institucional, el espacio, etc. Además, siguiendo a Montero (2006) se trabajó en esta técnica para recolectar información más detallada y conocer cuáles son los sentidos construidos por los integrantes y las relaciones de poder que se dan en la institución.

También, se realizó un relevamiento y análisis *de fuentes secundarias o documentos complementarios* que según Montero (2006) son documentos escritos de carácter público o privado que contienen información referente a la situación o problemas

⁶ Entrevista realizada el 29 de septiembre de 2016 y 18 de julio de 2018

⁷ Entrevista grupal realizada el 15 de diciembre de 2017

⁸ Entrevista realizada el 23 de marzo 2017

⁹ Entrevista realizada el 7 de abril de 2017

¹⁰ 6 de septiembre de 2017

¹¹ Entrevista telefónica realizada el 16 de marzo de 2018

¹² Entrevista realizada el 5 de mayo de 2017

¹³ Entrevista realizada el 16 de junio de 2017

¹⁴ Entrevista realizada el 6 de julio de 2017

estudiados. Para reconstruir la historia institucional se analizaron noticias de diarios y revistas publicadas en otros años que fueron facilitados por Oscar Lujan Romero, periodista del medio “El Archivista”, y entrevistas realizadas, también en medios de comunicación, a integrantes de la institución, documentos facilitados por la coordinadora; el folleto institucional, estatuto de la institución y actas.

Por último, a medida que se fue desarrollando la intervención, se sistematizaron las experiencias de los integrantes, que consistió en “*generar un proceso de reflexión acerca de algunos de los ejes significativos de esa intervención*” (Lois e Isella, 2009).

El registro de las intervenciones se realizó en un cuaderno de campo, en el que transcribí en detalle lo observado y analizado en la práctica.

El proceso de intervención de este trabajo llevó un año y medio dado que existieron factores que demoraron el desarrollo del trabajo colectivo con la Comisión Directiva, el primer factor fue la decisión de la Comisión Directiva de comenzar con los encuentros participativos una vez que finalizara la obra de la nueva sala de elaboración de dulces en el Taller de Producción, al mismo tiempo surgió un segundo factor que resultó del cambio de integrantes de Comisión Directiva en noviembre de 2017. Si bien, esto no dificultó el trabajo de investigación ya que continué trabajando con el equipo supervisor, trabajadores y trabajadoras, y realizando observaciones participantes, el cambio de Comisión en el proceso hizo que tenga que demorar los encuentros participativos por la adaptación de los nuevos miembros.

Indagaciones preliminares

Algunos trabajos preliminares contribuyen a la realización del diagnóstico de comunicación para el Taller Protegido Crecer de Puan, si bien no se registran producciones de experiencias en comunicación comunitaria en Talleres Protegidos de Producción, el trabajo de Ivana Soledad Kukuriczka y Nicolás Ezequiel Bottino Cané (2016) donde se sistematiza una experiencia de talleres para jóvenes en contextos de encierro, enmarcados en el proyecto *Espacios de Comunicación*, aporta una mirada sobre el objeto de estudio a partir del análisis de la propuesta pedagógica-educativa, el rol del tallerista y las subjetividades que se generan en torno a la práctica.

El trabajo mencionado desarrolló el análisis de la propuesta pedagógica-educativa del taller en el contexto de vulnerabilidad social. En este sentido, nos lleva a pensar la situación de las personas con discapacidad como sujetos de derechos y el acceso al trabajo digno. Además, destaca el rol del tallerista - en el caso del TPC como supervisoras - quienes redefinen y establecen nuevas relaciones por fuera del ámbito escolar. En tanto, abre la posibilidad a partir de la construcción de un conocimiento colectivo donde los actores configuran sus relaciones.

Las investigaciones que se citarán seguidamente ayudaron a ampliar la mirada sobre el aspecto comunicacional en organizaciones sociales que me permiten trabajar el caso específico.

En primer lugar, es importante mencionar que las autoras de las investigaciones seleccionadas realizan una intervención en comunicación, son trabajos propositivos que ponen en juego la participación de los actores en las organizaciones y el rol del comunicador en el proceso de transformación.

En este sentido, el aporte de María Cecilia Quinteros (2015), quien trabaja en el análisis de las prácticas sociales desde una perspectiva de la comunicación comunitaria sobre el caso “Conin Pilar” en el que analiza el manual de procedimientos, y en el que advierte la mirada funcionalista e instrumental por parte de los integrantes de la fundación. Esta advertencia, tiene que ver con que no existe preocupación por el sentido, por el contrario, se busca una relación causa-efecto en el que no se trabaja en los problemas de comunicación sino en la eficacia del mensaje y su buen puerto. Este aporte le permite pensar a la autora cómo se generan espacios de participación, y nos permite reflexionar sobre las prácticas impuestas en las organizaciones, las relaciones de poder y cómo los actores van marcando el camino para ser los verdaderos protagonistas de la práctica.

En segundo lugar, a partir de la lectura de la investigación de Graciana Koehler (2015), quién realizó un trabajo de orientación propositiva con intervención en la organización de la sociedad civil, Unión Vasca de Socorros Mutuos de la ciudad de Bahía Blanca, en el que a través de la realización de un diagnóstico y planificación comunicacional, y desde la perspectiva de comunicación comunitaria, contribuye a valorar la importancia del reconocimiento práctico de la diversidad de voces, para la construcción colectiva de objetivos y la mirada democratizadora de las relaciones. Además, suma la experiencia en el trabajo de identificación de la institución para la construcción, el fortalecimiento de su misión y su identidad.

Como señala Koehler, *“la comprensión de la realidad de la institución junto con los actores implica prácticas democratizadoras, entender que existen diversas concepciones y relaciones es fundamental para lograr los objetivos y misión de la institución”* (2015).

Por último, se indagó sobre el trabajo de Ludmila Sol Roverano (2015), en el cuál analizó la relación que se construye entre aquellos estudiantes que realizan la materia Taller Anual de la Orientación en Comunicación Comunitaria de la Carrera de Comunicación Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y los referentes de las Organizaciones Sociales en las cuales se lleva a cabo las prácticas de la asignatura.

La autora cita a Escobar (2011) en referencia al rol político, metodológico, intelectual y actitudinal del comunicador comunitario dentro del trabajo de campo que se inicia y permite reflexionar sobre la práctica en el Taller Protegido Crecer de Puan.

Roverano sistematiza las experiencias tanto de las organizaciones sociales - de las cuales hacemos foco aquí - como de los estudiantes, a través de la técnica focus group donde aportans u mirada sobre el rol político/militante, el cual permite pensar el compromiso por parte del comunicador en la práctica, las relaciones de poder y la transformación en lo social.

En cuanto al rol intelectual y metodológico, se plantea la mirada de las Organizaciones de la Sociedad Civil frente al trabajo de campo de los estudiantes, experiencias que permiten evitar errores a la hora de intervenir en el trabajo propuesto, por ejemplo, y siguiendo a Carballeda (2002) plantear las pautas desde el comienzo de la intervención.

Y que según el análisis de la autora Roverano, *“se relaciona con el concepto implícito de comunicación que se maneja en cada organización”* (2015).

Por último, el rol actitudinal, que es fundamental a la hora de la intervención, y tiene que ver con lo planteado por Escobar sobre la capacidad de escucha y el diálogo como facilitador en los procesos de intervención (2011). Entendiendo que sin este principio no puede establecerse *rapport*, que según Tylon y Bodgan (1987) resulta fundamental para comprender el mundo simbólico de los informantes, su lenguaje y sus perspectivas.

Sin esas dimensiones difícilmente se podrá acceder al mundo del otro, es necesario tener capacidad de escucha, generar empatía y habilitar la participación a través del dialogo.

Estas tesis permiten apreciar el trabajo que existe en torno a diagnósticos e intervenciones en comunicación comunitaria y que nutren el trabajo de intervención en las organizaciones de la sociedad civil del comunicador comunitario. Sin embargo, no existen registros de trabajos en Organizaciones Sociales como Talleres Protegidos de Producción, y es un desafío de esta investigación poder aportar conocimiento a aquellas instituciones con la mirada en discapacidad y trabajo.

Marco Teórico

Se reconoce en este trabajo que toda persona tiene derechos sin distinción de ninguna índole.

La vulneración de los derechos de las personas con discapacidad ha sido histórica, y se hace eco en los modelos o paradigmas hegemónicos de la concepción de la discapacidad que se mencionarán en este apartado. A partir del tratado sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ¹⁵, los estados que integran la Organización de las Naciones Unidas se comprometen a promover y promocionar los derechos de las personas con discapacidad para que los ejerzan plenamente y sin discriminación.

En este marco, donde cada Nación se compromete en la promoción de programas para la inclusión, nace el trabajo protegido para personas con discapacidad, allí se capacitan y se forman en un oficio, además de ser un espacio de contención, para que puedan a través de él insertarse en trabajos competitivos. El trabajo protegido tiene dos objetivos; uno laboral y otro social.

Las prácticas comunicativas en este sentido cumplen un rol fundamental en la vida de las personas con discapacidad y en las organizaciones que los nuclea. Es un poderoso instrumento que sirve para empoderarlos y los transforma en la práctica.

En este apartado se describirán los ejes teóricos que guiarán el trabajo, donde se desarrollarán los conceptos y definiciones que marcan la posición en la investigación, intervención y análisis. En primer lugar, se configurará la conceptualización de los ejes discapacidad y trabajo protegido.

En segundo lugar, se planteará la idea de comunicación como un fenómeno antropológico, cultural, social y vital, que no se reduce a un fenómeno tecnológico, y que atraviesa la sociedad entera.

Por último, se trabajará con la idea de que las organizaciones sociales se sirven de la comunicación para transformar realidad. Además, cumplen un rol fundamental en la vida social, siendo espacios de encuentro, dialogo y participación para la construcción de identidad y espacios de reflexión.

Discapacidad

¹⁵Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2016), aprobada por la ONU y con carácter constitucional por la Ley N° 26.378. Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/>

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2016) en su preámbulo reconoce que la discapacidad es *“un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

Además, la Convención pretende “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad, y el respeto de su dignidad inherente”¹⁶

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) divide a la discapacidad en física, sensitiva, intelectual y psíquica¹⁷.

La discapacidad física o motora *“es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional”*¹⁸.

Discapacidad Sensorial *“corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje; Discapacidad Auditiva es el déficit total o parcial de la percepción que se evalúa de la pérdida del audio en cada oído y la Discapacidad Visuales la disminución parcial o total de la vista”*¹⁹. La discapacidad intelectual es *“aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida. A las personas con discapacidad intelectual se les hace más complicado aprender, comprender y comunicarse”*²⁰.

La discapacidad psíquica *“es aquella que está directamente relacionada con el comportamiento del individuo. Se dice que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptativo”*²¹.

En torno a la discapacidad existen modelos teóricos de interpretación que han evolucionado en el tiempo, el autor Casado citado por Egea García y Sarabia Sánchez (2004) diferencia entre el modelo de integración utilitaria que se acepta a los sujetos con menoscabo con resignación providencialista o fatalista, el de exclusión aniquiladora

¹⁶Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2016), aprobada por la ONU y con carácter constitucional por la Ley N° 26.378.

¹⁷ Organización Mundial de la Salud. Disponible en <http://www.who.int/es/>

¹⁸Idem

¹⁹Idem

²⁰Idem

²¹Idem

en el que al sujeto se le encierra y oculta en el hogar, el de atención especializada y tecnificada donde dominan los servicios y los agentes especializados sobre los usuarios y el de accesibilidad que está basado en el principio de "normalización", donde las personas con discapacidad tienen derecho a una vida tan normal como la de los demás.

Los autores plantean que los modelos no son excluyentes y que conviven a lo largo del tiempo. Además, los autores Egea García y Sarabia Sánchez (2004), incorporan en su trabajo otro modelo; *Integración* que nace en el principio de normalización cuando comienza a tener presencia en políticas sobre discapacidad y a partir del Informe Warnock²², en el cuál se comienza hablar de integración en el ámbito escolar.

El principio de integración supera la función escolar y se ve extendido, comenzando a hablar de "integración social" o "integración laboral". Es decir, se amplía el concepto que nació pensado en educación para trasladarse a todas las esferas de la vida.

La integración según los autores es:

“Fundamentalmente un principio basado en la legitimidad de los derechos y deberes sustantivos de la persona, el reconocimiento de los principios de igualdad y derecho a la diferencia entre todas las personas y contempla la "necesidad especial" como situación de excepcionalidad a la que el entorno debe dar respuesta mediante las adaptaciones y medios asistenciales que sean precisos” (2004).

La autora Norelly Soto Builes (2008), sostiene que las personas con discapacidad han sido históricamente rotuladas y estigmatizadas, y afirma que es momento de aceptar las diferencias que existen entre las personas y entender la diversidad como algo propio de los seres humanos.

En los últimos años, se ha comenzado hablar del modelo de la *diversidad*:

“El otro irrumpe en cada uno de los sentidos en que la normalización fue construida, en esa irrupción sucede lo plural, lo múltiple, la discriminación, la pérdida de fronteras, la desorientación temporal, el desvanecimiento de la propia identidad, la única aceptación posible es aceptar el otro en la soberanía de su diferencia, en su misterio, en su lejanía, en su ser irreducible” (Skliar, 2003, pp. 107-108).

²²Warnock, H:M. "Special Educational Needs. Report of the Committee of Enquiry into the Education of The Handicapped Children and Young People", HMSO, Londres, 1978. Existe una versión sintética, en castellano, de este informe en el número 130 de la Revista Siglo Cero del año 1990.

Frente a este nuevo paradigma naciente es donde se debe anclar el trabajo protegido, pensado históricamente permite resignificar el trabajo y reflexionar el lugar en el que se encontrarán los trabajadores con discapacidad cuando este modelo logre consolidarse.

El trabajo es un derecho del ser humano, en el que se recibe un ingreso para satisfacer las necesidades de vida y que permite autonomía e identidad. En este sentido, el empleo protegido es una importante fuente de trabajo para las personas con discapacidad, especialmente para los grupos con mayores dificultades de inserción.

Trabajo Protegido

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda la creación de trabajos protegidos para personas inválidas en el año 1955 y plantea que; *“Los talleres protegidos deberían proporcionar, con la debida vigilancia médica y profesional, no sólo trabajo útil y remunerado, sino también oportunidades de adaptación al empleo y de ascenso y, siempre que sea posible, de traslado a un empleo normal”*.²³

Además, la OIT en el año 1983, en su recomendación sobre readaptación profesional y el empleo sostuvo que *“deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas inválidas que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general”*.²⁴

El principal objetivo es generar programas que promuevan la reinserción de los trabajadores con discapacidad a un mundo laboral competitivo, a través de la ayuda de los organismos del Estado, *“en el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados”*.²⁵

En este sentido, es en que puede encuadrarse en la Provincia de Buenos Aires la Ley 10.592, la cual establece un Régimen Jurídico Básico e Integral para Personas con discapacidad y en su artículo N°7 la creación de toda instancia protegida de producción.

Además, de la Ley N° 26.816 promulgada en el año 2013, que crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad y establece la promoción del desarrollo laboral de las personas con discapacidad:

²³ Recomendación N°99. Año 1985. Ginebra

²⁴ Recomendación N°168. Año 1987. Ginebra

²⁵ Documento de la Organización de las Naciones Unidas. *“Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”*. 1994

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

La Ley hace hincapié en la regulación del trabajo protegido donde los Organismos Responsables, en el caso del Taller de Producción de Puan; la Comisión Directiva, deberán cumplir con la normativa laboral y previsional vigente.

Esta ley reafirma el derecho al trabajo y el acceso a los beneficios de cualquier trabajador.

Además, establece que *“Los Talleres Protegidos de Producción (TPP) y sus trabajadores deberán realizar producción de bienes y/o servicios, participando regularmente en las operaciones de mercado, con la finalidad de generar ingresos tendientes a la autosustentabilidad de este emprendimiento social”*

Además, sostiene el seguimiento en la evolución de los trabajadores permitiendo mejorar su capacidad para insertarse en un empleo regular.

En este sentido, resulta fundamental pensar que toda práctica social tiene un aspecto comunicacional. El trabajo como práctica social tiene directa relación con los intereses entre los sujetos que intervienen. Por lo tanto, el fortalecimiento de la comunicación de las personas con discapacidad u organizaciones que los nuclea permitirá generar visibilidad que se encamine hacia una democratización que amplíe sus derechos.

Comunicación Comunitaria

La noción de comunicación con la que aquí trabajamos se desprende de lo que Cardoso (2017) denominó como una mirada alternativa a la noción tradicional de comunicación, que *“no reduce el fenómeno de la comunicación a un aspecto tecnológico comunicación = Medios de comunicación, y que se separa de la noción tradicional dominante La Comunicación”.*

En este sentido, Uranga y otro (2009) plantean:

“La comunicación, entonces, es mucho más que circulación de información y difusión. Informar y difundir son parte del complejo proceso de la comunicación humana. Cuando nos comunicamos, además de informar, de transmitir datos, transmitimos emociones, intenciones, interpretaciones

acerca de lo que decimos, esperamos adhesiones de parte del otro, escuchamos, construimos sentidos”

Además, siguiendo a Cardoso (2017) se plantea una perspectiva comunitaria como la promoción de procesos de comunicación participativa, dialógica y alternativa.

Uranga (2007) define a la comunicación como interacción social, como dimensión de las prácticas sociales:

“donde exige que se ponga en juego la palabra y sus significados asociados a los sentimientos que se generan en el encuentro entre personas, en el dialogo y en la construcción de un intercambio, en la que la atraviesan luchas de poder poniendo en juego estrategias y dispositivos de comunicación”.

Es decir, que los protagonistas del proceso comunicativo son, sin duda, los actores que intervienen en la práctica social.

Como sostiene Nelson Cardoso (2007), es a través de los intercambios comunicativos donde se producen, transmiten y negocian significados, saberes y puntos de vista.

Siguiendo la perspectiva teórica de los autores se plantea que todo fenómeno social es entonces, en una de sus dimensiones, un fenómeno comunicacional, un proceso de producción de sentido, y en este sentido la comunicación es intercambio, negociación, dialogo, poder y encuentro.

La comunicación es una herramienta que permite fortalecer sentidos colectivos, permite en el encuentro con el otro abrir camino a propuestas democráticas.

Magarola sostiene que:

“La Comunicación y cultura Comunitaria, y en particular la labor del comunicador que se desempeña en este campo, tiene que ver con desarrollar estrategias de intervención orientadas al fortalecimiento de procesos participativos y democráticos, al interior de estos nuevos y complejos escenarios. Propone la defensa y el ejercicio del derecho a la comunicación, a la información y a la libertad expresión de los diversos actores sociales. Entiende que estos espacios y estos procesos están en permanente construcción, sujetos a marchas y contramarchas propias del devenir histórico”. (2014:39)

Para conocer una comunidad se intenta *“acceder al mundo del otro, el modo como lo interpela, comprende y explica”* (Carballeda, 2002).

Reconociendo, además, tal como sostiene María Rosa Afaro (1993), *“la existencia de actores que se relacionan entre sí dinámicamente, a través de medios o no, donde existe otro, o varios otros, con quienes cada sujeto mantiene relaciones objetivas”*.

En este sentido, se trabajará con la idea de Magarola del proceso de participación como un fin en sí, poniendo el acento en el proceso de participación.

El autor afirma:

“La participación en comunicación, es involucrarse para ejercer el derecho a la comunicación, empoderarse del derecho a la comunicación, empoderar a la comunidad en su derecho para producir sus propias noticias, sus agendas, una programación que responda a las problemáticas locales, que promueva sus producciones culturales, que respete la pluralidad y diversidad, sin excluir los sucesos y las cuestiones que hacen a la agenda nacional e internacional, que sin duda tienen incidencia en lo microsocio” (2010,3-4).

En este sentido, se considera en este trabajo que las organizaciones son importantes instrumentos de comunicación con capacidad de transformar su realidad y entorno, permitiendo reflexionar sobre las prácticas para construir y fortalecer redes solidarias.

Organizaciones Sociales

Las organizaciones sociales cumplen un rol fundamental en la vida social, son espacios de encuentro, diálogo y participación. Es decir, que se definen a las organizaciones sociales, como lo explican Ileana Lois, Mirta Amanti, Juan Isella (2014), como *“espacios de comunicación y tienen la potencialidad de transformar su propio entorno y resignificar el sentido de su práctica y las de los demás actores comunitarios”*.

El Consenso de Washington, pensamiento ideológico neoliberal que predominaba a nivel mundial se tradujo en América Latina, y en el caso de Argentina en políticas de ajuste, precarización laboral y la apertura de mercado, siendo uno de los países de la región que manifestaba un gran deterioro en los indicadores de desarrollo económico.

En este sentido los autores Forcinito y Tolon afirman;

“Desde los años 80 y sobre todo desde que se plasmó en un conjunto de recetas de política conocidas como “Consenso de Washington” a principios de los 90, la concepción neoliberal fue promovida por las instituciones y líderes de opinión vinculados al capital mundial más concentrado, como el FMI, el BM, los bancos de inversión y las empresas multinacionales. Con

Friedrich Von Hayek y Milton Friedman entre sus principales exponentes teóricos, las experiencias “modelo” son en primer lugar las lideradas por las dictaduras del general Augusto Pinochet en Chile desde 1973 y de la junta militar presidida por el general Jorge Videla en Argentina desde 1976, y en segundo lugar las encabezadas por la primera ministra Margaret Thatcher en Gran Bretaña y el presidente Ronald Reagan en Estados Unidos durante los 80”. (2009)

Desde la última dictadura argentina, y aún con la recuperación de la democracia, en el Gobierno de Raúl Alfonsín, las políticas neoliberales siguieron persistiendo, estas medidas predominaron desde 1976 a fines de 2001 (Cohelo 2014).

A comienzos de los años 90 el Presidente Carlos Saúl Menem (1989-1999) profundizó las políticas de ajuste que habían sido tomadas por el último gobierno de facto; libertad de mercado, destrucción de las economías regionales, precarización laboral, millones de desocupados y nulo acompañamiento del estado.

Esta no intervención del estado comienza a marcar las desigualdades sociales, la desregulación de los mercados impactó directamente en la clase trabajadora.

Cohelo (2014) señala que *“para lograr la flexibilización se introdujeron nuevos tipos de contratos ‘contratos basura’ que favorecieron la creación de puestos de trabajos precarios e inestables”*.

A partir de la crisis generada, surgen nuevas formas de organización popular como movimientos de desocupados, empresas recuperadas por los trabajadores, emprendimientos de producción y autoconsumo, asambleas barriales, feria de trueques, y organizaciones solidarias, guarderías, jardín de infantes y merenderos.

Uranga y otros (2009) sostienen,

“Como respuesta a las sucesivas crisis que vivió la Argentina en los últimos años –la del 2001 es la más reciente- surgieron nuevas formas de organización popular (...) que reemplazaron a las tradicionales, recogiendo las demandas y necesidades de la gente, organizaciones, muchas de ellas, que nacen y se desarrollan en el territorio donde las personas viven y comparten proyectos”

Siguiendo a Rodríguez (2009), además de la pérdida de confianza en las instituciones, se produjo una crisis de las formas tradicionales de participación como sindicatos.

Estas nuevas formas de organización y lucha permitieron recuperar identidad a los sectores excluidos, fortaleciendo su identidad y recuperando la palabra a través de la transparencia.

En este sentido, Di Pietro (2005) sostiene que las organizaciones se han caracterizado siempre por ser la expresión de la heterogeneidad de conflictos presentes en la sociedad, sin embargo, aclara que lo que las manifiesta es la lucha contra la exclusión. En tanto que, como sostienen Uranga y Otros (2009) la propia existencia de las instituciones hablan de una necesidad por decir algo, y el principal interlocutor es el Estado.

Las Organizaciones son lugares de encuentro y participación que habilitan prácticas democráticas y tienen capacidad de intervenir en la comunidad.

Di Pietro (2005) sostiene que las Organizaciones de la Sociedad Civil persiguen siempre un objetivo que es “político”, que pretenden modificar siempre la construcción del espacio público, buscando intervenir en la construcción de la agenda política a través de distintas herramientas.

Talleres Protegidos de Producción en Argentina

En la década de los 80 con la democracia recuperada comienzan a surgir movimientos asociativos, que como se manifestó en el apartado anterior, nacieron producto de la crisis que generaron las políticas neoliberales.

En este sentido, el trabajo paso a tomar centralidad en el escenario social, surge como señala Arbio (2013), *“un importante movimiento de personas con discapacidad, especialmente padres, organizados en ONG´s o asociaciones que tornan visibles sus demandas ante los diversos sectores del Estado, peticionando por la atención de sus necesidades y el cumplimiento de sus derechos”*.

Es así que, que las organizaciones de personas con discapacidad comienzan a realizar sus reclamos al Estado, dada la preocupación de las mismas por brindar una oportunidad laboral luego de culminar con la etapa educativa.

Raúl Lucero (2010), Presidente de la Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires afirma:

“Los Talleres Protegidos, históricamente, en su mayoría han ido surgiendo desde hace 40 años aproximadamente como asociaciones de padres. Fueron asesorados por profesionales que buscan acompañar el desarrollo y el crecimiento de los jóvenes cuando terminan la etapa escolar (en su adolescencia) y quieren o necesitan trabajar. De pronto, se encuentran que si no concurren a un Taller Protegido, la sociedad y el mercado competitivo de las empresas todavía no presenta suficientes oportunidades de desarrollo inclusivo para todos” (2010).

Según Patricia Pagano, Directora de Talleres Protegidos y Tercera Edad de la Provincia de Buenos Aires, asegura que actualmente en el país existen 300 talleres protegidos, de los cuales 193 se encuentran registrados en la Dirección de Discapacidad en la Provincia de Buenos Aires²⁶.

²⁶ Entrevista telefónica realizada el 16 de marzo de 2018 a Patricia Pagano, Directora de Talleres Protegidos y Tercera Edad de la provincia de Buenos Aires.

Talleres Protegidos de Producción en la Provincia de Buenos

Aires

Los reclamos de los padres de las personas con discapacidad se dieron en los tres poderes del Estado. En tanto, el poder legislativo de la Provincia de Buenos Aires crea la Ley 10.592 el 1 de diciembre de 1987, que establece un Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas Discapacitadas que contempla las problemáticas de las personas con discapacidad: salud, rehabilitación, trabajo, educación, accesibilidad, transporte y asistencia social.

Si bien, ya en 1986 se había creado la Dirección de Discapacidad de la Provincia de Buenos Aires, esta ley es el punto inicial para la creación del programa; Talleres Protegidos de Producción.

En su Art. 7, la ley establece Asistencia Social y Régimen Laboral, *“Apoyar la creación de toda instancia protegida de producción y, en particular, los Talleres Protegidos de Producción, teniendo a su cargo la habilitación, registro y supervisión de los mismos, de acuerdo con la reglamentación.”*²⁷

En este marco, las personas con discapacidad y los familiares quienes alzaron la demanda, contaban con un marco regulatorio que los contemplaría en los diferentes gobiernos que sucedieron a la fecha.

El 6 de abril de 1990 se aprueba el Decreto Reglamentario N° 1149/90 que señala;

*“Entiéndase por Taller Protegido de Producción a la entidad estatal o privada dependiente de una asociación civil sin fines de lucro que cuenten con personería jurídica y reconocida como entidad de bien público que tenga por finalidad la producción de bienes y/o servicios cuyo plantel esté integrado por trabajadores discapacitados físicos y/o mentales preparados o entrenados para el trabajo, en edad laboral y afectados por una incapacidad que les impida obtener y conservar un puesto de trabajo en el mercado laboral competitivo.”*²⁸

En el año 1992 se sancionó la Ley 24.147 de “Habilitación, registro, funcionamiento y supervisión. Régimen laboral especial. Régimen especial de jubilaciones y pensiones”.

²⁷ Texto Ley N° 10592 “Régimen Jurídico Básico e Integral para las personas con Discapacidad” Cap II, art 7 ;Pcia de Bs As; 1987.

²⁸ Decreto Reglamentario N° 1149 de la Ley N° 10592 . Provincia de Buenos Aires, 1990.

Esta ley establece que los Talleres Protegidos de Producción deberán participar regularmente en las operaciones de mercado y tener la finalidad de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran sus trabajadores.

Además, ley define que la estructura y organización de los Talleres Protegidos de Producción deben ser similares a las adoptadas por empresas ordinarias.

Como se mencionó más arriba, la Dirección de Discapacidad de la Provincia de Buenos Aires dependiente - en ese momento - del Ministerio de Acción Social, comenzó a poner en marcha programas como el Taller Protegido de Producción, Albergues y Centros de día. Programas que comienzan a tomar mayor magnitud a medida que los primeros talleres iban transmitiendo sus experiencias. A fines de 1989, había entre 25 y 30 talleres funcionando en la Provincia; y cuatro años después, en 1993, ya eran 80 los que estaban en marcha (Arbio 2013).

En Diciembre de 1995 se creaba por ley de Ministerios, el Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano dependiente del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires. El mismo estaba dirigido por Hilda González de Duhalde y es así como el Programa de Taller Protegido de Producción comenzó a depender de este Consejo, en el cual se señala, *“El Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano, a través del área de Integración del Discapacitado promueve un sistema de inserción en el mercado laboral protegido, fomentando la participación y el rol gerencial de la organización intermedia que la lleve adelante”*²⁹.

En el programa se plantea una reconversión que está ligada a la posibilidad de que todos los talleres de la provincia de Buenos Aires se encuentren bajo el programa considerando *“el paso previo de la Inserción al mercado laboral común, ya sea de manera individual o como grupo laboral protegido (facilitando la transición al mercado regular de empleo) para aquellas personas con discapacidad que no puedan acceder a este último medio de manera directa.”*

Además, señala que la política social del Consejo promueve la creación de grupos locales comunitarios para que a través de ellos *“se active la participación de los sectores más vulnerables. Dentro de estos, merece especial consideración las personas que por su grado de discapacidad, no encuentran inserción en el mercado laboral competitivo”*.

²⁹ Programa de Promoción de Talleres Protegidos de Producción. Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano. 1996

Descripción Institucional del Programa de Talleres Protegidos de Producción de la Provincia de Buenos Aires³⁰

A continuación se describirá el Programa que contiene las especificaciones del funcionamiento de los Talleres Protegidos de Producción de la Provincia de Buenos Aires del cual el Taller de Producción de Puan conserva su estructura.

El programa describe que los Talleres Protegidos de Producción funcionan como una *unidad productiva* con un doble objetivo social y laboral

Son *beneficiarios* del programa- jóvenes y adultos - con discapacidad física o mental en edades entre 14 y 65 años que han egresado de la escuela especial o en edad de egreso.

La Entidad de Bien Público o Asociación Civil está compuesta por la *Comisión Directiva*, integrada por padres y familiares de los beneficiarios y se ocupan de la gestión administrativa del Taller. El espacio deberá contar con un *Coordinador*, responsable ante la Comisión Directiva de la Asociación del funcionamiento del taller; es quién planifica las actividades del taller en conjunto con las áreas, coordina el accionar de distintas áreas, supervisa el funcionamiento del taller, se interrelaciona con la comunidad.

El programa menciona la figura de los *Supervisores de áreas*, quienes realizan el seguimiento de las actividades en el proceso de producción y orientan a los beneficiarios en el trabajo productivo y la presencia del Estado Provincial a través del área de Discapacidad quien brinda una subvención en virtud del Convenio de Cooperación Técnico Financiera firmado con la institución.

En cuanto al *funcionamiento del servicio*; El área de Integración del Discapacitado tendrá su cargo el asesoramiento técnico, apoyo financiero y supervisión del taller protegido; el servicio deberá funcionar 8 horas diarias los 12 meses del año, quedando a criterio de la organización las vacaciones anuales o periodos de licenciamientos del personal del Taller, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley de contratos de trabajo. La relación de convenio de Cooperación Técnico Financiero entre el Estado provincial y la institución se mantendrá hasta que el Taller se transforme en unidad autosustentable.

En cuanto a las *actividades*, describe las actividades laborales, son aquellas realizadas por los beneficiarios que hacen directa o indirectamente a la producción de bienes/o

³⁰ Programa de Promoción de Talleres Protegidos de Producción. Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano. 1996

servicios planificados por el Taller y actividades extra laborales que la institución debe planificar: Socialización, integración y recreación y deportes, entre otras.

El *aspecto edilicio*; La localización del servicio en zonas rurales o urbanas dependerá esencialmente de las características del mismo y de su producción, las dependencias deberán contar con la adecuada amplitud, luminosidad, procurando la eliminación de todo tipo de barreras arquitectónicas para posibilitar el desarrollo de las actividades propias de la producción y se ajustará a las pautas establecidas en las ordenanzas de habilitación municipal.

La *misión* del programa se centra en dos objetivos: Social y laboral, promoviendo un sistema de inserción laboral protegido que fomentase la participación e integración, capacitación generando rentabilidad y autogestión.

El *Objetivo general* es proporcionar un ámbito de Integración social a través del desarrollo de actividades laborales, dirigidos a jóvenes y adultos, con discapacidad mental y/o física en edad laboral, que por su nivel de desventaja profesional no puedan obtener y conservar un puesto de trabajo en el mercado laboral competitivo.

Los *objetivos específicos* se refieren a;

- Promover el desarrollo de la personalidad del beneficiario, jerarquizando sus reales posibilidades.
- Integrar a las personas con discapacidad al medio socio laboral.
- Prever la realización de actividades laborales para las personas con discapacidad, de acuerdo a sus potencialidades, capacidades, posibilidades e intereses.
- Brindar experiencias socio-afectivas transferibles a la vida práctica.
- Lograr que el Taller protegido de producción funcione como una instancia sociolaboral comunitaria tendiendo a maximizar su posibilidad de transformarse en una unidad productiva autosustentable en el tiempo, es decir, en una empresa ordinaria
- Brindar capacitación, entrenamiento y formación a fin de mejorar el desarrollo social de sus integrantes en la vida productiva de los mismos.

Son *beneficiarios* del Programa jóvenes y adultos de entre 14 y 65 años con discapacidad mental y/o física, en edad laboral o en edad de haber egresado de la Escuela de Educación Especial y que por su grado de discapacidad no pueden obtener y conservar un puesto de trabajo en el medio laboral competitivo.

Además, el documento especifica las *condiciones de ingreso*;

- Acreditar un entrenamiento laboral previo en algún servicio de educación especial o en caso contrario, la admisión quedará supeditada a la evaluación por parte de profesional especializado o por el Coordinador del Taller.
- Tener entre 14 y 65 años.
- No podrán incorporarse las personas que se encuentren concurriendo a establecimientos de Educación Especial en carácter de alumno regular.
- Acceder por lo menos al 50% de las actividades laborales desarrolladas en todas las áreas del servicio.
- Cumplir un período de adaptación que no exceda los tres meses en situación de beneficiario condicional. Durante este lapso la Institución arbitrará los medios para otorgar un plus de peculio por la actividad realizada. Para el caso en que la persona quede en carácter de permanente en el plantel de beneficiarios, recibirá la subvención brindada a su favor por el Estado Provincial y la beca para la institución efectos de su atención, siempre que cuente con cupos según convenio de cooperación financiero firmado al efecto.
- Presentación del certificado de discapacidad que estipula la Ley Provincial 10.592 y su decreto 1.149/90.
- Presentar debidamente cumplimentada la ficha clínica médica firmada por autoridad competente.

Además, señala las *condiciones de permanencia*,

- Cumplir con las pautas y normas estipuladas por el servicio, explicadas en el reglamento interno. El reglamento interno tendrá su base de fundamentos, objetivos y alcances previstos por el programa y Reglamentación vigente. El mismo será puesto en conocimiento por las autoridades de la Comisión Directiva, a los padres y/o representante legal.
- Justificar inasistencias mediante previo aviso o certificación médica.
- No excederse en 15 días de ausencias injustificadas en el año, siempre que las mismas sean discontinúas.
- El beneficiario del servicio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del Taller Protegido para asistir al tratamiento de rehabilitación médico-funcionales, y o para participar de acciones de orientación, formación y readaptación profesional relacionadas con rubros de producción que el taller implementa.

- Presentar certificado médico en forma periódica y o resumen de la historia clínica según corresponda.
- No evidenciar conductas que puedan afectar su integridad física y las de los demás.

El programa describe las condiciones de egreso

- Por no ajustarse a las condiciones de permanencia, circunstancias que serán evaluadas por el Equipo Técnico Profesional, Coordinador y Supervisores bajo consideración de la Comisión Directiva a los efectos de que resuelva y deberá enviar un informe al área de Integración del Discapacitado la que quedará sujeto a la consideración del Organismo Provincial.
- Por no adecuarse al reglamento interno y programa vigente.
- Por natural derivación al campo laboral competitivo.
- Haber cumplido 65 años de edad.

También, describe las obligaciones del servicio

- El servicio deberá llevar legajo de cada beneficiario en donde conste: Solicitud de admisión, Certificado de discapacidad, documentación personal, estudio médico clínico, Evaluación inicial del Equipo técnico, coordinador y supervisores, planillas evaluativas de seguimiento, autorización de planillas de salidas, designación del servicio médico a quien será derivado en caso de emergencia, autorización especial para que el beneficiario realice ventas domiciliarias.
- Alimentación; El servicio deberá disponer de un lugar para el funcionamiento del comedor pudiendo utilizar las instalaciones en caso de llevar vianda o bien, se permiten el retiro a su hogar a fin de almorzar, regresando luego a completar la jornada
- Propiciar que la persona discapacitada de acuerdo a sus potencialidades visibilice su egreso al mercado laboral competitivo.
- Contratar un seguro de vida individual o colectivo a favor de los beneficiarios que desempeñan actividades en el Taller.
- Planificar la producción de acuerdo a la demanda del mercado y a las posibilidades de los beneficiarios a fin de optimizar el trabajo en red y aprovechar oportunidades del mercado.

- Proveer de mobiliario, maquinas, herramientas y materiales necesarios para la ejecución de actividades.
- Proveer los dispositivos de seguridad reglamentarios y los que el profesional dispusiere en particular. Brindar un incentivo a los beneficiarios del servicio en concepto de plus de peculio.
- Posibilitar la participación del beneficiario en toda acción comunitaria.
- Desarrollar acciones tendientes a fortalecer los vínculos familiares.
- Divulgar el servicio a la comunidad
- Conectarse con otras instituciones similares.

Derechos de los beneficiarios

- Recibir un tratamiento adecuado de acuerdo a las capacidades de cada uno en cuanto a las asignación de: actividades beneficios e incentivos sociales.
- A gozar de un periodo de licencia que no excederá los treinta días corridos del año.
- A la reserva del cupo por ausencias justificadas
- Contar con las condiciones de seguridad que garanticen el buen desempeño de las actividades
- El servicio deberá disponer de un lugar que funcione como comedor para el desayuno almuerzo y o merienda.

Compensación económica

Los beneficiarios recibirán:

- Peculio: es la suma que recibe el discapacitado en concepto de incentivo social bajo el régimen de subvención brindado por el Estado Provincial en virtud del convenio de Cooperación Técnico Financiero firmado por la institución.
- Plus de Peculio: es la suma brindada por la Institución al beneficiario, tendiente a incrementar el incentivo social. La misma surge de los ingresos percibidos por la Institución en concepto de comercialización de la producción. De estos ingresos se destinará, para ser distribuidos por los beneficiarios, el 50% de las ganancias de los comercios comercializados.
- Becas: Es la suma de dinero acordada a la institución por el Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano en virtud del Convenio de Cooperación Técnico-financiera entre la Institución y el Estado Provincial. El monto está

destinado a remuneración del personal, gastos fijos del funcionamiento y servicio de comedor.³¹

Este programa ha sido la base de los Talleres de Producción de la Provincia de Buenos Aires desde 1996, y sus especificaciones han trascendido los gobiernos subsiguientes. Actualmente se encuentra en vigencia como modelo para el funcionamiento.

El Taller Protegido de Producción de Puan conserva de este Programa su estructura, pero no se adapta en su totalidad, dado que en muchos casos se flexibilizan las situaciones, y además no existe a partir de la reglamentación de la ley 26.816 un organismo que lo regule.

Como mencioné, el TPC trabaja con este programa como la base de su funcionamiento. Sin embargo, a partir de la mencionada Ley 26.816 del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, comienzan a visibilizarse los cambios de rumbo de los Talleres Protegidos de Producción, que ya no dependerán de la Dirección de Discapacidad de la Provincia de Buenos Aires sino del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

³¹ Programa de Promoción de Talleres Protegidos de Producción. Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano. 1996

Ley 26.816 Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad³²

Esta Ley fue promulgada en enero de 2013 y reglamentada en agosto de 2015.

En el año 2016 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación convocó a los Talleres Protegidos de Producción a iniciar el proceso de adecuación, sin obligatoriedad. Poniendo a disposición, a través del Consejo Federal de Trabajo, un equipo técnico que brindan asistencia sobre el fortalecimiento y aplicación del mismo.

Esta Ley crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad y tiene como objetivos:

- Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Para ello se deberá promover la superación de las aptitudes, las competencias y actitudes de las personas con discapacidad, de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales locales
- Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los Organismos Responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad

La ley incluye tres formas de empleo:

Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE): su objetivo es brindar a sus miembros un trabajo especial que les permita adquirir y mantener competencias para el trabajo en el mercado laboral y de acuerdo a sus posibilidades.

Taller Protegido de Producción (TPP): creados para el desarrollo de actividades productivas, comerciales o de servicios para el mercado, debiendo brindar a sus trabajadores un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social. Su estructura y organización son similares a las que se adoptan en empresas ordinarias.

Grupos Laborales Protegidos (GLP): son sectores de empresas públicas o privadas que están integradas por trabajadores con discapacidad.

³² La Ley 26.816 del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad fue impulsada por un equipo interdisciplinario perteneciente a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales interesados en la temática. La Ley marca un cambio de paradigma, otorgándole la entidad trabajador a la persona con discapacidad en el marco de los Talleres Protegidos de Producción y mejorando sus condiciones de trabajo.

La ley establece que podrán ser Organismos Responsables sólo las dos primeras modalidades - TPEE y TPP – las entidades públicas o privadas sin fines de lucro con personería jurídica propia y deberán inscribirse en el Registro de Organismos Responsables para el Empleo Protegido.

El capítulo III de dicha ley, en su artículo N°14 describe la caracterización y requisitos de los Talleres Protegidos de Producción:

- Las plantillas de personal de los Talleres Protegidos de Producción (TPP) deberán estar integradas, como mínimo, en un ochenta por ciento (80%) con personas con discapacidad. Este mínimo será del setenta por ciento (70%) cuando se trate de Talleres Protegidos de Producción (TPP) con menos de diez (10) trabajadores;
- Los Talleres Protegidos de Producción (TPP) y sus trabajadores deberán realizar producción de bienes y/o servicios, participando regularmente en las operaciones de mercado, con la finalidad de generar ingresos tendientes a la autosustentabilidad de este emprendimiento social;
- El contrato de trabajo que se establece se supone por tiempo indeterminado. No obstante, podrán celebrarse contratos por tiempo determinado, cuando la naturaleza de la tarea así lo requiera, de acuerdo a las excepciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, así como las normas legales y convencionales que resulten aplicables;
- Llevar a cabo el seguimiento en la evolución de los trabajadores con discapacidad, promoviendo su desarrollo en tareas de mayor productividad que les permitan mejorar constantemente su capacidad para insertarse en un empleo regular.

Además, se crea un Régimen especial de Seguridad Social para el empleo Protegido que brinda a los trabajadores las coberturas frente a; vejez, invalidez y sobrevivencia, enfermedad, cargas de familia y riesgo de trabajo. Además, el trabajador podrá jubilarse con 20 años de servicio hasta los 45 años.

En el año 2016, los integrantes de la Comisión Directiva del Taller Protegido de Producción de Puan deciden adecuarse a esta ley considerando que les brindaría a los trabajadores mayor seguridad laboral y obtendrían mayores beneficios personales.

Taller Protegido de Producción Crecer de Puan



Taller Protegido Crecer (2002 - 2017)

Taller Protegido Crecer (2017 – 2018)

El Taller Protegido Crecer de Puan nace en 1999, cuando un grupo de padres, madres de personas con discapacidad y personas interesadas en la problemática decidieron reunirse con el objetivo de crear un espacio para que sus hijos tuvieran la posibilidad de desarrollar una actividad laboral una vez finalizada la etapa escolar, y a la vez contar con un espacio de contención.

“Luis me vino a buscar un día y me dijo, ¡Nilda!, tenemos que hacer algo por los chicos” sostuvo Nilda Castelli, mamá de un ex trabajador y fundadora del TPC.

Luis Kloster, fundador del TPC y presidente de la primera Comisión Directiva sostuvo en una entrevista realizada por la *Revista Integración* (2000) que, “se decidió hacer algo porque estaba viendo que como mi hija, había muchos chicos en Puan con problemas”³³

El 24 de julio de 1998 fue sancionada la Ordenanza Municipal N°2157 que habilita con su decreto N° 378 el Taller Protegido Crecer de Puan, que en ese momento funcionaba en una casa alquilada.

El 23 de junio de 2000, padres y madres de las personas con discapacidad y colaboradores interesados en la problemática, decidieron realizar una asamblea en la que se aprobó el Estatuto Social, donde se designaron las primeras autoridades y realizaron las gestiones para la personería jurídica para denominar a la Asociación: Centro Integral de Atención al Discapacitado.

El Estatuto señala el objetivo de la creación, el Centro Integral de Atención al Discapacitado como, “un centro de ayuda al discapacitado con el propósito de integrar a discapacitados leves y moderados, adolescentes y adultos de la comunidad,

³³ Revista Integración XXI. Agosto de 2000.

mediante el desarrollo de un trabajo digno en el “Taller Protegido” y asistir al discapacitado severo en todas sus necesidades en un centro de día”.

Oscar Luján Romero, quien fue Delegado regional del Consejo Provincial de Personas Discapacitadas y Presidente del Centro de Atención al Discapacitado de Puan, señaló en una entrevista en la Revista *“Sin Diferencia”* en el año 2002, *“Yo siempre valoro la actitud que tuvo Luis Kloster, que fue una de las personas que junto a Agustín Barreiro, madres, padres, hicieron ver la posibilidad de una salida laboral y también la forma de poder desarrollar un oficio (...) además de ser un lugar de contención e integración”*³⁴

Los primeros años acompañaron los padres para el desarrollo de las actividades, realizando diferentes actividades productivas, como la cría de pollo, cerdo, carpintería, tejidos, etc.

“Crecer nace de la idea de que los ‘chicos’ tienen la oportunidad de seguir creciendo. Pensamos muchos nombres pero cuando alguien puso ese nombre sobre la mesa, todos dijimos: ¡Ese es el nombre!” afirmó en la entrevista, Nilda Castelli.

En 2002, el Municipio de Puan cede a través de la Empresa Estatal Ferrocarriles Argentinos, a la Comisión Directiva el predio de la ex casa del guarda del Ferrocarril, que por ese entonces se encontraba abandonada.

Los padres y sus hijos pusieron en condiciones el lugar y se mudaron a Islas Malvinas S/N, lugar donde actualmente funciona el taller de producción, la huerta agroecológica y local de ventas.

En septiembre de 2003 comienza a integrar la red de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires y se firma el Convenio de Cooperación Financiera³⁵ con el Ministerio de Desarrollo Humano – hoy Ministerio de Desarrollo Social-.

Con el tiempo, los padres y madres de las personas con discapacidad que trabajaban en el taller fueron delegando sus tareas a sus hijos y a las supervisoras a cargo de las áreas productivas.

En el año 2008 la Comisión Directiva decidió construir un local de ventas que se encuentra abierto al público de lunes a viernes de 8 a 14 hs, horario que funciona el Taller de Producción.

³⁴ Revista *“Sin Diferencia”*. Año 1- N°5- Junio 2002. Bahía Blanca

³⁵El convenio plantea la ayuda financiera del Gobierno Provincial a través del Ministerio de Desarrollo Humano peculios y becas para los trabajadores con discapacidad.

Con el tiempo, la Comisión Directiva pasó a estar integrada en su mayoría por personas interesadas en la problemática, actualmente solo dos madres de trabajadores ocupan un cargo y son miembros activos de Comisión.

En 2016, a partir del proceso de adecuación de la Ley 26.812 del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, se establece que la nueva autoridad de aplicación será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, no dependiendo más de la Dirección de Discapacidad de la Provincia de Buenos Aires, recibiendo por parte de este organismo sólo el acompañamiento en la adecuación de dicha Ley.

En una entrevista realizada a la Directora Provincial de Taller Protegidos de Producción y Tercera Edad de la Provincia de Buenos Aires, Patricia Pagano, afirmó, *“Esta ley pretende la igualdad de los derechos de las personas con discapacidad frente al trabajo (...) los Talleres Protegidos de Producción llegarán a ser simplemente Talleres de Producción como cualquier otro, y el rol protegido será a través de la necesidad de un acompañamiento”*.

Además, el Taller Protegido de Producción Crecer debió inscribirse en el Registro de Organismos Responsables para el Empleo Protegido (R.E.O.R.E.P).

Ese mismo año, la Comisión Directiva decidió iniciar la obra de la nueva sala de elaboración de mermeladas y dulces, y la readecuación de todos los espacios que no contaban con accesibilidad y las especificaciones técnicas que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación exigía. Por ejemplo, la construcción de nuevos baños accesibles y puertas con sistema antipánico. Desde entonces, el TPC recibe asistencia técnica a través del Consejo Federal del Trabajo.

En un documento escrito por la actual Coordinadora, Mara Ferraris en 2008 y actualizado en 2017, define al TPC como:

“un lugar donde se integra a personas jóvenes y adultas con discapacidad mental de grado moderado, en edad laboral y que por su grado de discapacidad, no tienen la posibilidad de incorporarse al medio laboral competitivo, que persiguen dos objetivos: el primero y fundamental, es el laboral, donde se busca dar el respeto y dignidad que todo ser humano merece cuando gana su propio sustento; y el segundo es el de carácter social, brindando un lugar de contención, recreación y apoyo”³⁶.

³⁶ Material en Word del Taller Protegido Crecer. Año 2008. Actualizado en 2017.

Actualmente, al espacio asisten veinte trabajadores y trabajadoras que de manera gradual y en función al gusto y potencial de cada uno, realizan diferentes tareas, acompañados por la Coordinadora general, Mara Ferraris, dos supervisoras; Yanina Martinez - Responsable de Huerta y elaboración de dulces – y Sandra Sanchez – Responsable de artesanías en telas y trapos de piso -, y una responsable de la limpieza del lugar, Veronica Haspert, que además, colabora con las supervisoras a cargo.

Los trabajadores asisten al Taller de Producción de lunes a viernes de 8 a 14 hs y trabajan en los siguientes proyectos: Huerta agroecológica, elaboración de dulces y mermeladas, licores, elaboración de trapos de piso, artesanías en telar; tapices, mandalas, caminos e individuales de mesa y elaboración de quesos artesanales – éste último proyecto se encuentra detenido para adecuarse a la Ley 26.816-.

Los trabajadores y trabajadoras perciben un salario compuesto por peculios y becas, fondos que derivan del Convenio de Cooperación Financiera de Provincia firmado ante el Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires.

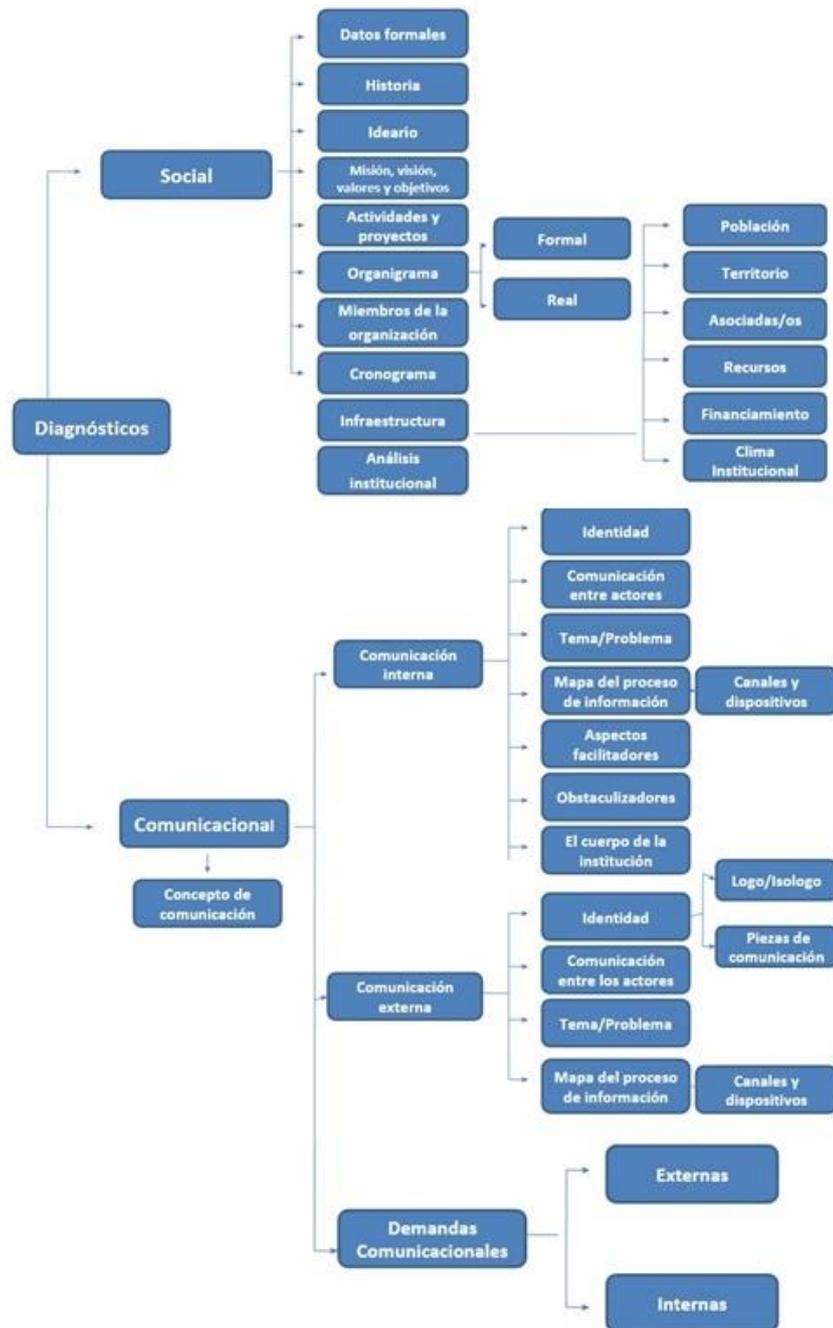
Además, la Comisión Directiva lleva adelante proyectos para la recaudación de fondos, estos son: Venta de entradas anticipadas de la Fiesta Nacional de la Cebada Cervecera, Stand de venta de tiramisú en dicha celebración local durante cuatro días del mes de enero, elaboración y venta de huevos de Pascua para Semana Santa y venta de un bono contribución “Gordito de Navidad” que sortea en diciembre de cada año.

A lo largo de estos 19 años, los integrantes del Taller Protegido de Producción Crecer de Puan han trabajado para brindar un espacio donde puedan desarrollar una actividad laboral digna donde a la vez, puedan lograr el máximo desarrollo de sus potencialidades.

Diagnóstico de la institución

El presente diagnóstico está basado en el Instructivo – Guía para la elaboración de Informe final Intervención Comunitaria en Organizaciones del Taller Anual de Comunicación Comunitaria de la Carrera Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

Como se menciona en el trabajo, la realización de un diagnóstico es de gran importancia para conocer la institución desde la mirada de sus integrantes, los sentidos construidos de su realidad y las relaciones de poder que se plantean. Es necesario saber dónde estamos parados para poder planificar hacia el futuro.

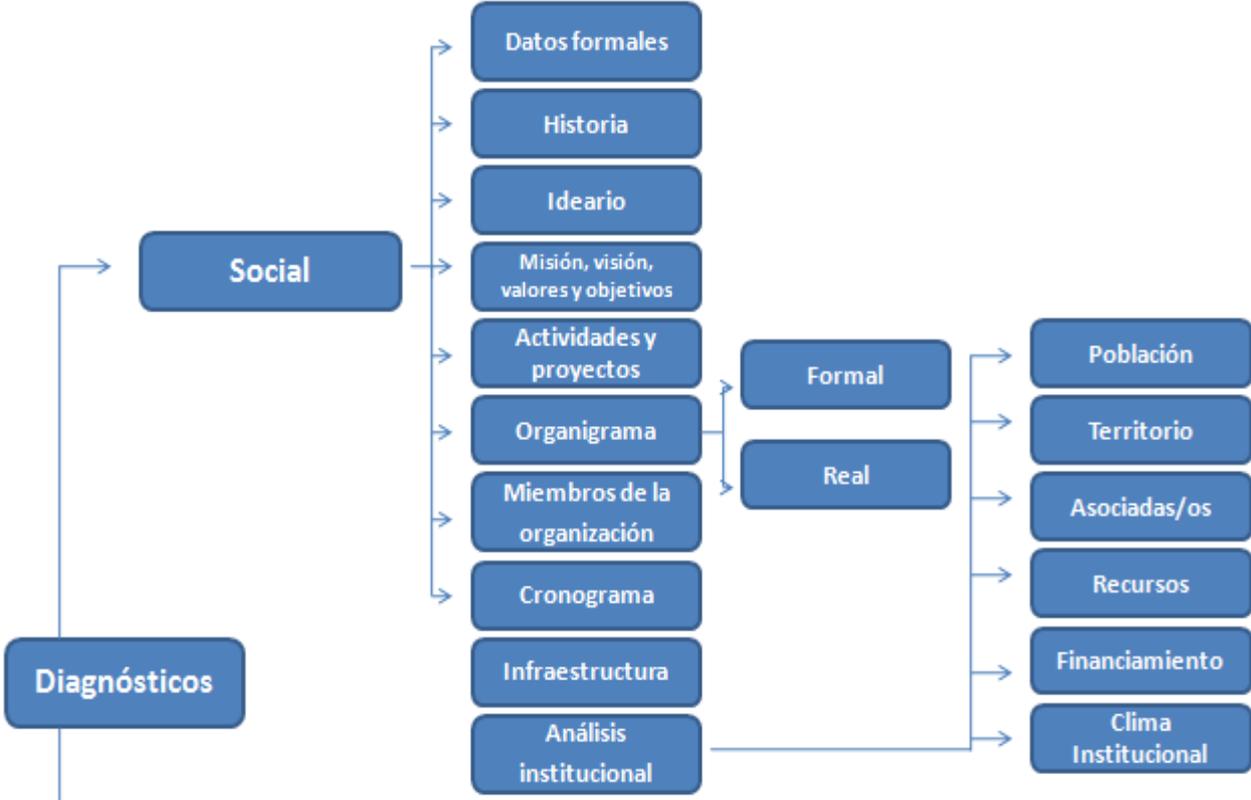


En el diagnóstico de esta organización se realizó un análisis en dos etapas que consisten en un diagnóstico social y un diagnóstico focalizado en los procesos comunicacionales.

Se parte pensando a la institución como práctica social, tal como lo plantea Uranga (2004), como un lugar de producciones sociales, no estable y en permanente transformación, donde los actores perciben el mundo y se generan relaciones sociales. A partir de esta comprensión, y respecto al diagnóstico social se describen los datos formales de la institución, la historia, el ideario institucional, la misión, visión, valores y objetivos, las actividades y proyectos, el organigrama formal y real, cronograma e infraestructura edilicia. Además, se introduce en el análisis institucional trabajando en aspectos de territorio, población, los asociados y asociadas, los recursos, el financiamiento y clima institucional.

En el diagnóstico de comunicación, se desarrolla el concepto de comunicación que tienen los integrantes de la institución y el análisis de los procesos comunicacionales que se divide en dos niveles: Comunicación interna y Comunicación externa. En la comunicación interna se trabaja la identidad comunicacional, la comunicación entre los actores, la comunicación interna como tema/problema de la organización, se desarrolla el mapa del proceso de comunicación e información, se mencionan los canales y dispositivos, los aspectos facilitadores que hacen más fluido el proceso de comunicación y los obstaculizadores que lo dificultan. Además, se realiza un análisis de cómo se le asigna sentido a los espacios de la institución. También, se describen los aspectos de la comunicación externa analizando la identidad institucional, el logo/isologo y piezas comunicacionales, la comunicación externa como tema/problema, el mapa del proceso de comunicación e información en relación a los actores externos, los canales y dispositivo de circulación de información, y por último se analizan las demandas generales de la institución y su descripción entre demandas latentes y manifiestas tanto de la comunicación interna como la externa de la institución.

Diagnóstico social



Datos formales de la Institución

Nombre: Centro Integral de Atención al Discapacitado / Taller Protegido de Producción Crecer
Dirección: Islas Malvinas s/n
Localidad: Puan, 8180, Provincia de Buenos Aires.
Tel: 02923-488033
Mail: crecerpuan@gmail.com
Cuit: 30-70792088-9
Fanpage: Taller Protegido Crecer Puan
Referentes: Mara Ferraris (Coordinadora general)

Yanina Martínez (Supervisora de Huerta Agroecológica, elaboración de dulces, mermeladas y licores).

Sandra Sanchez (Supervisora de tapices y trapos de pisos)

Tipo: Asociación sin fines de lucro.

Historia Institucional

El Taller Protegido de Producción Crecer está abierto para proporcionar a personas con discapacidad un lugar donde puedan desarrollar una actividad laboral digna, favoreciendo su independencia, integración y el máximo desarrollo de sus potencialidades.

Cada día asisten al Taller veinte operarios que, de manera gradual y en función al gusto y potencial de cada uno, realizan diferentes tareas, acompañados por supervisores a cargo, que son los responsables de dirigir determinados proyectos. Los proyectos de base son:

- Huerta orgánica
- Elaboración de mermeladas
- Elaboración de Trapos de piso
- Artesanías en telar
- Elaboración de quesos artesanales

Ideario Institucional

El equipo de supervisión define al Taller Protegido Crecer - en un texto que escribieron en 2008 y se actualizó en 2017 - como un taller de producción que busca integrar a personas con discapacidad en un ámbito laboral competitivo, brindando a los trabajadores un lugar donde puedan desarrollar una actividad laboral digna, favoreciendo su independencia, inclusión y el máximo desarrollo de sus potencialidades. Logrando este objetivo a través del respeto mutuo y el amor.

Además, el ideario puede encontrarse en el folleto que se realizó en 2017, que se encuentra publicado en el apartado Comunicación externa del presente trabajo.

Visión, misión, valores y objetivos

Las siguientes definiciones son producto de construcciones grupales de los integrantes de la Institución; Trabajadores, Coordinadora, Supervisoras y Comisión Directiva a través de técnicas participativas³⁷

³⁷ Ver Anexo.

Visión: Ser una institución autogestiva y autosustentable que refuerce proyectos y genere nuevos, contribuyendo al desarrollo de las potencialidades de los trabajadores con discapacidad, y además se reconozca el trabajo de producción en la comunidad para que éstos puedan insertarse en un mundo laboral competitivo.

Misión: Ser un espacio de contención, recreación y trabajo que aporten un crecimiento a las personas con discapacidad, transmitiendo los valores de la institución consolidando la identidad en la comunidad.

Valores institucionales: Igualdad, inclusión, gratitud, comunicación, respeto, compromiso, compañerismo, solidaridad, amor, responsabilidad, calidad, seriedad y sentido de pertenencia.

Objetivos:

- Visibilizar la misión, visión y valores de la institución.
- Ampliar el campo comercial fortaleciendo o generando nuevos proyectos.
- Potenciar las capacidades de los trabajadores

Actividades y proyectos productivos

Huerta Agroecológica:

Este proyecto nace de la idea de cultivar plantas de estación para la venta de verduras y frutas al público.

Es el proyecto más convocante dado la cantidad de personas que visitan la huerta con fines educativos o sociales. Además, actualmente existe un listado de 30 personas en espera para poder comprar los cultivos.

En un principio, el proyecto era organizado por el TPC y luego en conjunto con INTA Sede Bordenave, ubicado en el partido de Puan, comienza a formar parte del Programa Pro Huerta. Actualmente es coordinado por Yanina Martinez, supervisora del Huerta Agroecológica que junto a Liliana Orsti, referente de INTA Bordenave, organizan capacitaciones en cultivo, y brindan las semillas para la sustentabilidad del proyecto. Además, la Supervisora es Promotora del Programa ProHuerta en la Comunidad.

En sus inicios, el TPC producía los cultivos y los vendía al público por orden de llegada de los clientes al lugar. Sin embargo, en muchas ocasiones la producción debía regalarse, con lo cual se decidió como estrategia organizar un listado de clientes quienes todas las semanas reciben sus pedidos en sus casas, que son entregados por los trabajadores que realizan el reparto. Las verduras que allí se producen son lechuga, acelga arcoiris, berenjenas, chaucha, achicoria, tomate, habas, perejil, zapallitos, repollito de bruselas, zapallo, cebolla, rabanitos, zucchini, etc.



Invernaderos



Trabajadores de huerta

Artesanías en telar:

Los trabajadores y trabajadoras cuentan con dos máquinas telares donde realizan caminos e individuales para mesas, mantas, tapices para decoración, banderas argentinas y trapos de piso, este último es el producto más vendido del taller dado que lo adquieren los comercios de la localidad para su reventa. Sandra Sanchez es la supervisora a cargo.



Máquina de telar



Trabajadoras de telar

Dulces, mermeladas y licores artesanales:

La elaboración de dulces artesanales se realiza una vez por semana en la cocina industrial con la que cuenta el taller; los dulces y mermeladas son elaborados con frutos de estación que se cosechan en los árboles del parque y las donaciones que realizan las verdulerías y vecinos de la localidad.



Trabajadores elaborando dulce



Dulce de zapallo



Trabajadores y trabajadoras en la sala de dulces



El TPC cuenta con local propio de venta al público, donde además de los propios productos se venden embutidos artesanales del Taller Protegido “Despertares” de la localidad de Darregueira, partido de Puan; tales como escabeches de berenjena, vizcacha, pollo, conejo, jabalí y aceitunas, y aceite de oliva producido en la finca de la Cooperativa de Servicios y Obras Públicas Ltda. De Puan.



Fachada de local



Góndola con productos a la venta

Stand Fiesta Nacional de la Cebada Cervecera:

Los trabajadores y trabajadoras junto a la coordinadora y supervisoras realizan en el mes de enero más de 2.000 tiramisú que elaboran en la Sala de dulces para la venta en el stand de la Fiesta Nacional de la Cebada Cervecera, celebración que se realiza en la segunda quincena de enero en la localidad. El stand es atendido por integrantes de la comisión y voluntarios.

Más de 5.000 personas por días pasan por el predio donde se realiza la fiesta. Es una de las actividades de la institución que más recaudación genera.

Elaboración de Huevos de Pascua:

La otra actividad que genera un gran flujo de ingreso, es la venta de Huevos de Pascua, producto elaborado por las mujeres de la Comisión Directiva.

Cada año a principios del mes de mayo se organiza la elaboración de huevos de Pascua, en el que un mes antes de la fecha de venta comienzan a elaborarse, para cumplir con los pedidos. En el 2018 se elaboraron más de 2.000 huevos artesanales.



Tiramisú



Stand FNCC



Elaboración de huevos de Pascua



Huevos de Pascua

Ferias de artesanos:

Los integrantes de la institución participan en ferias de artesanos organizadas por el área de Turismo y Cultura del Municipio de Puan. También participan en ferias organizadas por el Centro de Artesanos de la localidad y comercios gastronómicos como restaurantes donde se exponen a la venta los productos artesanales elaborados en el Taller de Producción.

Campaña de socios en la vía pública:

Con el fin de captar una mayor cantidad de socios, los integrantes de la institución organizan campañas de socios, no planificadas en un cronograma. En diciembre de 2017 se organizó la primera campaña en la vía pública en un sector estratégico de la localidad – centro comercial – donde los integrantes de la Comisión Directiva entregaron el folleto institucional y explicaron a los vecinos el destino de los fondos recaudados.

La campaña de socios denominada “Soy Socio Crecer” cuenta con un beneficio directo que es la participación de un sorteo por mes de un producto elaborado en el Taller de Producción.

Taller Teórico Práctico Huerta Agroecológica:

Esta actividad convocante es organizada junto a INTA Bordenave (Pro Huerta), se realiza dos veces al año en el parque de la institución, donde se invita a la comunidad a participar de la entrega de semillas e intercambio para cultivo y un taller práctico donde se brindan recetas de preparados caseros para el control de plagas y fertilizantes naturales.

En abril se entregan las semillas de otoño-invierno y en septiembre las semillas de primavera-verano. Además, se invita a los vecinos a recorrer los invernaderos, mientras que la supervisora de la huerta explica la utilización y los procesos de cultivo.

Organigrama

Se define organigrama a la estructura donde los actores institucionales plasman la distribución de roles y responsabilidades dentro de la Organización, donde puede visualizarse una institución formal que está explicitada en el organigrama y una institución real que se refiere a la realización de tareas, roles y responsabilidades concretas que asumen los actores en la vida cotidiana de la institución.

En referencia a la Institución formal, está dirigida por una Comisión Directiva que está compuesta por un presidente, un vicepresidente, un secretario, un prosecretario, un tesorero, un protesorero, cuatro vocales titulares y cuatro vocales titulares suplentes, y por una Comisión Revisora de Cuentas, compuesta por tres revisores de cuenta titulares y dos revisores de cuenta suplentes.

El mandato de ambas comisiones dura dos años, pudiendo ser reelectos en el mismo cargo, por una sola vez consecutiva en cargos distintos de la Comisión Directiva sin limitaciones.

Actualmente sus integrantes son³⁸:

Presidente: Ricardo Zabala. Vicepresidente: Anahi Schwemler. Secretaria: Monica Leila Olmos. Prosecretaria: Eugenia Balcarce. Tesorera: M. Teresa Aldecoa. Protesorera: Norma Centineo. Vocales titulares: Luciana Denegi, Yanina Martinez, Graciela Rebecchi, Liliana Wesner. Vocales suplentes: Ofelia Moscardi, Mendoza Javier, Anahi Scipioni, Stoessel Nuri. Revisores de Cuentas: Titulares: Eduardo Amaya, Etchande Jonathan, Etchebarne Cecilia. Suplentes: Liliana Belli, Destefano Jose.

Un Coordinador, responsable ante la Comisión Directiva del funcionamiento del Taller de Producción. La actual coordinadora es: Mara Ferraris.

Dos supervisores, encargados de coordinar las áreas productivas del Taller. Las actuales supervisoras son: Yanina Martinez (Responsable de Huerta Agroecológica y elaboración de dulces y mermeladas). Sandra Sanchez (Responsable de artesanías en telar y elaboración de trapos de pisos).

Personal de maestranza, encargada mantener la limpieza y orden del Taller; Veronica Haspert y los trabajadores son: Daiana Tiecher, Gino Bonelli, Marcelo Marconi, Lujan Larraule, Karina Prost, Camila Gartner, Ricardo Bonelli, Nestor Pacheco, Héctor Benitez, Jorge Garay, Omar Marin, Belén Fino, Damian Machado, Gabriel Finoia, Cesar Eber, Viviana Pons, Omar Marin, Leticia Lopini, Cecilia Sola y Miguel Egue.

En cuanto a la institución real, puede observarse que los roles dentro de la Comisión, como en relación a la Coordinadora y Supervisoras difiere del organigrama formal de la institución.

La Coordinadora es la persona que lleva adelante los proyectos de la institución, es la cara visible, referente dentro de la institución y en la comunidad de Puan. Es quién se encarga de coordinar las reuniones de Comisión Directiva y llevarlas adelante, pone los temas a tratar sobre la mesa y anota lo que se habla en reuniones y asambleas.

³⁸ Los integrantes, tanto de Comisión Directiva, equipo de supervisión, trabajadores y trabajadoras y tutores han aceptado la inclusión de sus datos para esta tesis de grado.

Además, es la encargada de recordar al Presidente y Secretaria la asistencia al banco por algún tema financiero y asiste a los medios de comunicación para dar a conocer los eventos o proyectos de institución.

En tanto la Comisión Directiva, existen personas que tienen menor responsabilidad por organigrama, sin embargo llevan adelante los proyectos de recaudación de fondos.

En este sentido, y a modo de ejemplo, el establecimiento de un organigrama formal y el real, es asumido por los integrantes de la Comisión Directiva en la reunión donde me ofrecen ocupar el cargo de vicepresidente: *“En la reunión me preguntaron si me interesaba la vicepresidencia, transmití que no había leído el estatuto y que no sabía que roles cumplía. Además, era mi primera experiencia en una comisión directiva. Me comentaron que los roles no estaban bien definidos, que si bien el estatuto marcaba pautas, todos hacían de todo, y que consideraban que podía ocupar el cargo por mi forma de desenvolverme”*³⁹.

Esta situación que se describe, junto a las que puede observar en las reuniones de comisión saliente y entrante, se concluye que no se respeta el organigrama formal, y considero que tiene que ver con el interés y disponibilidad de las personas en colaborar.

Para citar otro caso, la persona responsable de limpieza, Veronica Haspert, participa activamente en los procesos productivos, tanto de elaboración de mermeladas como en la elaboración de trapos de piso. Colabora en todas las tareas que necesiten y es una buena consejera de los trabajadores.

Miembros de la Organización

En cuanto a miembros de la organización, se realizó un relevamiento para el fin de este trabajo, dado que no existía un registro formal de integrantes y socios.

Actualmente, la institución cuenta con 43 miembros entre Comisión Directiva, trabajadores trabajadoras, coordinadora, supervisoras y responsable de limpieza que se identifican con la dinámica institucional. Además, la institución cuenta con diez voluntarios/colaboradores y más 200 socios activos⁴⁰.

La institución cuenta con cinco miembros profesionales, la Coordinadora; Mara Ferraris, Docente de nivel Inicial. Miembros de la Comisión Directiva; Vicepresidente, Anahi Schwemler, Comunicadora Social; Prosecretaria, Eugenia Balcarce, Licenciada

³⁹ Ver Crónica N° 7. Anexo.

⁴⁰ Socios activos se refiere a las personas que actualmente aportan la cuota de socios.

en Psicología, Protesorera, Norma Centineo, Agrimensora, Revisora de cuentas, Cecilia Etchebarne, Profesora de Matemática.

No existen registros de capacitaciones en cuanto a Comunicación en la organización, sin embargo, los miembros en el año 2016 en el marco del 16° aniversario de la Institución realizaron una jornada en relación a la discapacidad y derecho, buenas prácticas y educación a cargo de una abogada, una comunicadora social, y una fonoaudióloga profesionales voluntarias convocando a la comunidad a formar parte de estas charlas, recibiendo gran aceptación de la comunidad, muestra de esto fue la cantidad de concurrentes.

Las supervisoras y coordinadora han tenido capacitaciones por parte de INTA Bordenave, quienes brindan capacitación en cultivos y proceso de producción de dulces y licores.

Éstas han manifestado gran satisfacción en torno a las capacitaciones de INTA dado que su objetivo es formarse y capacitarse para poder transmitir saberes a los trabajadores.

También, han participado en una capacitación brindada por la Dirección de Turismo del Municipio de Puan sobre el fortalecimiento turístico y la posición de los emprendedores en el sector. También, participaron en un encuentro en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación con motivo de informar los procesos de la nueva reglamentación federal de talleres protegidos.

Cronograma

Tanto el Taller de Producción como el local de venta al público funcionan de lunes a viernes de 8 a 14 hs donde los trabajadores y trabajadoras junto a las supervisoras dividen las tareas de la siguiente manera:

Lunes, miércoles, jueves y viernes

De 8 a 9 hs: Desayuno

9 a 13 hs: Producción

13 a 14 hs: Almuerzo

Martes

De 8 a 9 hs: Desayuno

9 a 10 hs: Tareas recreativas en Polideportivo de Puan

10.15 a 13 hs: Producción

13 a 14 hs: Almuerzo

La producción de dulces y artesanías no está planificada en semanas, sino que se trabaja con las necesidades diarias de producción. El proyecto que funciona diariamente es la Huerta Agroecológica.

Los días martes de 9 a 10 hs, los trabajadores realizan actividades deportivas en el polideportivo de Puan que se encuentra a dos cuadras de la institución. La actividad está a cargo de un profesor de Educación Física que dispone el área de Deportes del Municipio de Puan.

Infraestructura edilicia

La institución, ubicada en el Barrio Cámara de Comercio de Puan, cuenta con un edificio que no es propio, el mismo es actualmente propiedad de Ferrocarriles Argentinos y a través de un convenio con el Municipio de Puan se encuentra cedido a la Institución.

El terreno en el que se encuentra cuenta con un total de 3.496 mt², donde se puede ver el local de ventas, el taller de producción, dos invernaderos, uno de 25 por 8 metros y otro de 15 por 8 metros y una obra en construcción que será la futura quesería.

El taller de producción se divide en la cocina donde se elaboran dulces, mermeladas y licores, en una oficina donde trabaja la Coordinadora, un salón de producción de artesanías en telar que cuenta con dos máquinas telar y además funciona como comedor y salón de reuniones que podemos denominar salón multiuso.

El edificio del taller, también cuenta con dos baños, uno de mujeres y otro de hombres debidamente señalizados con la ampliación necesaria para el ingreso con sillas de ruedas, con inodoros para personas con discapacidad, bachas adaptadas y soportes para sostenerse en caso de dificultad motriz.

Frente a los baños hay un ventanal grande y una puerta que lleva al predio del invernadero.

En la parte de atrás del invernadero podemos observar un depósito de 4x4 mts donde se guardan todas las herramientas necesarias para el trabajo en la Huerta Agroecológica.

Hacia el análisis institucional

Partiendo de la idea de que la comunicación es esencial en la vida de los hombres y mujeres, y como se afirma en este trabajo, la comunicación es ante todo un hecho social, cultural y antropológico; la comunicación es un factor clave para el desarrollo de las organizaciones sociales.

Las organizaciones sociales (Uranga y otros, 2011), *“cumplen un rol fundamental en la vida de la comunidad, son espacios de encuentro, de diálogo, de planificación y de acción para dar respuestas a distintas necesidades y problemáticas”*. Es decir, que la comunicación es una herramienta fundamental para construir solidaridades y acciones comunitarias. Es en este sentido en el que comprendemos la comunicación.

Como se mencionó, se plantea a la institución (Uranga (2004), como práctica social, siendo *“el lugar de producción de las significaciones sociales, porque es la institución que genera las significaciones centrales a través de las cuales los actores percibirán el mundo, las cosas y los individuos”*.

Es decir, que en este diagnóstico de situación y comunicación se considera la existencia de multiplicidad de actores con orientaciones y perspectivas de acciones diferentes que hace que en el encuentro con el otro se generen contradicciones o conflictos que son posibles de identificar a través del clima que se percibe en la institución.

En este sentido, se recuperan las experiencias de los integrantes del Taller Protegido Crecer y se realiza un análisis del territorio, población, conflictos, recursos y procesos comunicacionales de la institución, entendiendo a éste último como prácticas sociales que reconocen espacios de interacción en los que se dan procesos de producción, de creación y recreación de significados (Uranga, 2004).

Territorio

El Taller Protegido de Producción está ubicado en Puan, localidad del suroeste de la Provincia de Buenos Aires, cabecera del partido. Según el Censo nacional del año 2010 cuenta con 4.473 habitantes.

Magarola (2014) sostiene que el territorio *“adquiere diversas características en función de su carácter de urbano, semirural, rural. Las características de este territorio da lugar a la presencia de múltiples escenarios y de una diversidad de problemáticas específicas”*.

Sobre el tema, la Coordinadora Mara Ferraris, afirmó *“El Taller es un antes y un después de que construyeran un barrio nuevo y de que inauguraran el polideportivo y las piletas climatizadas (...) ya no estamos aislados”*.

El Taller de Producción se encuentra en el Barrio Cámara de Comercio de la localidad, lo divide del Centro Comercial la vía del ferrocarril. Sin embargo, actualmente la relación con los vecinos del barrio es independiente del territorio en el que se ubica, no existen acciones concretas en el barrio por parte de la institución.

Población

“La comunidad implica presencia humana, convivencia, cohabitación, conjunto heterogéneo de hombres y mujeres, de géneros diversos, de múltiples franjas etarias, que se vinculan a partir de lazos consanguíneos y/o sociales, que interactúan, que se ligan en un entramado cultural” (Magarola, 2014).

En referencia a lo anterior, los integrantes de la institución definen como población destinataria no sólo a las personas con discapacidad que trabajan en el lugar sino a toda la comunidad de Puan.

“El Taller es de todos los puanenses, este lugar creció y se levantó gracias a la ayuda y aporte de cada habitante de este lugar, por eso es de ellos también”, sostuvo, Mara Ferraris.

Asociados y asociadas

En el estatuto se reconoce que los socios deben ser mayores de doce años y existen categorías como Honorarios, Activos, Vitalicios y Cadetes.

- Serán socios honorarios aquellos que por determinados méritos personales o servicios prestados a la Asociación se hagan merecedores de tal distinción y sean designados por la Asamblea General propuesta de la Comisión Directiva o de un grupo de socios activos que representen como mínimo el 30% de la categoría.
- Serán socios vitalicios aquellos que cuenten con una antigüedad ininterrumpida de 20 años en el carácter de socios activa de la Asociación, quienes de hecho pasarán a formar parte de esta categoría, quedando eximidos de la cuota mensual. Gozarán de iguales derechos y deberes de los socios activos.
- Serán socios activos a partir de la fecha de aceptación como tales en la Comisión Directiva, quienes cumplan con los siguientes requisitos: a) Ser mayores de dieciocho años y tener buenos antecedentes morales. b) Ser presentados por dos socios activos que tengan seis meses de antigüedad o vitalicios y solicitar la planilla de admisión, la planilla de datos personales y la adhesión en los estatutos y reglamento de la Institución. c) Abonen la cuota de ingreso y la cuota mensual por adelantado, de acuerdo a los montos fijados por asamblea.
- Serán socios cadetes quienes teniendo entre 12 y 18 años de edad acompañen la autorización y responsabilidad por parte de quienes ejerzan la patria potestad

o cumplan con los requisitos impuestos en el inciso b y c del artículo anterior. Al cumplir los dieciocho pasaran automáticamente a ser socios activos, quedando eximidos de la cuota de ingreso.

Actualmente, la institución cuenta con 200 socios activos, veinte de ellos son mujeres colaboradoras.

Ser socio activo significa que son personas que aportan todos los meses la cuota de asociado de 40 pesos. Los mismos no participan activamente de las actividades y no reciben información en torno a la institución.

Recursos

En este apartado se describen los recursos de la institución, que retomando a Magarola (2004), *“son los insumos, las herramientas, las capacidades, el capital social disponible, en síntesis las fortalezas para generar las respuestas satisfactoria a los problemas”*.

En este sentido, podemos afirmar que la institución cuenta con recursos materiales, personas voluntarias y rentadas.

Materiales:

La institución cuenta con un edificio no propio con diferentes espacios de usos múltiples que contienen:

Sala de Mermeladas/dulces: Una Cocina, dos bachas, dos heladeras, un microondas, una mesa, ocho sillas, utensilios para cocina y una radio.

Oficina de Coordinadora: Dos muebles, una computadora de escritorio, una impresora, un escritorio, un teléfono inalámbrico, una caja fuerte.

Salón de usos múltiples: Un freezer, un TV Led, una mesa, diez sillas, dos máquinas de telar, hilos y lanas, un mueble modular.

Local de ventas: Mostrador y stock de productos

Huerta: Dos invernaderos, palas, rastrillos, regadores, mangueras, una cortadora de césped, una bordeadora.

Voluntarios permanentes:

Todos los miembros de Comisión Directiva colaboran ad honorem en las actividades que se realizan en la institución. Además, realizan actividades extra para recaudar fondos.

Voluntarios para eventos o actividades:

Existen veinte socias, mujeres, que colaboran en el stand de la Fiesta Nacional de la Cebada Cervecera y en la realización de huevos de Pascua que se ponen a la venta en fecha de Semana Santa.

Personas rentadas:

Las personas que perciben un sueldo por su trabajo en la institución son; Coordinadora, dos supervisoras, responsable de limpieza y los veinte trabajadores y trabajadoras a cargo de la producción.

Financiamiento

El principal ingreso de la institución es a través del que proviene de las ventas de Tiramisú elaborados artesanalmente, en el stand de comida de la Fiesta Nacional de la Cebada Cervecera y la realización de huevos de Pascua artesanales que realizan las mujeres integrantes para la venta de los mismos en la fecha de Semana Santa o domingo de Pascua.

Además, ingresa dinero de un bono contribución “Gordito de Navidad” que organiza la Comisión a fin de año para pagar aguinaldos y vacaciones a los empleados.

También, los trabajadores perciben un peculio y la institución becas por parte del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires a través del Convenio de Cooperación Financiera.

Por último, el Taller de Producción también se financia a través del ingreso de las ventas de productos a comercios colaboradores, las ventas del local de producción, ferias de artesanos y la cuota de socios de 40 pesos por mes.

Clima Institucional

El clima institucional se refiere a la observación de *“los actores en su dinámica cotidiana, sus vínculos, sus estilos en el desempeño de roles y funciones que construyen una atmósfera que se percibe como “modos de estar...”*⁴¹.

El clima se construyó teniendo en cuenta diversos elementos como las características personales, los roles en relación con la tarea, con otros miembros y el espacio institucional.

En este sentido, se percibe en la institución una gran calidez, comodidad y sensación de hogar. Los miembros de la comisión y trabajadores expresan que sienten el lugar

⁴¹ Instructivo – Guía para la elaboración de Informe final Intervención Comunitaria en Organizaciones. Taller Anual de Comunicación Comunitaria. Carrera Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. UBA

como su segunda casa. Son agradecidos y demuestran su interés por las personas que llegan a visitarlos.

Si bien, no todas las personas que visitan la institución conocen su misión; *“cada vez que alguien ingresa al taller se va enamorado y afirman su regreso”* expresó Yanina Martínez en una entrevista grupal realizada para los fines de este trabajo. Las integrantes del equipo de supervisión sostienen que la mayoría agradecen el trato y la amabilidad de los trabajadores.

“El Taller es un camino de ida. ¡Te lo aseguro!”, mencionó Mara Ferraris, Coordinadora, en la primera entrevista pactada de acercamiento a la institución. Sin duda, quién ingresa al Taller vuelve con algún acompañante para que conozca el lugar, comprar productos o a colaborar con donaciones o las ventas que realiza la Comisión Directiva. Cada persona que llega es recibida con un beso en la mejilla por todos los integrantes. Los trabajadores y trabajadoras invitan a sentarse y compartir un mate mientras realizan sus tareas. El clima es de constante alegría. A los integrantes los hace felices recibir a personas que llegan al lugar y tienen un fuerte sentido de pertenencia.

“Me encanta venir al Taller, me encanta mi trabajo” sostuvo Daiana, trabajadora, en una charla informal en el Salón del Club de Leones.

Marcelo, trabajador del taller afirmó, también en un encuentro informal en la huerta, *“No faltó nunca al taller, siempre vengo porque me gusta mucho compartir con mis amigos en el trabajo”*.

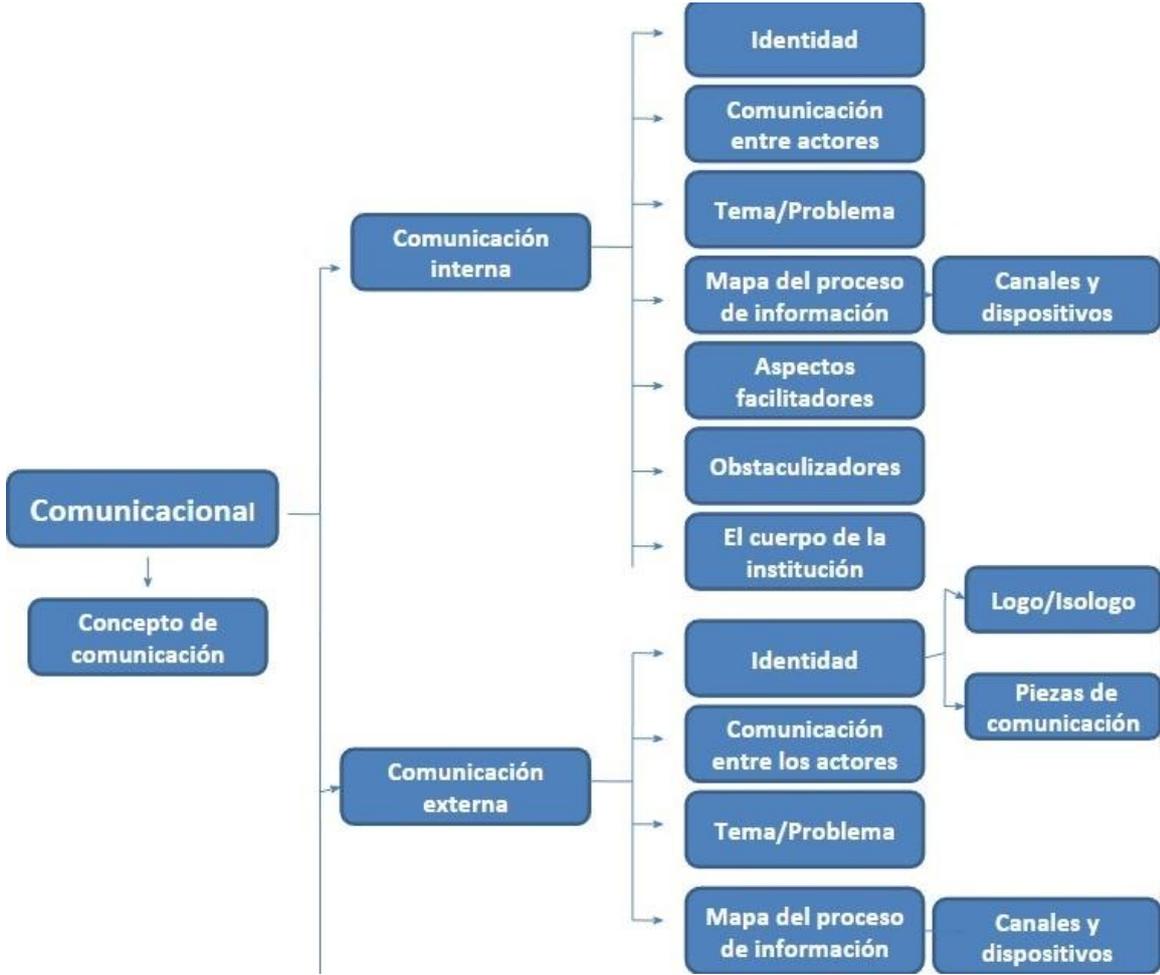
Por su parte, Jorge, trabajador, en una entrevista menciona que: *“A veces me cuesta levantarme, pero me gusta venir”*.

En su mayoría, los trabajadores y trabajadoras, no identifican a los socios y clientes. Si conocen los miembros de la comisión y colaboradores activos. Sin embargo, todas las personas que ingresan al espacio son tratadas de igual manera.

La relación entre los trabajadores, trabajadoras y las supervisoras es de gran confianza. Las supervisoras y la coordinadora conocen a todos los trabajadores desde que iniciaron en el taller, conocen sus capacidades y sus dificultades para desarrollar tareas, es por eso que delegan las tareas según su situación y estado de ánimo.

Todos los trabajadores y trabajadoras conocen los procesos productivos, y la atención del local de ventas. Sin embargo, son las supervisoras quienes atienden al público y cobran la venta de los productos.

Diagnostico comunicacional



Concepto de comunicación

A partir de lo relevado en los encuentros participativos con trabajadores, trabajadores, comisión directiva, coordinadora y supervisoras, y las entrevistas realizadas a los informantes claves se puede afirmar que los integrantes de la institución tienen una visión instrumental de la comunicación, concibiendo a la misma como una herramienta para la difusión de proyectos, productos y actividades de la institución. Además, los integrantes asocian la comunicación en relación con los medios de comunicación local. También, se concibe a la comunicación como lo manifiesta Uranga (2007) como interacción social, en dónde se pone en juego la palabra y los significados que se dan en el encuentro con el otro a través del diálogo y el intercambio. En este punto, los integrantes de la institución plantearon la comunicación como un sinónimo de diálogo, entendiendo que la comunicación permite ponerse en el lugar del otro para generar mayor apertura en las relaciones que se dan dentro y fuera de la institución. Además, existe por parte de los integrantes una necesidad de trabajar en torno a la comunicación interna y externa; Uranga (2004), sostiene que la comunicación interna

tiene que ver con la identidad y con el funcionamiento organizacional para alcanzarla, pero también con el cumplimiento de los objetivos personales de los actores, y siguiendo a Magarola y Otros (2009), la comunicación externa es la relación de la organización y su entorno para generar mayor visibilidad con la comunidad, el Estado, los Medios de Comunicación y otras organizaciones.

A tal efecto, se afirma que toda organización refleja hacia afuera lo que es hacia adentro.

Los integrantes de la institución reconocen como problema nodal el desconocimiento de la comunidad, de los propios integrantes de la comisión, socios y la razón de ser de la institución.

“Muchas personas creen que somos una escuela” Sostuvo Norma, integrante de la Comisión.

Mara Ferraris, afirmó en un encuentro participativo, *“Este espacio para reconocernos me encanta porque a veces hasta nosotros mismos desconocemos cuáles son nuestros objetivos”*.

En relación a esto, en la entrevista grupal dijo; *“Acá siguen llegando notas de invitación para participar de actos protocolares como si fuéramos una institución educativa, o bien, mencionan en las invitaciones a los trabajadores como alumnos. Por ejemplo, una invitación decía: Invitamos a sus alumnos al acto del Día de la Bandera”*.

“La mayoría de la gente grande cree que somos una escuela, yo creo que es porque los chicos que van a la Escuela Especial cuando terminan sus estudios, en su mayoría vienen acá”, mencionó Yanina, supervisora.

Uranga y otros, plantean a las prácticas sociales como espacios de producción de sentido. *“Entendemos a las prácticas sociales como “espacios” de producción de sentidos, de situaciones de comunicación, que pueden ser “leídas” y analizadas con el fin de comprender los escenarios, basándonos en la experiencia de los otros, sus interpretaciones, valoraciones y significaciones; de cómo entiende y nombra su realidad para comprenderla y descubrirla”*. (2009. p. 7)

En este sentido, es de gran importancia la interpretación que realizan los integrantes en cuanto a la mirada de los otros, dado que permite comprender la realidad y a partir de esa comprensión transformarla a través de estrategias de comunicación.

Comunicación interna



El autor Uranga (2004) afirma que *“La comunicación interna en nuestras organizaciones tiene demandas específicas, plantea necesidades propias de los grupos y de los actores que allí se reúnen. La comunicación interna tiene que ver con la identidad y con el funcionamiento organizacional para alcanzarla, pero también con el cumplimiento de los objetivos personales de los actores”*

Es decir, la comunicación interna permite fortalecer a capacidad de escucha y circulación de información con el objetivo de que todos y todas las integrantes puedan participar y tener un conocimiento de la misión, visión y objetivos.

Brandolini y otros (2008) afirman que *“La cultura organizacional es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiestan en los símbolos, los mitos, el lenguaje y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización”*.

Siguiendo a los autores, se plantea que la identidad de una organización se manifiesta a través de la cultura organizacional, la visión, misión y valores que promueve.

Además, Uranga (2004) afirma que *“toda organización refleja hacia fuera lo que es hacia dentro y la comunicación entre la organización, como actor colectivo, y sus públicos incide, necesariamente, en la vida y en la marcha de cada organización”*.

Haciendo referencia a lo anterior, los integrantes de la Comisión Directiva reconocieron problemas de comunicación entre ellos y lo manifestaron como problema en el encuentro de la construcción colectiva del árbol de problemas y como una debilidad en el encuentro dónde se utilizó la técnica FODA. También, en el encuentro reconocieron

que no cuentan con acciones, canales y soportes de comunicación institucional planificados, y mencionaron que es un tema para trabajar como equipo.

Comunicación entre los actores

Como se mencionó y retomando a Uranga (2004), se sostiene que *“la comunicación interna en las organizaciones tiene demandas específicas, plantea necesidades propias de los grupos y de los actores que en allí se reúnen. La comunicación interna tiene que ver con la identidad y con el funcionamiento organizacional para alcanzarla, pero también con el cumplimiento de los objetivos personales de los actores”*.

En este sentido, como resultado del diagnóstico surgieron demandas, temas y necesidades a considerar por los integrantes de la institución en torno a la comunicación interna.

Los integrantes de la institución reconocieron en los encuentros participativos la existencia de problemas, demandas y necesidades. Afirmaron que existen problemas de comunicación entre ellos. También manifestaron que la comunicación no es un tema de agenda y no existen estrategias de comunicación, cuentan con un solo medio a través de los cuales se brinda información, el grupo de whatsapp.

Los integrantes a partir de un encuentro participativo en que se utilizó la herramienta árbol de problemas, reconocieron como problema nodal la inexistencia de un circuito consensuado de la circulación de información, es decir existe un desorden que produce alteraciones y dificultad para trabajar en equipo debido al desconocimiento de algunos actores de los temas.

Otro de los puntos débiles, que manifiestan los integrantes, es la monopolización de la información; algunos de ellos sienten que no son parte de la toma de decisiones, y existe a la vez, una falta de comunicación de esas decisiones.

“Yo creo que el problema más importante de comunicación que tenemos es que se toman decisiones y nadie nos avisa. Yo entiendo que a veces es urgente, pero no nos consultan” sostuvo Liliana, integrante de la Comisión Directiva en un encuentro participativo.

“El problema que tenemos es que existe autoritarismo, cuando queremos acordar ya empezaron hacer algo y nosotras ni enteradas”, afirmó Cecilia, integrante de la Comisión Directiva en un encuentro participativo.

Esto genera que en las reuniones de comisión no todos están informados de lo que trata en la mesa de diálogo, y también se genera mal estar al no estar de acuerdo con

decisiones tomadas fuera de la mesa de reunión. Esta problema toma centralidad a la hora de pensar en proyectos, acciones y estrategias de comunicación en dirección a la resolución del mismo, y nos permite retomar la idea de Koehler (2015), la cual plantea que para lograr los objetivos y misión de la institución es fundamental la comprensión de la realidad de la institución y los actores dado que implica prácticas democratizadoras, entendiendo que existen diversas concepciones y relaciones.

Además, se plantea la necesidad de una continuidad en las reuniones de comisión. Formalmente está pautado que deben reunirse cada 15 días, sin embargo, en ocasiones pasan más de 30 días que no se pacta un encuentro entre los integrantes.

También, manifiestan que no existe ninguna estrategia de registro de datos y canal de comunicación que facilite el circuito de información en los cambios de comisión.

“Cada vez que inicia una comisión nueva, es como si empezáramos de nuevo y es un doble trabajo porque necesito mucho tiempo para poner en órbita a los nuevos integrantes” sostuvo Mara Ferraris, Coordinadora.

Se infiere que los problemas de comunicación manifestados por los integrantes tienen que ver con la asociación a lo instrumental de la comunicación. Además, el desconocimiento del poder de la participación como una herramienta de transformación que permite cambiar la realidad de las instituciones si se aplica democráticamente.

La comunicación como tema- problema en la institución

Uranga y otros (2011) sostienen que, *“La comunicación puede ser una herramienta para encontrar los puntos comunes, que permitan a las organizaciones fortalecer sus sentidos colectivos tanto hacia adentro como hacia afuera”*.

Sobre este tema, los integrantes de la institución coinciden en que tienen poco conocimiento sobre la comunicación, por ese motivo no existen acciones planificadas para fortalecer la comunicación en este sentido.

Sin embargo, durante los encuentros para el fin de esta tesis en el que se trabajaron técnicas participativas comenzaron a pensarse mediados por la comunicación. Además, expresaron la necesidad de trabajar la visibilidad siendo la cualidad que tiene una organización para comunicar sus objetivos, proyectos y actividades, para reforzar la sustentabilidad y el desarrollo de los proyectos a largo plazo.

Esto lleva a afirmar que, la comunicación como tema es fundamental, ya que si bien existe una gran necesidad, la de contar con el lugar propio, y que se relaciona con la sustentabilidad financiera, los integrantes de la institución reconocieron en un

encuentro participativo a través de la técnica FODA⁴² la caracterización de fortalezas como el sentido de pertenencia, la capacidad de los trabajadores, la calidad humana del equipo, la voluntad, el compromiso y dedicación y el grupo de voluntarios que acompaña en proyectos, es decir, estas grandezas permiten fortalecer la sustentabilidad humana, social y política.

En referencia a esto, y siguiendo a Magarola y otros (2009) mencionamos que la sustentabilidad implica un aspecto financiero para cubrir costos de funcionamiento, solventar nuevos proyectos para generar crecimiento y al desarrollo de la organización. También, implica lo humano manteniendo la participación activa de sus miembros, convocando a nuevos integrantes, el aspecto social y político que permiten desarrollar y sostener el emprendimiento comunitario, organizacional e institucional.

Mapa del proceso de comunicación- información

El centro de producción de información más importante se da en el seno de la institución, a través de la Coordinadora Mara Ferraris, quién al no contar con canales formales de comunicación, busca mecanismos alternativos para brindar la información a los integrantes.

Ritter (2008) afirma que un canal es formal cuando se trata de un medio institucionalizado. Es decir, un medio pautado por los integrantes de la organización por el cual circula el flujo de la información. En tanto que canal informal se refiere a cuando no se hace uso de ningún medio institucionalizado, y tiene que ver con el lugar físico, el entorno y el clima en que tiene lugar la comunicación.

La coordinadora, se encarga de informar a través del grupo de whatsapp, integrado por la Comisión Directiva y equipo supervisor, los días de reunión de comisión y temas conversados en los pasillos de la institución con miembros que visitan el lugar. Además, se encarga de compartir las novedades y decisiones que se tomaron en las reuniones de comisión a los trabajadores y trabajadoras; es decir, ella, es el nexo entre los integrantes de la comisión directiva. Además, es la fuente de información más relevante para la institución. Todos los integrantes recurren a la coordinadora para comentar algún proyecto, idea o actividad y también para conocer algún tema específico.

El único espacio de intercambio de información formal son las reuniones de la comisión directiva. Allí se tratan las cuestiones relacionadas al trabajo diario del Taller, se

⁴² Ver apartado Marco Metodológico.

proponen proyectos de recaudación de fondos y la tesorera informa el estado de las cuentas de la institución.

Tipos de dispositivos

Se reconoce la existencia de canales formales e informales de comunicación. En lo que refiere a comunicación interna, podemos identificar como canales informales los encuentros de integrantes de la institución en la sala de elaboración de mermeladas, la sobremesa de los almuerzos en el salón de usos múltiples y las charlas improvisadas en la oficina de la coordinadora. Como canales formales se identifican las reuniones pautadas de comisión, las notas informativas a los padres o tutores responsables de los trabajadores.

A continuación se detallan los tipos de dispositivo:

Grupo de Whatsapp:

Es un recurso que brinda internet que permite que dos o más personas se comuniquen por medio de textos o voz.

Existe este recurso de grupo de whatsapp creado por la coordinadora en el que participan miembros de la comisión directiva y equipo de supervisión de la institución. Este canal funciona como recordatorio de fechas de reuniones de comisión y eventualidades que surgen fuera de la reunión pactada.

Reuniones:

Las reuniones son organizadas para la Comisión Directiva donde se tratan temas referidos a los fondos, procesos de recaudación, fortalecimiento de proyectos, etc.

No se realizan reuniones con los trabajadores. Tampoco se realizan reuniones con los padres, madres, tutores de los trabajadores, en pocas ocasiones se los llama para tener entrevistas personales.

Señalética



Los espacios de la institución cuentan con señalectica donde se muestran los espacios de usos como; Sala de elaboración de mermeladas, Oficina de Coordinadora, Sala de Usos múltiples y baños de hombres y mujeres.

La institución no cuenta con cartelera interna ni memorándums, sin embargo, cuentan con las herramientas y espacios para realizarlos. Identifico aquí que la falta de estos dispositivos se debe al desconocimiento de recursos de comunicación interna. Como se hizo referencia en el apartado Comunicación Interna, en el marco de un encuentro participativo, se mencionó como debilidad la falta de soportes de comunicación, y algunos de los integrantes mencionaron no conocer herramientas para fortalecer la comunicación.

Aspectos obstaculizadores y facilitadores de la comunicación interna

Uranga y otros afirman que:

“La comunicación es una herramienta importante para construir poder, es decir, para contribuir a la acumulación de fuerzas para incidir en la toma de aquellas decisiones que aportan a la transformación de la realidad y de nuestra vida cotidiana. La comunicación siempre se relaciona con intereses, y estos intereses expresan la voluntad de los distintos actores que componen una sociedad. A veces estas voluntades son afines, son comunes, y en otros casos se enfrentan, desacuerdan, entran en conflicto”.

Es decir, que se construye reflexionando sobre la existencia de multiplicidad de actores con orientaciones y perspectivas de acciones diferentes que hace que en el encuentro con el otro se generen contradicciones o conflictos que son posibles de identificar a través del clima que se percibe en la institución.

Sobre este tema, Cardoso (2011) sostiene que los problemas provocan inconvenientes y obstáculos en el desarrollo de vida de una comunidad, a veces al punto de llegar al quiebre de la misma, y que pueden mejorarse con la implementación del proyecto encontrando en los aspectos facilitadores las fortalezas para mejorar la vida en comunidad.

En relación a esto, los integrantes de la institución identifican *obstaculizadores* que dificultan el proceso de comunicación.

El principal obstaculizador del proceso de comunicación en la institución que reconocen los integrantes es la monopolización de la información, debido a la falta de continuidad de las reuniones de comisión, dado que hay temas que son de carácter urgente y se tiene que decidir en el momento para avanzar con las tareas diarias de producción.

Además, se manifiesta que el grupo de whatsapp es útil pero en ocasiones se pierde la información al ser muchos comentando en el grupo y se mezclan los temas a tratar dado la cantidad de consultas por falta de reuniones periódicas.

También, manifiestan un desgaste en los miembros de la comisión cuando se realizan los proyectos de recaudación de fondos

Facilitadores

En cuanto a los facilitadores se analizan la disponibilidad de recursos y disposición de saberes que hacen más fluido y optimizan el proceso comunicacional en la organización:

La coordinadora es un recurso muy importante a la hora de optimizar el proceso comunicacional en la institución. Es ella quién tiene toda la información actualizada y cuando algún integrante necesita informarse y actualizarse sobre los temas de la institución se recurre a Mara Ferraris.

Además, existe una gran cantidad de recursos que pueden hacer más fluido el proceso de comunicación; como mail, teléfono, minutas de comunicación o espacio para una cartelera.

Existe también la voluntad de los miembros y el reconocimiento en trabajar sobre la problemática. Entienden que mejorar la comunicación interna impactará directamente en la comunicación externa con lo cual influirá en su relación de Taller de Producción – ventas - clientes. Este reconocimiento se expresó en los encuentros participativos, también por parte de los trabajadores.

Además, los integrantes se presentan abiertos a los cambios, comprometidos y con capacidad de lograr objetivos en equipo.

El cuerpo de la institución

En este apartado se describen los sentidos que se le asignan a los espacios de la institución, entendiendo que el espacio es productor de sentido y a la vez es producido por los integrantes de la organización, considerando que el espacio es habitado y atravesado por diferentes actores que interactúan cotidianamente, y que además son espacios-lugares que se convierten en escenarios de intensos flujos comunicacionales (Magarola, 2014)

A continuación se desarrolla un análisis del espacio y flujos comunicacionales, teniendo en cuenta la distribución de espacios y funcionalidad que presentan, las características de la estructura edilicia como accesos, señalética y estado general.

Al ingreso del edificio de la institución podemos ver un cartel de chapa blanca con el logo⁴³ de la institución para identificar el lugar.



Las personas que llegan a la institución ingresan por un camino tipo rampa, accesible para las personas con discapacidad. Cuando llegan para la compra de productos ingresan por el local, un lugar muy colorido por los productos que se exhiben y tiene una puerta interna que conecta al Taller de Producción, puede observarse allí seis carteles de madera pintados a mano en el que se leen las palabras; Crear, Amar, Descubrir, Trascender y Valorar, y un quinto cartel que se lee: “Hecho con nuestras manos”. Estos carteles creados por los trabajadores y trabajadoras manifiestan los valores y sentimientos de los integrantes, y marcan el valor agregado de la realización de los productos artesanales.

El edificio del Taller de Producción, en su fachada podemos ver un cartel de chapa color con el logo donde se identifica la institución.



Se ingresa por un pasillo, a la izquierda se encuentra una puerta que permite el ingreso a la cocina donde se elaboran dulces, mermeladas y licores. Generalmente, se

⁴³ Versión N°1 – Ver apartado Comunicación interna: Logo/Isologo

encuentran los trabajadores, trabajadoras y una supervisora realizando las tareas diarias de elaboración con los elementos de protección de manipulación de alimentos; delantal, gorro y guantes. Si se encuentran en momento de elaboración no está permitido el ingreso, sólo solicitando un gorro y un delantal. Este es un espacio de intenso flujo de comunicación, mientras los trabajadores y trabajadoras realizan sus tareas se genera un contexto de aprendizaje (Schvarstein, 1989). Este espacio de trabajo, retomando a Ivana Soledad Kukuriczka y Nicolás Ezequiel Bottino Cané (2016), aporta una mirada sobre el objeto de estudio a partir del análisis de la propuesta pedagógica-educativa, el rol del tallerista y las subjetividades que se generan en torno a la práctica. Es decir, que las supervisoras son quienes redefinen y establecen nuevas relaciones por fuera del ámbito escolar. En tanto, como se mencionó en este trabajo, abre la posibilidad a partir de la construcción de un conocimiento colectivo donde los actores configuran sus relaciones

Siguiendo por el pasillo, a la izquierda se encuentra una pequeña oficina donde trabaja la Coordinadora, la oficina tiene una ventana amplia que da al salón de producción de artesanías en telar que funciona como comedor y salón de reuniones que se denomina salón multiuso.

En la pequeña oficina es donde la coordinadora recibe a clientes, socios, miembros de la institución que desean conversar temas privados, tiene un ventanal de vidrio corredizo que permanece cerrado mientras se encuentran en reunión, la puerta cerrada es signo de que no está permitido el ingreso, sino la puerta generalmente se mantiene abierta. En referencia a esto y siguiendo al autor Schvarstein (1989), se sostiene que existen espacios prescriptivos y proscriptivos que tiene que ver con la obediencia de ciertos roles y en este caso particular de confidencialidad.

El salón de producción cuenta con dos máquinas de telar que en el momento de producción se encuentran las trabajadoras encargadas de la producción, una mesa de grande con sillas donde otros trabajadores se encuentran ovillando o finalizando la producción de trapos de piso. Este espacio funciona como lugar de encuentro, donde se reúnen los miembros en horario laboral para descansar, tomar mate, desayunar o almorzar. También, es el lugar donde se reúne la comisión directiva en sus encuentros programados por la noche; además, funciona como lugar de celebraciones de cumpleaños o cenas de fin de año.

Siguiendo el recorrido, ingresando por el pasillo que está a la izquierda y que reconecta con la sala de dulces y mermeladas podemos encontrar dos baños, uno de mujeres y otro de hombres debidamente señalizados. Los baños cuentan con la ampliación

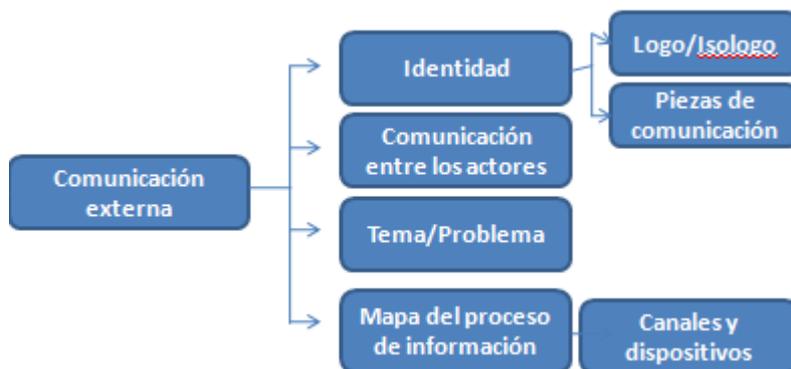
necesaria para el ingreso con sillas de ruedas, con inodoros para personas con discapacidad, bachas adaptadas y soportes para sostenerse en caso de dificultad motriz.

Con respecto a la señalética del lugar, existe un interés por parte del equipo de supervisión de comunicar los espacios y transmitir los valores de la institución en cada pieza de comunicación que realizan, como se podrá ver en la descripción de piezas comunicacionales del apartado comunicación externa.

El espacio organizacional resulta ser un espacio de autonomía para los individuos, en tanto paradójicamente, solo es posible realizar la propia autonomía en relación con los otros (Schvarstein,1989). Es decir, es un espacio de realización y sujeción. Esta afirmación se complejiza cuando reflexionamos y tenemos en consideración que quienes habitan estos espacios son personas con discapacidad y que por su grado de discapacidad leve en algunos casos existe una dificultad en el registro del otro y el espacio. Sin embargo, y para concluir, se pueden registrar tres espacios físicos en los que se generan los flujos de comunicación y en los que los integrantes comprenden que existen códigos de accesos; la cocina, la oficina de la coordinadora y el salón de producción y de usos múltiples. En todos los casos, los trabajadores y las trabajadoras desarrollan sus tareas y a la vez interactúan y se entablan relaciones de comunicación desde transmitir sentimientos, contar historias o situaciones personales hasta proponer temas de trabajo. Sin embargo, en la cocina y la oficina de la coordinadora existen códigos que los trabajadores y trabajadoras registran; en la cocina no se puede ingresar sin gorro y delantal, y en la oficina de la coordinadora, no se puede ingresar cuando la puerta corrediza está cerrada.

En síntesis, se afirma que la organización, en términos del autor Schvarstein es una organización convocante, a partir de las observaciones realizadas en la institución y el relato de trabajadores, éstos están interesados de ocupar el lugar que la institución le asigna. Impera la libertad y la autonomía y se genera un espacio productor-productido.

Comunicación externa



Se realiza en este apartado un análisis en relación a los procesos de comunicación externa de la institución. Se entiende a la comunicación externa como la relación de la organización y su entorno (Magarola y otros. 2009), permitiendo mayor visibilidad a través de estrategias. La comunicación externa implica gestionar vínculos con la comunidad, otras organizaciones, los medios de comunicación y el Estado en sus tres niveles. Además, la gestión en comunicación externa aumenta las posibilidades de participación de personas que hacen al entorno la organización. También, tal como se mencionó en el apartado de comunicación interna se retoma la idea de Uranga (2004) que afirma toda organización refleja hacia fuera lo que es hacia dentro.

Logo/Isologo



Versión N°1



Versión N° 2

Con respecto al Logo/Isologo no existe documento que especifique la realización del mismo. Se creó en 2013 a partir de la propuesta de Maria Jose Panis, Comunicadora

Social, a quién se consultó sobre la identidad y nos brindó la información de su descripción.

En ambas versiones, la letra “C” de crecer que engloba a la palabra significa protección, contención. Además, Maria Jose Panis, explica que se quiso representar el objetivo del taller que es ayudar a crecer a los trabajadores. Además, le da una orientación y una dirección a la palabra crecer y le marca un camino.

En la primera versión, las tres palabras juntas TPC significan que un equipo de personas unidas contiene y marcan una dirección a los trabajadores. Además, se identifica en mayúscula el nombre de la localidad “PUAN” como signo de identificación local y para diferenciarse de los talleres protegidos del distrito.

Los cuatro colores significan las áreas de producción que en ese momento se desarrollaban en el TPC:

Color verde. Huerta

Color naranja: Dulces

Color amarillo: Carpintería

Azul: Artesanías en telar

Luego de darse de baja el proyecto de Carpintería, que funcionó hasta el año 2011, decidieron asociar el color amarillo al proyecto de quesería.

La versión N° 2 con las misma tipografía y colores representa el nombre completo de la Institución de forma lineal y lleva un resaltado que marca y sostiene las palabras.

En la historia del Taller y su relación con el logo, nunca se unificó, sino que ha ido variando según entendimiento de la Coordinadora y supervisoras. Por ejemplo; Las artesanías en telar llevan como identificación una etiqueta en papel madera en blanco y negro para asociarlo a lo rústico.

Tal como se mencionó en el apartado Cuerpo de la Institución, y luego de ser consultadas sobre los logos y piezas comunicacionales, se afirma que el equipo de supervisión tiene un interés particular por comunicar y transmitir los valores a través de las piezas comunicacionales mencionando la importancia de que cada producto elaborado tenga un registro artesanal y un valor para quién lo adquiere.

Etiqueta artesanías en telar

Productos
Artesanales



Taller Protegido "CRECER"

Islas Malvinas s/n - PUAN

Tel.: 02923-488033

crecerpuan@gmail.com

Los trapos de piso cuentan con una etiqueta que se pega en el producto con los dos logos, más los datos de contacto del TPC como dirección, teléfono y correo electrónico. Este último canal de comunicación se encuentra inhabilitado.

Etiqueta Trapo de Piso



Las mermeladas llevan etiquetas con la versión N°2 del logo Taller Protegido Crecer, no así el logo versión N°1. Lo mismo ocurre con los dulces en almíbar.

Etiqueta mermeladas



Etiqueta dulces en almíbar



Los productos de huerta se entregan sin etiqueta o identificación dado la magnitud de los pedidos. En ocasiones se entregan dentro de la bolsa del TPC que son de papel madera y llevan impresas el logo actual en blanco y negro.

Con respecto al análisis de los diseños y materiales, se afirma que los miembros de la institución no cuentan con conocimientos en diseño. Sin embargo, para la realización de los mismos el equipo de supervisión recurre a un diseñador que realiza las piezas ad honorem.

Si bien, ningún integrante actual de la institución participó del proceso de construcción del logo, y consultados en un encuentro participativo sobre el mismo, se llegó a la conclusión de que existe una coherencia entre los elementos de los logos y lo que plantearon los integrantes de institución en torno a su identidad.

En relación al logo, no existen datos ni un relevamiento de identificación o reconocimiento por parte de la comunidad. Los integrantes infieren que la comunidad conoce estos símbolos y los identifica con el TPC, ellos afirman que Puan cuenta con poca cantidad de habitantes y que existen vínculos con otras organizaciones que permiten su difusión; además de la cantidad de clientes y socios con los que cuenta la institución. Sin embargo, manifiestan que si bien la comunidad puede conocer el logo visualmente reconocen que no interpretan su significado producto del desconocimiento de la visión y misión de la institución.

Comunicación entre los actores externos

Como se mencionó en este trabajo, y retomando a Uranga y otros (2011) *“La comunicación puede ser una herramienta para encontrar los puntos comunes, que permitan a las organizaciones fortalecer sus sentidos colectivos tanto hacia adentro como hacia afuera”*.

En este sentido, los integrantes del taller manifestaron en los encuentros participativos que la fortaleza de la institución reside en su razón de ser y en la apertura que los caracteriza para entablar buenas relaciones.

“Somos muy abiertos, nos encanta recibir vecinos y grupos que vienen a conocernos” Yanina, supervisora de Huerta.

“Siempre nos ayudan y nos tienen en cuenta. Las instituciones, el municipio, la gente se acerca y quiere ayudar” manifestó Mara Ferraris.

“Somos muy afortunados, siempre nos dan una mano con grandes donaciones. Muchas veces la gente no sabe que hacemos, pero ayudan igual porque es el Taller Protegido” afirmó Norma Centineo, integrante de la Comisión Directiva.

La comunicación con la comunidad es fluida, cada persona u organización que contacta algún miembro para visitar o conocer la institución simplemente se les pide que se acerquen sin coordinar reunión previa.

Los integrantes del taller se consideran abiertos y agradecidos con cada persona o grupo que los visita.

“Recibirlos nos nutre, la gente aprende de nosotros, se va encantada y nosotros nos quedamos con una hermosa experiencia también”, sostuvo Yanina.

Magarola (2014) sostiene que es necesario tener una mirada integradora y conocer la totalidad de las organizaciones sociales del territorio, de lo contrario se podría constituir un obstáculo epistemológico y metodológico en función del armado de las articulaciones para el diagnóstico social.

Se considera que los vínculos que la institución refuerza y construye se debe al hecho de que las organizaciones que forman parte de la comunidad tienen intereses que son capaces de integrarse dentro de los proyectos de otras instituciones, en este caso del Taller Protegido de Producción de Puan. Además, la descripción y detalle de las organizaciones sociales que tienen vínculo con el TPC y que se mencionan más abajo es necesaria para diseñar y planificar acciones de comunicación que visibilicen los proyectos de la institución y sus integrantes.

A nivel local el Taller de Producción se vincula con Instituciones Educativas:

Escuela de Educación Especial N°501

El vínculo es de transición, ya que los estudiantes que dejan la Escuela Especial de Puan al terminar la etapa educativa, en algunos casos son recibidos en el TPC para su formación laboral. Otros estudiantes deciden trabajar por cuenta propia, dado que allí también funcionan espacios de aprendizaje laboral.

Escuela de Educación Secundaria Técnica N° 1

La Escuela se vincula a la institución en la realización de visitas de estudiantes en el marco de aprendizaje de la producción y elaboración de artesanías, dulce y huerta.

Centro de Formación Profesional N°401

Esta institución brinda talleres de formación profesional, en los que los trabajadores son convocados y asisten en caso de interesarles algún curso.

Centro de Investigaciones Educativas

El Centro de Investigación Educativa de Puan entrega cada año a los miembros del Taller Protegido Crecer un bálul itinerante con libros para que puedan llevarse a sus casas para leer o que les lean.

Instituto Almafuerle

A través de la materia Salud y Adolescencia a cargo de la Porfesora, Lic. En Psicología Eugenia Balcarce, estudiantes de 5to. Año de Secundario asisten al TPC a conocer las actividades productivas como Huerta y Elaboración de Dulces. Los trabajadores tienen la tarea enseñar los trabajos de producción, y supervisan al mismo tiempo. Además, en otro encuentro, los trabajadores asisten a la escuela y los estudiantes enseñan temas de salud vistos en la materia. Los temas que se trabajan son relacionados con la manipulación de alimentos, salud e higiene.

Jardín de Infantes N° 903 “Ricardo Vázquez”

Niños y niñas que asisten a la última sala del jardín visitan el Taller de Producción y Huerta cada año. Las supervisoras guían el recorrido y les explican a los niños las tareas en cada área de producción. Además, los invitan a desayunar y comparten los dulces elaborados en el taller. El encuentro entre trabajadores, supervisoras, docentes y niños y niñas se da en el Salón de usos múltiples.

Organizaciones de la Sociedad Civil

Salón Comunitario del Barrio San Cayetano

El vínculo con el Salón Comunitario se da por la invitación que realizan las referentes del espacio a los trabajadores del TPC. Algunos de los miembros participan en las

actividades como clases de zumba, realización de manualidades, actividades solidarias, etc.

Club de Leones Puan

Esta institución colabora activamente, durante el 2016/2017 el TPC se encontraba en obra para la realización de la nueva Sala de Mermeladas, el Club de Leones prestó sus instalaciones para que el Taller de Producción de mermeladas y artesanías funcionara allí. Además, realiza donaciones de colectas solidarias.

Instituciones Deportivas

Tiro Federal y Club Atlético

Esta institución colabora con la compra de productos. Además, colaboró con el servicio de gastronomía a fin de año de 2017 para la realización de una cena solidaria en el marco del 17° aniversario.

Estado

Área de Discapacidad

El vínculo con el área de Discapacidad del Municipio de Puan es desde los inicios del Taller Protegido Crecer de Puan, asesorando en leyes de aplicación para el funcionamiento del mismo y brindando asesoramiento en el derecho de las personas con discapacidad.

El área pone a disposición una combi para traslado en caso de que los trabajadores tengan que viajar por temas de salud o algún encuentro recreativo con otros Talleres Protegidos de la región. Por otra parte, realizan el vínculo con el área de Promoción Social entre personas con discapacidad que no cuentan con ayuda familiar.

Área de Promoción Social

El área de Promoción Social brinda subsidios o ayudas a los trabajadores con discapacidad del TPC que no cuentan con ayuda de familiares. Además, desde esta área se derivan los fondos para el sueldo de una trabajadora supervisora y la persona responsable de la limpieza. Los sueldos los aporta el Municipio de Puan a través de esta área.

Comedor Comunitario “Alas Puanenses”

El Comedor Comunitario “Alas Puanenses” fue inaugurado hace 16 años por el Municipio de Puan. Desde sus inicios las personas con discapacidad que lo necesitan asisten al comedor en búsqueda de sus viandas. Actualmente son 4 personas que asisten al espacio.

Además, se vincula con la supervisora de Huerta, Yanina Martínez , dado que es la encargada de entregar al comedor semillas del programa PROHUERTA de INTA Bordenave, para que éste espacio entregue a las familias que más lo necesitan.

Área de Deportes

El área de Deportes brinda el espacio del Polideportivo de Puan los días martes para que los trabajadores asistan y realicen deportes. Desde el TPC hasta el Polideportivo hay una distancia de 4 cuadras.

La actividad está a cargo del Profesor Luis Raniolo quien percibe un sueldo que está a cargo del área. Además, es el encargado de buscar a los trabajadores por el TPC y vuelve a acompañarlos al finalizar la actividad.

Área de Turismo y Cultura

Participación en ferias de artesanos en eventos organizados por las áreas mencionadas como; Fiesta de la Primavera, Lanzamiento de la Temporada Turística en La Laguna de Puan, Día del Artesano, etc.

Área de Ceremonial y Protocolo

El área de Ceremonial Y protocolo del Municipio de Puan realiza la compra mensual de productos artesanales para entregar a funcionarios nacionales o provinciales, legisladores o personalidades destacadas que visitan la localidad en el marco de algún evento protocolar o actividad del intendente.

Iglesia “Inmaculada Concepción” de Puan

La Iglesia convoca a los trabajadores en todas las actividades que realiza la institución religiosa. Muchos de ellos asisten a las celebraciones como Pascuas de Resurrección, Vía Crucis, Retiros espirituales, celebración de navidad, etc.

Además, todos los años se realiza un desfile con la Virgen Inmaculada Concepción y se realiza una misa en el predio del TPC donde asisten los feligreses.

Sindicato de Trabajadores Municipales de Puan

El sindicato entrega cada fin de año una canasta navideña con productos para cada trabajador del Taller de Producción y Huerta.

Empresas

Cooperativa de Servicios y Obras Públicas Ltda. De Puan

El vínculo con esta institución es a través de donaciones económicas o de materiales para el mantenimiento del Taller de Producción. Además, colaboran con la compra de huevos de Pascua realizados por la Comisión Directiva de la institución para entregar a los estudiantes de la Escuela de Educación Primaria N°1 de Puan a quienes apadrinan. Además, en el local de ventas se ofrece el aceite de oliva que producen en la finca “Los Olivares” de la CSyOP.

Cooperativa Agrícola Ltda. De Puan

El vínculo es a través de diversas donaciones económicas que realizan los asociados. Los integrantes de esta cooperativa fueron los propulsores de la cena solidaria realizada en 2017 donando la carne para la realización del evento.

Maltaría Pampa S.A

Maltería Pampa recibe todos los meses a los trabajadores del TPC en un feria que organizan para la venta de los productos artesanales. El objetivo es acercar los productos a los trabajadores que por coincidir en horario laboral con la apertura del local del TPC no tienen posibilidad de acercarse a comprar. Además, esta empresa brasilera realiza la compra de más de 800 huevos de Pascua a la Comisión para entregar a sus empleados en la fecha de Semana Santa.

Instituciones fuera de la localidad

El Taller de Producción se vincula con *Instituciones Educativas*:

Centro Educativo para la Producción Total N°30 de 17 de Agosto

El vínculo con el CEPT N°30 es a través de actividades y capacitaciones referidas a la producción de dulces, mermeladas, licores y huerta. Existe una colaboración constante dado que se realizan invitaciones a jornadas de capacitación organizadas por la institución o INTA en sus instalaciones en la que asisten las supervisoras del TPC.

Instituto Superior de Formación Docente N°48 de Coronel Suarez

Los trabajadores y trabajadoras participan cada año de las Jornadas Deportivas y Recreativas de Inclusión. Encuentro Regional organizado por el Profesorado de Educación Física del ISFD y TN N°48.

Organizaciones de la Sociedad Civil

Taller Protegido de Producción “Despertares” de Darregueira

El vínculo es muy estrecho dado que padres y madres de las personas con discapacidad tanto en Puan como en Darregueira se reúnan en sus inicios para intercambiar experiencias.

Además, los coordinadores están en constante vínculo, se asesoran y se consultan temas de interés. También, el TPC tiene a la venta en su local productos de conservas realizados por el Taller Protegido Despertares y se organizan actividades en conjunto donde se reúnen los integrantes de ambos talleres y realizan diferentes actividades recreativas.

Taller Protegido de Producción “Incahuen” de Villa Iris

El vínculo con el Taller es de asesoramiento e intercambio de experiencias. Además, también se reúnen en jornadas que organizan en donde realizan actividades recreativas.

Estado

Área de Discapacidad de la Provincia de Buenos Aires

Actualmente el vínculo es de acompañamiento en la adecuación de la Ley 26.816.

Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires

A través de la firma del Convenio de Cooperación Financiera, la institución sigue recibiendo las becas y peculios para los trabajadores.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación

A través del Consejo Federal de Trabajo, el TPC comenzó un vínculo estrecho a partir de la reglamentación de la Ley 26.816, en 2015 con Gisela Necastro, responsable regional de asesoramiento técnico en la adecuación de los talleres. El TPC al igual que todos los talleres del país debió adecuarse a esta nueva ley y debió ingresar al Registro

de Organismos Responsables para el Empleo Protegido en la que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social accede a los datos de la institución. La integración a esta red es actualmente con fines informativos y de relevamiento de datos.

Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria - Sede Bordenave

El vínculo con INTA es de orden diario, la Huerta Agroecológica del TPC es parte del proyecto ProHuerta del Instituto.

Su referente regional, Liliana Orsi, visita una vez por semana la Huerta para consultas sobre alguna necesidad. Además, Yanina Martínez, supervisora de la Huerta del TPC es Promotora del Programa, y se encarga de facilitar semillas - brindadas por programa Pro-Huerta a quienes considera que más lo necesitan. No existe control por parte del instituto con respecto a la entrega de semillas.

Además, INTA Bordenave ofrece capacitación constante, tanto para los miembros de la organización como para la comunidad en general, y a través del TPC se convoca a los eventos.

La comunicación externa como tema- problema en la institución

Se plantea que la comunicación es un factor clave en las organizaciones sociales, y deben darle visibilidad a los proyectos y actividades. En este sentido, Magarola y otros (2009) afirman que:

“La visibilidad es entonces la cualidad que tiene una organización de comunicar (a sus miembros, socios, destinatarios directos e indirectos y a la comunidad en general) sus objetivos, proyectos y actividades. Es tener presencia e incidencia en la vida de la comunidad. Es ser perceptibles y reconocidos por otras organizaciones sociales, por vecinas y vecinos, por diversas áreas del Estado (nacional, provincial y municipal) con las que pueden articular. Es ubicarse como referentes acerca de la temática específica que forma parte de la misión y acción institucional. La visibilidad se logra a partir de una política de comunicación, es decir, una planificación cuidadosa de la comunicación interna y externa de la organización”.

La comunicación externa implica una relación entre la organización y su entorno, que es generadora de vínculos con la comunidad, otras organizaciones sociales, el estado en su nivel nacional, provincial y municipal, y con los medios de comunicación.

Los actores de la institución tienen en claro que la comunicación externa es un factor clave a la hora de visibilizarse, y consideran que si bien entablan estrechas relaciones con instituciones, organizaciones y grupos de la comunidad, reconocen como problema nodal el desconocimiento de la comunidad de la misión, visión y objetivos de la institución, y manifiestan que se refiere a la falta de planificación de estrategias de comunicación externa.

Las relaciones con la comunidad e instituciones se dan de forma espontánea. Los integrantes ven en este sentido una gran fortaleza de la institución por su razón de ser abiertos y predispuestos a construir redes y fortalecer relaciones.

En los encuentros participativos, donde se trabajó el árbol de problemas y la idea que tienen los integrantes de la comunicación, manifestaron que no existe una planificación en comunicación externa, es decir no existen estrategias. Sin embargo, reconocen la comunicación como una herramienta que puede fortalecer la sustentabilidad productiva en el tiempo.

Utilizan medios tradicionales como radio y televisión para comunicar a la comunidad sus actividades y eventos.

Además, se decidió la apertura de una fanpage “Taller Protegido Crecer Puan” en el año 2016, a partir de la necesidad transmitida por parte de los integrantes en las primeras reuniones de acercamiento a la institución. La necesidad puntual transmitida es la exposición de los productos artesanales para que la comunidad conozca la producción y el local de ventas, y que además sirva como acercamiento para el aumento de ventas.

La comunicación con los medios radiales, on line y canal de TV se realizaba a través de una nota escrita con la actividad que se quería informar. A partir de ese año se comenzó a enviar la información por mail y se comenzó a estructurar la información como parte de prensa.

Mapa del proceso de comunicación- información

Las informaciones más relevantes surgen desde canales informales que utilizan los integrantes de la institución como encuentros en la sala de elaboración de dulces, charlas informales en la oficina de la coordinadora o encuentros en el salón multiusos en horario de desayuno o almuerzo. La coordinadora es quién produce y recibe información para comenzar el circuito de comunicación.

La difusión de la información siempre se realizó enviando una nota a los medios de comunicación. Como se mencionó, a partir del 2016 se decidió enviar la información a los medios a través de un mail estructurado como parte de prensa.

La comunicación externa, entonces, se da de forma unilateral, es decir, que no implica reciprocidad.

Tipos de dispositivos

En este apartado, se exponen los medios a través de los cuales los integrantes de la institución comunican las actividades y proyectos de la institución a los actores externos, al igual que la descripción de las organizaciones sociales, éste es un detalle necesario para diseñar y planificar acciones de comunicación que visibilicen los proyectos de la institución y sus integrantes

Mail y teléfono

La institución cuenta con una dirección de e-mail crecerpuan@gmail.com y un teléfono fijo de contacto 02923-488033 para brindar información y responder a consultas.

Ambos medios los administra la coordinadora desde la oficina.

Fanpage



La página de facebook es administrada por la coordinadora y supervisoras con mi colaboración y sugerencias de publicaciones.

Las publicaciones se refieren a actividades y desarrollo de proyectos de la institución, publicaciones diarias del trabajo de producción, exposición de productos para las ventas, trabajos de la Comisión Directiva, sorteos, etc.

Cuenta con un total de 1.628 seguidores y es el principal canal de comunicación externa, ya que allí, los vecinos consultan disponibilidad de productos, precios y solicitan información acerca de la institución a través de este medio.

Folleto institucional

El folleto institucional se encuentra en el local de ventas y se reparte en eventos.



Medios de comunicación locales

El detalle y descripción de los medios de comunicación nos permite al igual que las organizaciones sociales, conocer los proyectos y acciones que lleva adelante el Taller Protegido Crecer de Puan.

Radios

La localidad cuenta con cinco radiodifusoras que trabajan colaborativamente con el Taller; ellas son: Radio Record, FM Radiante, FM Oasis, FM Del Lago y FM 105.7. El

circuito es a partir de un e-mail a los correos de las emisoras y desde allí los periodistas levantan la información para informar las novedades de la institución a los vecinos.

Medios digitales

Todas las Voces Puan quienes reciben la información por mail y suben a su blog, también de forma colaborativa.

Medios de Comunicación regionales

La Nueva

En la localidad de Puan trabaja Irene Cortez, corresponsal del medio regional de Bahía Blanca, La Nueva – ex Nueva Provincia. La corresponsal es quien redacta notas sobre eventos de la institución y envía al centro de redacción de esa ciudad.

Demandas comunicacionales



Magarola afirma que:

“Las demandas son un conjunto de cuestiones, vivenciadas, experimentadas, sentidas por la población (vecinos, grupos, organizaciones, instituciones movimientos) como “las necesidades”, “los problemas” a resolver. La demanda siempre es una construcción social y como tal está sujeta a las condiciones históricas del contexto espacio temporal (...) Por otra parte, en la etapa del diagnóstico social y comunicacional, muchas veces, las demandas no aparecen claramente explicitadas, no son manifiestas. Decimos que se hallan en estado de latencia y en general una eficaz tarea de indagación y análisis de los relatos de los actores de la comunidad u organización, permite hacerlas emerger y visibilizarlas”. (2014. p.39)

En este sentido, se rastrearon las demandas generales de la institución y su vínculo con la comunicación. Además, se plasman las demandas manifiestas y latentes, y al mismo tiempo se categorizaron en demandas en comunicación interna y demandas en comunicación externa.

En referencia a diversos aspectos de la vida institucional como *demandas generales*, los integrantes de la institución reconocieron en los encuentros participativos la necesidad de contar con un lugar propio. Es decir, existe una necesidad manifiesta por los integrantes de la institución de que el predio en el que se encuentran actualmente, desde el año 2002, sea cedido a la Asociación Civil.

El predio es propiedad de Ferrocarriles Argentinos y actualmente se están realizando trámites administrativos para que a través del programa “Conservar” de Administración de Bienes del Estado (AABE) se ceda a la Asociación sin fines de Lucro.

Esta demanda es muy significativa para las personas que integran el TPC, porque dará mayor seguridad para cumplir con la misión de la institución, permitiendo desarrollar

mayores proyectos, por ejemplo de infraestructura; también permitirá ingresar en programas del estado a través de subsidios y financiaciones que al momento no pueden acceder por no contar con el título de propiedad.

Por otra parte, otra de las necesidades manifiestas que reconocieron los integrantes en los encuentros participativos es el aumento de las ventas de los productos del Taller de Producción y huerta para ser un lugar totalmente autogestivo, es decir, lograr la autonomía del grupo en la producción y distribución los bienes y servicios.

Los integrantes consideran que para cumplir con este objetivo es de gran importancia la comunicación generando visibilidad de la institución para reforzar la capacidad de mantener proyectos a largo plazo y así permitir la autosustentabilidad.

En tanto demandas manifiestas de comunicación interna, los integrantes de la institución sostienen la necesidad de trabajar en estrategias de comunicación interna para fortalecer los espacios de reuniones de la comisión y generar un circuito de la información para que llegue a todos los miembros de la institución.

En cuanto a las demandas latentes, se infiere que es necesario generar nuevos espacios de encuentro con los trabajadores y supervisoras, dado que no existen actualmente, y a partir de los encuentros realizados a fin de este trabajo, se vio a los integrantes entusiasmados y en algunos casos reclamaron la oportunidad de otros encuentros participativos.

Sobre la comunicación externa como demanda manifiesta se plantea la necesidad de reforzar el vínculo con los medios de comunicación locales y con la comunidad generando mayores actividades colaborativas.

Como demanda latente, se infiere la necesidad de trabajar en la comunicación generando visibilidad de la institución para reforzar la capacidad de mantener un proyecto a largo plazo, es decir reforzar la sustentabilidad financiera, humana, social y política.

A modo de cierre

Para concluir es necesario realizar algunas consideraciones finales sobre el trabajo de sistematización de la intervención en el Taller Protegido de Producción Crecer de Puan. En primer lugar, me interesa remarcar la importancia que merece *la Comunicación Comunitaria* en este proceso de intervención, dado que la comunicación resultó una herramienta fundamental. Ianina Lois (2015) afirma:

“El desafío está planteado. Resta intentar responder si es posible realizar un abordaje de la comunicación organizacional a partir de la incorporación de dimensiones como comunidad, interculturalidad y culturas populares. Respuesta que pondría a la discusión en el campo de lo ideológico y supondría un avance hacia la democratización de las relaciones sociales. Resta también responder si es posible avanzar hacia modelos de comunicación organizacional que conciban a la comunicación como proceso, reconozcan la diferencia y el conflicto, y construyan escenarios de encuentro, concertación y participación, donde se propicie el diálogo con aquellos otros actores del espacio público y comunitario”.

Sin duda, es posible avanzar hacia modelos de comunicación que construyan espacios de diálogo y participación, el Taller Protegido Crecer de Puan es una muestra de ello. Pensar en la comunicación y en sus implicancias permitió a los integrantes de la institución abrir camino a nuevas ideas a partir del diálogo y la participación. Además de reflexionar sobre la idea de la comunicación de manera integral, ya no como una herramienta instrumental, sino entendiendo lo comunicacional como creación, diálogo, tensión, lugares de encuentro – desencuentro, interpretación y reinterpretación, intercambio, actores que producen diversos sentidos, relaciones de poder. (Magarola, 2014).

Pensar la comunicación más allá de su sentido funcional fortaleció no solo las prácticas comunicativas entre la comisión y el equipo de supervisión, sino la relación con los trabajadores y trabajadoras quienes se apropiaron de los espacios, participando activamente en las reuniones y encuentros.

El proceso de intervención llevó un año y medio, puesto que, existieron demoras en el desarrollo del trabajo colectivo con la Comisión Directiva. En primer lugar, los integrantes de la Comisión Directiva tomaron la decisión de comenzar con los

encuentros participativos una vez que finalizara la obra de la nueva sala de elaboración de dulces y el reacondicionamiento del Taller de Producción. La finalización de la obra se demoró, y coincidió con el cambio de integrantes en noviembre de 2017. El cambio de Comisión en el proceso fue causa de demora en la realización del diagnóstico comunicacional y los encuentros participativos, como consecuencia de la adaptación de los nuevos miembros. Interpreto que esta situación tiene estrecha relación con los cambios de comisión cada dos años, que llevan a un desgaste del equipo de coordinación y supervisión.

Si bien, esto no dificultó el trabajo de investigación, ya que continuamos trabajando en la realización del diagnóstico social junto al equipo supervisor, trabajadores y trabajadoras, se plantea aquí que la posibilidad de participación de los integrantes salientes hubiese aportado a la construcción colectiva del mismo.

Paralelamente, existe dificultad en mantener periódicamente las reuniones de comisión y el trabajo en equipo, entendiéndose que estas situaciones conllevan a problemas y fallas en la comunicación interna. En relación a esto, considero necesario trabajar en el fortalecimiento de los espacios hacia una planificación de estrategias a largo plazo que ponga especial atención en resolver esta situación.

En cuanto al proceso de realización del diagnóstico comunicacional, del cual participaron las personas que integran cada una de las áreas de la institución, permitió repensarse como equipo, demostrando que más allá de las diferencias particulares, existe una misión y objetivos que toma importancia al construirse colectivamente, y por la cual todos y todas están dispuestos a trabajar.

Además, creo necesario mencionar la relevancia que tomaron los trabajadores y trabajadoras en los encuentros. El reconocimiento de los mismos frente a las propuestas de trabajo en equipo en los encuentros participativos, sentirse interpelados y que se escuche su voz fue un aprendizaje para todos los integrantes de la institución. Las personas con discapacidad son ante todo personas y no hay que olvidarse de eso. En virtud de lo expuesto, se propone trabajar sobre el nuevo paradigma de diversidad, tanto en las relaciones internas como externas. Existe, en este sentido, la dificultad de pensar en la inclusión de los trabajadores y trabajadoras en empleos competitivos. Este es un gran desafío que comprenderá el fortalecimiento de las relaciones entre los integrantes y la construcción de nuevos escenarios de encuentro que faciliten el diálogo con otros actores del espacio público.

Considero que este trabajo a través de la metodología Investigación - Acción - Participación ha sido de gran importancia al habilitarse nuevos espacios de reflexión.

Los integrantes manifestaron la importancia y la necesidad de los encuentros, que hasta el momento no existían. Por lo tanto, este trabajo ha aportado una visión más amplia de la comunicación, con la posibilidad de habilitar nuevos espacios de encuentro y diálogo, construir sentidos compartidos, permitiendo a los integrantes empoderarse y conocer otras prácticas comunicativas posibles. Poder atender las demandas, resolver los problemas, visibilizar las acciones y proyectos institucionales es el mayor desafío. Como ejemplo de este aprendizaje colectivo, los integrantes de la Comisión propusieron al trabajador Marcelo Marconi presentar una muestra de historietas e ilustraciones, trabajo creativo que realiza como pasatiempo desde el año 1990. Los integrantes ofrecieron el espacio del taller para sociabilizar su trabajo, con el objetivo de empoderar a Marcelo reconociendo, a la vez, que la comunicación es un instrumento capaz de transformar el entorno y construir nuevos espacios de participación social; muestra de esto fue la gran concurrencia de la comunidad y la repercusión en los medios de comunicación local.

Para concluir, creo que merece atención el proceso del trabajo colectivo que permitió tener una visión actual de la institución y de las prácticas comunicacionales. La importancia de haber construido un cuadro de situación colectivo de la realidad institucional, llevó a los integrantes a reconocer la situación actual y su posición como actores, con la decisión de comenzar a trabajar en soluciones adecuadas y estrategias para mejorar y dar un lugar de relevancia a la comunicación.

En este sentido, la intervención intentó rescatar las experiencias de los integrantes del Taller Protegido de Puan y es un deseo que el diagnóstico social y comunicacional que se construyó influya, de aquí en más, a generar acciones que permitan pensar un plan estratégico de comunicación para cumplir con los objetivos, misión de la institución, a fortalecer proyectos solidarios y colectivos, y se ejercite la participación real para poder tomar decisiones colectivas y seguir creciendo.

Bibliografía

Afaro, María Rosa, (1993). *Una comunicación para otro desarrollo*. Ed. Calandria. Lima. Perú.

Alberich, Tomás (2000); *“Perspectivas de investigación social”* en Villasante, Montañés y Martí (coords.): *La Investigación Social Participativa*, El Viejo Topo, Madrid.

Alberich, Tomás (2007). *Investigación-Acción Participativa y mapas sociales*. Obtenido de <http://comprenderparticipando.com/wp-content/uploads/2016/04/Tomas-Alberich-Nistal-Investigacion-accion-participativa.pdf>

Ander-Egg, Ezequiel y Aguilar Idañez, María José (1995); *“Qué es un diagnóstico social”* en *Diagnóstico Social: conceptos y metodología*, Lumen, Bs. As,

Arbio, Nora L. (2013). *“Talleres Protegidos de Producción en la Provincia de Buenos Aires: El trabajo como estrategia de inclusión social de las personas con discapacidad”*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Trabajo Social. Carrera de Especialización en Políticas Sociales.

Brandolini, A, Frígoli, M, Hopkins, N. (2008). *“Comunicación interna: Claves para una gestión exitosa”*. La Crujía. 1a ed. Bs.As.

Campo, Yamila, Isella, Juan y Gómez, Magalí (2015). *La Crónica. ¿Cómo hacer una crónica?* Apunte General del Taller de Comunicación Comunitaria. Cátedra Nelson Cardoso. Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. UBA

Cantora, Adriana; Gentile, Natalia; Janeiro Sebastián; Blanco, Federico; (2010). *“Dinámicas participativas para la comunicación comunitaria: Manual de técnicas participativas para el diagnóstico, planificación y evaluación del trabajo en grupo”*, Material de cátedra, 2010.

Carballeda, Alfredo, (2002). *La intervención en lo social*; Paidós, Buenos Aires.

Cardoso, Nelson, (2011). *El Diagnóstico: Los primeros pasos en un proceso de intervención comunitaria*. Apunte General del Taller de Comunicación Comunitaria.

Cátedra Nelson Cardoso. Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales.
UBA

Cardoso, Nelson, (2007). *La Comunicación desde una perspectiva de la Comunicación comunitaria*. Apunte General del Taller de Comunicación Comunitaria. Cátedra Nelson Cardoso. Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. UBA

Cardoso, Nelson (2011). *Planificación: Formulación de Proyectos para la intervención de las organizaciones sociales desde el Taller de Comunicación Comunitaria*. Apunte General del Taller de Comunicación Comunitaria. Cátedra Nelson Cardoso. Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. UBA

Coelho, Ramiro (2014). *“Comunicación y economía popular, social y solidaria”*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

De Piero, Sergio. *Organizaciones de la sociedad civil*. Introducción, Cap.1 y 3, Ed. Paidós,Tramas Sociales, 2005.

Egea García Carlos y Sarabia Sánchez Alicia (2004). *“Visión y Modelos conceptuales de la Discapacidad”*. Revista Polibea. N°73. Madrid.

Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires (2010): *“Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión”*. Cap. XI: Talleres Protegidos, organizaciones generadoras de las mayores oportunidades de empleo actualmente para Personas Con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires.

Forcinito, Karina (2009). *Reestructuración neoliberal y después... 1983-2008: 25 años de economía argentina* - 1a ed. - Univ. Nacional de General Sarmiento. Buenos Aires : Biblioteca Nacional.

Hologramática – Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ - Año V, Número 8, V1 (2008), pp. 3-22 www.hologramatica.com.ar disponible en: www.unlz.edu.ar/sociales/hologramatica

Koehler, Graciana (2015). *“Diagnóstico y Planificación para la OSC desde el marco de la Comunicación Comunitaria. Análisis de caso: Unión Vasca de Socorros Mutuos de Bahía Blanca”*. Universidad de Buenos Aires. Carrera Ciencias de la Comunicación.

Kukuriczka, Soledad y Bottino Cané, Nicolás Ezequiel (2016); *El Taller en Tiempos de Vulnerabilidad Social*. Un análisis de la propuesta pedagógica Educativa del proyecto Espacios de Comunicación para jóvenes en conflicto con la ley penal. Universidad de Buenos Aires. Carrera de Ciencias de la Comunicación.

Lois, Ianina, (2004). *Comunicación comunitaria y organizaciones sociales; Un espacio para la construcción del otro*. Apunte General del Taller de Comunicación Comunitaria. Cátedra Nelson Cardoso. Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. UBA

Lois Ianina, Amanti Mirta, Isella Juan, (2014). *Comunicación Popular, Educativa y Comunitaria*. 1a. Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Departamento de publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales en la Universidad de Buenos Aires.

Lois, Ianina e Isella, Juan; *“Sistematización de prácticas en comunicación. Gramática social de la intervención”*. Apunte General del Taller de Comunicación Comunitaria. Cátedra Nelson Cardoso. Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. UBA

Magarola, Oscar (2014) *“Aproximaciones al campo de la Comunicación y Cultura Comunitaria”*. Apunte de cátedra. Taller de Orientación en Comunicación Comunitaria. Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. UBA.

Magarola y otros (2009). *La Comunicación: Un factor clave para el Desarrollo de las Organizaciones Comunitarias*. Taller de Orientación en Comunicación Comunitaria. Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. UBA.

Módulo de Formación Específica. Comunicación Comunitaria. (2009) *“Programa de capacitación y fortalecimiento de Organizaciones Sociales y Comunitarias”*. Secretaria

de extensión Universitaria. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.

Montero, Maritza (2006). *Hacer para Transformar*. Cap. 10 y 11; Ed Paidós.

Prieto Castillo, Daniel (2004). *Gestión de la comunicación, una práctica en medio de condicionamientos*. Disponible en: <http://www.washingtonuranga.com.ar/>

Quinteros, María Cecilia (2015). “*Conin. Un espacio de participación comunitaria? Análisis de las prácticas sociales desde una perspectiva comunicacional*”. Universidad de Buenos Aires. Carrera Ciencias de la Comunicación.

Revista “*Sin Diferencia*”. (2002). Año 1. N°5. Bahía Blanca

Rodríguez, Silvia Laura (2013), en “*Ponencia presentada el 31 de Mayo en “XVIII Encuentro Nacional de Economía Política*” organizado por la Sociedad Brasileira de Economía Política –SEP.

Roverano, Ludmila Sol, (2016). *El comunicador comunitario: obstaculizadores y facilitadores en su relación con las organizaciones sociales*. 01a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Universidad de Buenos Aires. Carrera Ciencias de la Comunicación.

Schvarstein, Leonardo, (1989). “*El espacio organizacional*” en *Psicología Social de las Organizaciones*. Editorial Paidós.

Skliar, C. (2003); *¿Y si el otro no estuviera ahí?* Notas para una pedagogía improbable de la diferencia. Buenos Aires: Libronauta

Uranga, Washington. (2004). *La comunicación como herramienta de gestión y desarrollo organizacional*. Rosario. Argentina. Disponible en: <http://www.washingtonuranga.com.ar/>

Uranga, Washington (2007). *Mirar desde la Comunicación; Una manera de analizar las practica sociales*. Disponible en: <http://www.washingtonuranga.com.ar/>

Vargas, Laura (1984) “¿Por qué técnicas participativas en Educación Popular?” en Técnicas Participativas para la Educación Popular, Tomo I, Cedepo-Humanitas, Bs. As.

Villafañe, J: *Introducción a la teoría de la imagen*. Pirámide. 1985.

Vizer, Eduardo (2006). *La trama (in) visible de la vida social*. Buenos Aires. La Crujia Ediciones.

ANEXO

Sistematización del proceso de Diagnóstico de situación y comunicación

Crónica N°1

Fecha: 29/09/2016

Lugar: Taller Protegido Crecer Puan

Actores: Coordinadora de la Institución, Mara Ferraris

Objetivo: Presentarme ante la coordinadora del Taller Protegido de Producción Crecer de Puan, contarle acerca de mi acercamiento a la institución. Relevar las expectativas de comenzar un trabajo en conjunto, con el objetivo de buscar mejoras en el aspecto comunicacional. Recolectar información sobre datos formales de la institución, organigrama, cronograma de actividades, cantidad de socios y objetivos.

Descripción: El primer contacto con Mara Ferraris, coordinadora, lo tuve por teléfono cuando me comunique a la institución para contarle mi propuesta. Ella dispuso el día de visita.

Eran las 11 am cuando llegue a la institución, la primera impresión que me dio es un lugar muy deteriorado, es un edificio viejo construido con barro y chapa que esta contiguo a las vías del ferrocarril. Antes de ingresar, toco la puerta y me gritan desde adentro que pase. Cuando ingreso había cinco trabajadores realizando tareas en una cocina pequeña. Me recibe una mujer que se presenta como Sandra, saludo a los trabajadores con un movimiento de manos, estaban elaborando dulces y no quise interrumpirlos. Le informo a Sandra que tengo una entrevista con la coordinadora y me lleva hacia la oficina. Allí estaba Mara esperándome con el mate preparado. Me pide que tome asiento y enérgica me agradece que haya ido a visitarlos y lo primero que me dice es que el taller es un camino de ida. Me afirma que el taller es un lugar hermoso, lleno de amor, de energía y que está muy feliz de trabajar allí. Percibí al ingresar cuan feliz eran las personas que allí trabajaban, todos me recibieron con una sonrisa. Mara me pregunta cómo llegue a pensar en el taller y que le cuente la propuesta. Primero le agradecí por recibirme y luego expliqué que tenía que realizar la tesis de grado para recibirme de Licenciada en Comunicación Social y había decidido hacer una tesis de intervención en la institución. Le comenté los objetivos de la investigación. Me interrumpe y me transmite que ellos me necesitan, que necesitan alguien que ayude a mejorar la comunicación, y que tienen problemas en ese sentido. Me pareció oportuno preguntarle que problemas consideraba en relación a lo manifestado y me dice que tanto ella como las supervisoras y trabajadores responden a una Comisión Directiva y que ella es la única que participa del equipo porque funciona como nexo o mediadora entre el equipo de supervisión, trabajadores y comisión. Me comenta que siente mucha responsabilidad pero que se siente sobrecargada en muchas ocasiones. Me vuelve a afirmar que está muy contenta y convencida que mi propuesta va ayudarlos. Inferí que no quería que se entienda que estaba desconforme con la comisión, sino que se sentía sobrecargada de responsabilidades. Para no generar falsas expectativas, le

explique que mi propuesta es a largo plazo. También, le dije que iba ayudarlos en todo lo que esté a mi alcance, y que la idea es que el trabajo sea mutuo y genuino, y que necesariamente íbamos a tener que trabajar con la Comisión Directiva con la que me interesaría coordinar un encuentro.

Luego le pido si puede contarme sobre la institución, cuales son los objetivos y las dinámicas de trabajo diario. Mara me dice que el objetivo es brindar a las personas con discapacidad un espacio laboral y de contención. Además que todo lo que hacen es a través del amor y el respeto mutuo. Pude percibir una gran calidez y apertura por parte de ella, me sentí segura y confiada que mi propuesta también iba a interesar a los integrantes de la comisión.

Luego, me explica que allí trabajan Yanina, responsable de Huerta y elaboración de duces, Sandra, responsable de trapos de piso y artesanías en telar, Veronica, la encargada de limpieza y 20 trabajadores. Además me dice que todos hacen todo. En la charla interrumpe Gabriel, trabajador del taller, que se acercó con un mate vacío, e hizo seña a Mara que quería yerba. Mara le dice que no puede tomar más mate que le va hacer mal, él pega media vuelta y se va. Mara me explica que Gabriel es uno de los trabajadores que por su discapacidad severa no realiza tareas, y que la madre le había pedido que no le den mate porque es adicto y se descompone. Luego de esta situación, cierra la puerta corrediza, y me comenta que la cierra porque los trabajadores saben que no pueden ingresar cuando ésta está cerrada. Además, me comenta que como Gabriel, hay dos operarios más que por su discapacidad no pueden realizar tareas, pero que sin embargo necesitan estar allí porque la localidad no cuenta con un Centro de Día que está destinado a las personas con discapacidad severas y tienen otros objetivos.

Hacia casi una hora que estábamos reunidas, Mara me comenta que tiene que buscar a sus hijos al jardín. Se disculpó. Antes de finalizar, le agradezco nuevamente por recibirme y le comento que me gustaría coordinar una reunión con la comisión para contarles la propuesta de trabajo. Acordamos que me avisaba por teléfono una vez que decidan el día de reunión.

Antes de retirarme, solicité a Mara material escrito sobre datos formales de la institución, organigrama y cantidad de socios. Luego, me acompañó a conocer el local de ventas, me explico el funcionamiento, que atienden por lo general las supervisoras, pero la gente puede ser atendida también por los trabajadores, pero éstos no manejan plata. Me invitó además a visitar cuando quiera nuevamente el taller para conocer como son los procesos de producción.

Evaluación de la actividad: Me sentí muy conforme, me fui feliz del taller. Mara se mostró muy abierta y entusiasmada. Sentí que había puesto muchas expectativas sobre mi trabajo, y pensé que no debía ser un condicionante. Además de recolectar la información que me había propuesto, me quedé con el gran recibimiento, la calidez de ella y el contacto genuino.

Plan de acción: Para un segundo encuentro planeo conocer los proyectos productivos, iniciar un contacto con los integrantes del equipo de supervisión, trabajadores y trabajadoras. Además, me propongo observar la infraestructura edilicia, disposición de los espacios, funcionalidad.

Crónica N°2

Fecha: 07/10/2016

Lugar: Taller Protegido Crecer Puan

Actores: Coordinadora, Supervisoras, trabajadores y trabajadoras

Objetivos: Presentarme ante a los integrantes del equipo de supervisión, trabajadores y trabajadoras. Conocer los proyectos productivos y observar la infraestructura edilicia, disposición de los espacios, funcionalidad.

Descripción: Previo aviso a Mara, la coordinadora, me acerco a la institución. Toco la puerta y me abre Marcelo, trabajador del taller que conozco desde hace varios años del pueblo. Marcelo me recibe muy contento, y me dice; *“¿así que vas a venir más seguido?, ¡Qué bueno Anahi!”* Una alegría escuchar esas palabras, Marcelo es una muy buena persona, amante de los comics, excelente dibujante. Inferí que Mara ya había anticipado a los integrantes de mi trabajo.

Ingreso por la cocina y me acompaña a la oficina de Mara, ella me recibe con un abrazo y me invita a pasar al salón de trabajo. Allí estaban Yanina y Sandra, las supervisoras, junto a Karina, Daiana, Viviana y Camila quienes se encontraban en los telares elaborando las artesanías. Nos saludamos, ellas con una sonrisa de oreja a oreja, menos Viviana que no quiso saludarme y salió hablando bajo hacia el baño. Sandra me da la bienvenida y me dice que no me preocupe que Viviana es así, que tiene una personalidad muy fría, y que ya la iba a ir conociendo.

En la gran mesa del salón se encontraban trabajadores realizando las terminaciones de los caminos que estaban haciendo dos de las chicas en telar. Verónica, la responsable de limpieza las estaba ayudando. En ese momento, Daiana, se acerca y me convida con un mate y nos sentamos en la mesa a conversar. Fue mi oportunidad para transmitirle a quienes estaban en la sala la propuesta de trabajo, las supervisoras me agradecieron, pero yo estaba más agradecida que ellas por la recepción. En cambio, los trabajadores quedaron mirándome y me sonreían. Las chicas me contaron que la gente se acerca al taller para colaborar con muchas cosas. En este sentido, Mara me dice que la comunidad de Puan es muy generosa, que los ayudan mucho, y que por eso sienten que el taller no sólo es de los trabajadores, sino de la comunidad. Además que sería muy importante que todos sepan que es un lugar de trabajo, y no una escuela, mencionó que les llegan invitaciones a participar de actos con banderas de ceremonia, y piensan que son una institución educativa. También, me dice que son un taller de producción, y que funcionan como una empresa autogestiva, afirmando que producen para vender y que aquel ingreso de las ventas es para el sustento de la institución. También me explico que a través del Ministerio de Desarrollo Social los operarios reciben un peculio de 2.500 pesos, y la institución una beca por cada operario de 900 pesos. Además, me comenta que los trabajadores y trabajadoras llevan su vianda, algunos de ellos buscan su almuerzo en

el comedor comunitario de Puan “Alas Puanenses” y que se reúnen en ese lugar para almorzar. Me explica que es el momento junto con el desayuno donde están más tranquilos y pueden conversar. Pude interpretar que el salón del trabajo no sólo era un espacio de producción, sino un salón de usos múltiples.

Luego, los trabajadores de huerta me invitan conocer los invernaderos junto a la supervisora Yanina. Allí fuimos con Nestor, Marcelo, Lujan, Ricardo y Damián quienes se prepararon para sacar yuyos. También, conocí a Omar que estaba por salir a repartir los pedidos de huerta en su bici con carrito. Yanina me explica que estaban haciendo un mantenimiento, pero que no quitaban todo el yuyo porque también sirve para dispersar a los bichos que quieren comer la producción. Pensé que además de conocerlos iba a aprender mucho de los procesos de trabajo, que el aprendizaje era realmente genuino. En ese momento, se acerca Lujan y me quiere dar un beso en la mejilla. Yanina, nerviosa, le dice que no, que me salude con la mano como siempre hace con otros visitantes. Lujan me da la mano y se va. Yanina me explica que Lujan no puede dar besos porque desde su discapacidad manifiesta situaciones de excitación. En ese momento pensé en que a partir de ahora tenía que prestar más atención en los momentos en que me encuentre con Guja, como le dicen todos allí.

Yanina me invito a recorrer los dos invernaderos, allí me explico el proceso de cultivo, y me mencionó todas las semillas que utilizan. Además, me invito a conocer los árboles del parque frutal con el que hacen los dulces.

Luego de una hora, decidí irme para no interrumpirlos con sus trabajos, les agradecí a todos por la recepción, y les explique que iba a seguir yendo para seguir conociéndolos. Me agradecieron que me haya acercado, y se mostraron contentos. Además, yo seguía a la espera de tener un encuentro con la comisión directiva para poder explicarles el trabajo que quería llevar adelante junto a ellos.

Evaluación: En este segundo encuentro me sentí muy bien, muy contenta. Conocí los proyectos de la institución, a los trabajadores y pude observar el espacio y su funcionalidad. Sentí que estaba en el lugar indicado. Recibí un trato muy especial por parte de los trabajadores y trabajadoras, ellos son muy genuinos, y muy felices en su lugar de trabajo.

Plan de acción: Para el tercer encuentro planeo conocer más a los integrantes en sus procesos de trabajo a través de la observación participante. Conocer el clima institucional que perciben e indagar sobre el circuito de la información.

Crónica N°3:

Fecha: 21/10/2016

Actores: Coordinadora, supervisoras, trabajadoras y trabajadores

Objetivos: Conocer más a los integrantes en sus procesos de trabajo, las relaciones sociales y las posibilidades de participación a través de la observación participante. Indagar acerca del circuito de la información.

Descripción: Previo llamado por teléfono a Mara Ferraris, la coordinadora, me acerco a la institución para conocer más sobre las relaciones entre los trabajadores y las supervisoras. Ingreso por la cocina, como lo había hecho las últimas visitas. Esta vez sentí más confianza, toque la puerta e ingrese. Pase por el pasillo hacia la oficina de Mara, estaba ella hablando por teléfono, la puerta de vidrio corrediza estaba cerrada así que la saludo con un movimiento de manos y seguí hacia el salón de trabajo. Allí estaban las trabajadoras en los telares, esta vez en un telar produciendo trapos de piso, y en el otro tapices. Además, en la mesa se encontraba Gino ovillando, Cesar poniendo las etiquetas y Miguel en su silla de ruedas observando. Los trabajadores estaban acompañados por Sandra, la supervisora. Cada uno realizando su tarea en el proceso de producción. Me siento frente a la mesa, Veronica, responsable de limpieza, me deja un equipo de mate y me pregunta si quería seguirlo porque ella tenía que salir hacer trámites. Acepte encantada, y comencé a observar, le pregunte a Daiana, encargada de un telar que trabajo estaba realizando y me dice un tapiz, Sandra se levanta de la silla sonriendo la agarra de los hombros y con una pequeña sacudida le dice: ¡Daiana! Es un almohadón no tapiz. Ambas se ríen y vuelven a sus lugares de trabajo. Percibí que entre ellas había una relación de confianza. Luego, le pregunto a Gino sobre el trabajo estaba realizando y me señala el ovillo, me interrumpe Sandra y contesta que estaba ovillando para ponerlo en el modular donde van todos los hilos que luego se utilizan para las artesanías. Me di cuenta que Gino tiene dificultades en el habla, con lo cual comencé a comunicarme a través de señas, como podía dado que no tengo conocimientos en lenguaje de señas. Nos entendimos muy bien, le convido un mate y me agradeció con un movimiento de cabeza y una sutil sonrisa. Cesar con la mirada hacia abajo, sonriendo, me pregunta si hace frío afuera, le conteste que hacía calor y siguió con su trabajo de etiquetar los trapos de piso. Luego, le pregunto a Sandra como eran las ventas de trapos de piso, me comenta que es el producto que más se vende del taller, que son de gran calidad y que los venden en comercios de la localidad.

Cada trabajador con una sonrisa en sus lugares de trabajo, concentrados, estaban distendidos, note que tal como había mencionado Mara en el primer encuentro, cada trabajador hacía lo que estaba dentro de sus posibilidades. Las supervisoras son muy cálidas con ellos, además, la sensación fue que cada uno conocía bien el proceso de producción.

Mara finaliza con su extensa charla telefónica, y se acerca al salón donde estábamos. Le pregunta a los trabajadores cómo estaban y si necesitaban algo. Todos estábamos muy bien.

Luego comienzo a conversar con Daiana y Karina, Daiana me preguntó por mi mamá, y Karina comenzó a sonreír y moverse de un lado para otro con mucha alegría. Les pregunte de donde la conocían, Daiana quién pudo hablarme, me dijo que de la Escuela. Mi mamá es docente de Educación Especial y fue maestra de ambas, por eso la alegría de Karina también. Sentí que me conocían más de lo que había supuesto. A partir de allí se generó empatía.

En el encuentro, Mara me transmite la necesidad de llegar más a la comunidad con los productos, me dijo que si bien la gente los ayudaba con la compra, entendían que no todos

conocían los trabajos que se realizan. Además que había que aprovechar para empezar a mostrarse más allá del barrio y salir hacia el otro lado de la vía del tren.

Considere que era oportuno indagar acerca del circuito de la información, los medios y dispositivos a través de los cuales comunicaban sus actividades y proyectos. Me explico que cada vez que necesitaban comunicar alguna actividad lo hacían mediante un papelito a los medios, que hacen lo mismo para comunicar algo a los padres, además de alguna reunión personal si hay algún tema con algún trabajador en particular. Le pregunte cómo era el circuito a través del cual se comunicaban con la comisión y me comenta que en las reuniones cuando se organiza una actividad, ella ya sabe que es la que tiene que comunicar a los demás. Inferí que ella era la persona que producía toda información y que su función y subcarga también tenía que ver con el compromiso que había asumido y la falta de comunicación de esta situación a los integrantes de comisión.

Para comenzar a colaborar pensé que podrían pasar el perfil personal del facebook de la institución a la fanpage. Se los propuse y les explique que era una buena herramienta de marketing, que podría ayudar con las ventas y mostrarse más. Tanto Mara como Sandra me expresaron que ellas no sabían cómo usarlo, con la negativa de que no iban a poder, les ofrecí mi ayuda y una capacitación para que puedan comenzar a trabajar. Aceptaron encantadas.

Antes de retirarme me ofrecieron la contraseña del facebook y les agradecí nuevamente. Mara me expreso su alegría de mi visita y me dijo que vaya cada vez que quiera, que no es necesario que la llame por teléfono antes y que las puertas están siempre abiertas. Les agradecí, salude a todos y me retiré.

Evaluación: El encuentro fue muy nutritivo, en especial la oportunidad de conocer más a los trabajadores y generar empatía. Sentí que era mi lugar para trabajar en la tesis, y sabía que podía colaborar. Además, indague sobre el circuito de la información interna y externa, quedando pendiente profundizar con la comisión.

Plan de acción: Para el próximo encuentro preveo capacitar a la coordinadora y supervisoras en la administración de la fanpage. Además, aprovechar el encuentro y conocer cómo ven la comunicación como equipo supervisor. También me gustaría comenzar a indagar acerca de los procesos de comunicación interna para comenzar a tener una visión más completa de la institución.

Crónica N°4

Fecha: 03/11/2016

Lugar: Taller protegido Crecer Puan

Actores: Integrantes de Comisión Directiva y Mara Ferris, Coordinadora

Objetivo: Presentación del trabajo de investigación-intervención a los integrantes de la comisión directiva. Relevar sus expectativas.

Descripción: Previo aviso por teléfono de la fecha de reunión de comisión por parte de Mara, me acerco a la institución a las 20 hs al encuentro con los integrantes de la comisión directiva. Antes de que empiecen su reunión me presente y les explique la propuesta de diagnóstico participativo y los objetivos de investigación.

Norma, la tesorera, en nombre de los integrantes de la comisión, me agradecen la presencia, y me dice que están muy contentos que alguien joven y profesional se acerque para ayudarlos. Me explica que la comisión comienza en diciembre con la nueva obra de la sala de mermeladas, que estaban abocados a eso, y que todas las actividades que se realizan son para recaudar fondos y destinarlos a la obra. Además tenían que mudarse a otro espacio dado que no podían seguir con los procesos productivos allí hasta que no finalicen los trabajos y que lo único que quedaría sería un grupo trabajando en huerta. Me manifiestan que les interesa mi propuesta, pero que en este momento, lamentándose, no iban a poder dedicarle el tiempo que merecía al trabajo en equipo. Me propone que continúe trabajando con el equipo supervisor, es por eso que acordamos que retomaría el contacto con ellos luego de la finalización de la obra mientras podía seguir acompañando a los trabajadores y supervisoras en su tarea diaria.

Les agradecí por haberme recibido, y me fui para dejarlos continuar con su reunión de comisión.

Evaluación: Si bien me sentí muy cómoda, y percibí que entendieron la propuesta de trabajo, me fui bastante preocupada porque sentí que podía haber desinterés. Sin embargo, preferí entender y agradecí que hayan pensando que la propuesta merece dedicación y compromiso. Además, registre nuevamente que no se cumple con el organigrama formal dado que Norma, la tesorera, fue la que tomo la palabra y hablo por los demás, no así el presidente de la institución.

Plan de acción: Indagar sobre los canales formales e informales comunicación y los informales. Dispositivos. Profundizar sobre el circuito de la comunicación e identificar canales aspectos obstaculizadores y facilitadores para la comunicación.

Crónica N°5

Fecha: 25/11/2016

Lugar: Oficina Coordinadora del Taller Protegido Crecer Puan

Actores: Coordinadora, Mara Ferraris y Adan Smith, Presidente de la Comisión

Objetivo: Reunión con el presidente y la coordinadora.

Descripción: En el quinto encuentro me convoca Mara Ferraris y Adan Smith, Presidente de la comisión, para tener una conversación conmigo. Llego a la institución cerca de las 10 am, me estaban esperando en la oficina de la coordinadora.

En el encuentro me plantean la propuesta de integrar la Comisión Directiva con el objetivo de ayudarlos desde una mirada profesional, y ante la necesidad de contar con una persona joven ya que los integrantes, en su mayoría son adultos. Me transmitieron que estaban muy

satisfechos con mi propuesta, y que si bien no era el momento para realizar los encuentros participativos entendían que podría ser de gran ayuda realizando propuestas para fortalecer el trabajo. También, me explicaron que la convocatoria se había consensuado con los integrantes en la reunión de comisión en la que participé. Sentí mucha alegría con la propuesta, y que debía decirles que sí. El taller es un lugar hermoso y que más allá del trabajo de tesis, siento mucho compromiso y un gran aprecio por la institución.

Adan, comenzó a explicarme el trabajo de la comisión directiva, con ojos llorosos me transmitió sus sentimientos por el lugar. Me contó que él es presidente porque nadie quiso tomar el cargo. En este momento entendí porque Norma era la voz de la comisión en las reuniones. Cuando me hablaba de cada uno de los trabajadores, las lágrimas recorrían su cara. Mara, que estaba escuchando atenta, interviene y comenta que Adan es un hombre muy sensible, que visita la institución todos los días, consulta las necesidades y lo que está a su alcance lo soluciona. Los dos se mostraron muy agradecidos, y yo les agradecí por la confianza y por haber pensado en mi para formar parte del equipo de trabajo.

Evaluación: Me fui muy contenta, con mucho entusiasmo. Lo primero que reflexione fue sobre mi lugar como investigadora. Pensé en cómo debía posicionarme de ahora en más. Me surgieron dudas con respecto a mi intervención, sin embargo entendí que sería una buena oportunidad para conocer en profundidad las relaciones entre los integrantes y sus puntos de vistas.

Plan de acción: Participar de la primera reunión de comisión, conocer los proyectos de la comisión directiva. Realizar un acercamiento a sus integrantes, saber que piensan de su trabajo para tener una visión más completa de la institución y profundizar sobre la comunicación interna para ver que tanto pueden influir los problemas de comunicación en mi accionar dentro de la institución.

Crónica N°6

Fecha: 02/12/2016

Lugar: Taller Protegido Crecer Puan

Actores: Mara Ferraris, Coordinadora, Yanina Martinez y Sandra Sanchez, supervisoras

Objetivo: Enseñar a administrar la nueva fanpage de facebook: Taller Protegido Crecer Puan. Indagar sobre los canales formales e informales comunicación. Dispositivos. Profundizar sobre el circuito de la comunicación interna.

Descripción: Llegue al taller cerca de las 10 am, me estaba esperando Mara en su oficina. Me pide un minuto para llamar a Sandra y Yanina que estaban realizando sus tareas. Mientras las esperaba, vi por el ventanal que da al salón que estaban algunos de los trabajadores realizando sus tareas y me acerque para saludarlos, una vez más me recibieron muy alegres. Volví a la oficina, Mara estaba escribiendo un correo, me explica que tenía que mandar

documentación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación dado que el Taller Protegido había comenzado con los trámites para adecuarse a la nueva Ley Federal de Empleo Protegido, que parte de esto tenía que ver la obra que comenzaba en las próximas semanas para adecuarse a las disposiciones del Ministerio sobre todo en lo que respecta a seguridad, higiene y accesibilidad para personas con discapacidad. Actualmente no hay espacios accesibles, todo el edificio es antiguo, y que además de estar muy deteriorado, por ejemplo no cuenta con baños adaptados para personas con discapacidad.

Entra Yanina y Sandra, nos sentamos las cuatro frente a la computadora, estábamos muy apretadas, la oficina es pequeña, pero pudimos trabajar. En el encuentro les conte que había pasado el perfil personal de facebook a la fanpage y había recuperado todas las fotos y las traslade también al nuevo perfil de la organización. Les explique el funcionamiento de la herramienta de facebook, note que las chicas estaban un poco reticentes. Me comentaron que ellas no tenían mucha idea de facebook. Les propuse colaboración y acompañamiento en un principio, pero les explique la necesidad de que ellas puedan utilizarlo dado que son las que están diariamente allí. Luego, cambio el ánimo, y mientras les explicaba, preguntaban y repreguntaban. Aproveche ese momento para indagar acerca de los procesos de comunicación interna, cómo eran las relaciones entre ellas, los trabajadores y los padres. Me explicaron que no hay un canal formal, excepto, el de la nota cuando se invita a los padres alguna reunión, que después las relaciones se dan de manera informal. Yanina me comentó que se llevaban muy bien entre ellas y que cada una tiene las tareas definidas, cuando están los procesos de producción en marcha cada una con su equipo se concentra y trabaja sin dificultades. Mara, me comentó que ella si bien esta encargada de las tareas administrativas y coordinación, también ayuda en los procesos y tareas, las supervisoras me lo afirman y hacen un chiste, nos reímos. En ese momento me di cuenta que eran un equipo de trabajo que estaba fortalecido. Sandra me comenta que se conocen hace más de 10 años, y que ella es la de personalidad fuerte, pero como ya se conocen saben relacionarse.

En la charla, Mara vuelve a mencionarme lo de la primera reunión sobre la dificultad de trabajar con la comisión directiva, me explica que siente mucha responsabilidad porque además de sus tareas diarias en el taller siente que tiene que resolver temas que deberían estar ocupándose la comisión, o la persona encargada de la secretaría. Me explica que nos sabe como transmitirlo a los integrantes de la comisión. Además, me afirma que cada cambio de comisión es un problema dado que no hay un documento o una minuta que se lleve al día para poder transmitir a los nuevos integrantes toda la información. Me afirma que es agotador para ella, porque cada nueva comisión tiene que comenzar de cero. En esta situación, volví a reconocer que Mara siente una sobrecarga de responsabilidades.

Evaluación: En este encuentro pude registrar obstaculizadores que dificultan el proceso de comunicación, como a falta de estrategias o canales formales de comunicación interna. Sentí que Mara, la Coordinadora, tiene una gran necesidad para comenzar a trabajar en algunas

cuestiones de comunicación, quizás por ser ella quién es el nexo entre la Comisión Directiva y los trabajadores.

Plan de acción: Entrevistar a los trabajadores para conocer su postura en cuanto al trabajo. Indagar acerca de sus tareas y la relación con las supervisoras e integrantes de la Comisión. Para ello, solicite a Mara que sugiera a los trabajadores que considere que pueda entablar una comunicación más fluida, me nombro a Marcelo, Jorge y Daiana.

Crónica N°7

Fecha: 22/12/2016

Lugar: Taller Protegido Crecer Puan

Actores: Coordinadora e integrantes de la Comisión Directiva

Descripción: Llegue a la institución a las 20 pm, hora que estaba pautada la reunión de comisión directiva. Una vez en la sala de usos múltiples salude a todos y me senté en la mesa, algunos integrantes ya estaban en ronda con equipos de mate al centro, mientras nos preparábamos para comenzar con la reunión, me agradecieron que haya aceptado integrar el equipo y me explicaron que iban a elegir autoridades para que reemplacen algunos cargos que por inasistencias y estatuto ya no podían integrar. En la reunión me preguntaron si me interesaba la vicepresidencia, transmití que no había leído el estatuto y que no sabía que roles cumplía. Además, era mi primera experiencia en una comisión directiva. Me comentaron que los roles no estaban bien definidos, que si bien el estatuto marcaba pautas, todos hacían de todo, y que consideraban que podía ocupar el cargo por mi forma de desenvolverme. Los cargos que quedaban pendientes eran pro- tesorera y revisor de cuentas, entre todos infirieron que eran cargos que como comunicadora no me iba a interesar tomarlos, y estaban en lo cierto.

Una vez acepados los cargos, comenzamos con los temas que tenía anotados Mara en su agenda; descripción de tareas y personas que ocuparían los puestos en el stand de la Fiesta Nacional de la Cebada Cervecera a realizarse el próximo mes de enero. Además, anunció la mudanza, en la semana, al salón del Club de Leones de Puan, institución que dono el espacio para que el taller de producción pueda trasladarse a ese lugar, mientras se realizaría la obra que comenzará el 2 de enero. Además, se informó que los integrantes que se tomarían un mes de vacaciones luego de la FNCC, cerrando el taller de producción, solo quedando en supervisión la huerta por los cultivos.

Los temas que iba mencionando Mara, eran revisados por Norma, la tesorera. En ese momento comencé a observar a los integrantes. Inferí que Norma cumplía un papel importante dentro de la institución y a la vez conflictivo, relación que me propuse profundizar.

También, se reflexionó en torno a la mudanza sobre el estado de los trabajadores y trabajadoras. No iba hacer fácil para ellos cambiar de lugar, pero la coordinadora, acordó

hablar con ellos y explicar que este cambio por unos meses sería muy importante para el futuro. Además, Mara comentó que se trabajó en el cambio de perfil personal de la institución a la fanpage, y que ya había comenzado a funcionar con nuevas publicaciones. Allí me di cuenta que nunca habíamos consultado a la comisión si esto era posible o si todos estaban de acuerdo.

En la reunión consulté si pensaban realizar difusión del cierre por vacaciones e informar sobre el nuevo espacio temporal en que se desarrollarían las actividades. Norma y Adan mencionaron que podían mandar una nota a la radio y al canal, que debía redactarlo Mara, y ésta propuso comunicarlo además por facebook. También, solicite una copia del estatuto para leer a fin de trabajarlo para la tesis y para conocer las tareas que me correspondían.

Al finalizar, el presidente nos invito a un almuerzo de fin de año que estaba organizando para el 30 de diciembre.

Evaluación: Me sentí cómoda, un poco preocupada por mi nuevo rol dentro de la institución, pero consideré que iba a trabajar con mucho compromiso y sentí que debía ponerme a leer cuanto antes el estatuto. Además, percibí que el trabajo iba a llevarme un tiempo dado los proyectos de la institución para la concreción de la obra. Sin embargo, sentí que era mi lugar y quedarme tranquila para aprovechar las oportunidades para nutrirme y seguir indagando acerca de los procesos comunicacionales. También, pude confirmar que organigrama real no se respeta y que las decisiones que se toman en muchas ocasiones no son tratadas en comisión.

Plan de acción: Conocer las dinámicas de trabajo e institución a través de la observación participante, trabajar para aportar y acompañar a los integrantes de la institución en la concreción de proyectos hasta que todos los integrantes de la institución estén de acuerdo en realizar encuentros participativos para la realización del diagnóstico comunicacional. Además, me propongo seguir trabajando con el equipo supervisor y realizando entrevistas a informantes claves.

Entrevista N°1

Fecha: 23/03/2017

Lugar: Casa de Nilda

Actores: Nilda Castelli, fundadora del Taller Protegido. Mamá de ex trabajador.

Objetivo: Entrevista a Nilda Castelli para conocer la historia institucional, inicios, trabajo realizado en el tiempo, experiencias y retos.

Anahi: Gracias por recibirme Nilda. Voy hacerte unas preguntas en relación a tu actividad en el Taller Protegido. Además, necesito grabar esta entrevista para poder desgravarla después.
¿Estás de acuerdo?

Nilda: Si, por supuesto.

Anahi: ¿Cómo fueron los inicios del Taller?

Nilda: El inicio del Taller fue idea de Luis Kloster, él fue el que gestó esa idea y el que empezó. Como el también tiene una hija con capacidades diferentes empezó a tener esa idea de un taller protegido para que puedan ir este tipo de personas porque hasta ese momento sólo estaba la Escuela Especial. Acá no tenían cabida en ningún lugar para trabajar. Así que Luis me vino a ver un día y me dijo; ¡Nilda tenemos que hacer algo por los chicos! Sabiendo que yo tengo a Mariano, para ver si quería sumarme, y así se fueron sumando otras personas.

Anahi: ¿Recordas cuantos padres eran en ese entonces?

Nilda: Y estaba Orlando Vicente, Susana Finoia, Agustin Barreiro y después se sumo Yolanda Bonelli.

Anahi: ¿Cómo fue el proceso del inicio hasta obtener la personería jurídica?

Nilda: Y bueno, allí se hicieron todas las gestiones en un lado y en otro. Necesitábamos que se pueda abrir legalmente. Se hicieron gestiones a nivel provincial y a nivel municipal porque las primeras tres o cuatro personas estaban pagas por el municipio, después recién paso a que le paguen la provincia. El primer lugar que nos consigue la municipalidad fue la casita de Cavanetes, ahí fue donde se abrió el taller y estuvimos dos años. Hasta que Kloster gestionó para que nos cedan la casita del ferrocarril, veíamos que estaba ahí abandonado, y bueno hasta que lo consiguió y fuimos, ni te cuento lo que era eso. Se trabajo mucho para acomodarlo y limpiarlo. Se consiguió hasta que nos dieran hasta la cacha de independiente, ya con la idea de que se hiciera una huerta, para ese entonces se trabaja en carpintería.

Anahi: Antes de mudarse para el actual lugar, ¿Que tareas desarrollaban?

Nilda: Se hacían manualidades, los chicos hacían cosas en madera. Y a las nenas les enseñaban a cocinar o hacer alguna labor, y bueno, así se pasaba la mañana.

Anahi: ¿Y cuando se mudaron comenzaron con otras actividades?

Nilda: Si, ya allá se incorporaron otras actividades y más operarios. Se trabaja en carpintería, se hacían cosas muy lindas con Sergio Amaya, el les enseñó cosas muy lindas, trabajaba también Marcelo Miranda. En una oportunidad se criaban pollos. Íbamos hacíamos matanza de pollos, los pelábamos y los vendíamos. Los criábamos con cereal. Y en otra oportunidad hacíamos los trapos de piso, que como todo al principio se le va tomando la mano. Hoy por hoy son los mejores trapos de piso, yo los uso siempre porque son los que me dan mayores resultados, y además estas colaborando con la institución.

Anahi: En ese momento, ¿Cómo era la relación con la comunidad?

Nilda: La comunidad siempre respondió muy bien, tanto como con la compra de los productos o hacer alguna donación. Bueno, la comunidad de Puan es así, siempre colabora, creo que nadie se puede quejar. Después ya se incorporó dentro del taller una psicóloga que estaba supervisando. También se criaron cerdos, un tiempo, pero no se continuó mucho tiempo porque era un poco peligroso para los chicos.

Anahi: ¿Cómo se pensó el nombre Crecer?

Nilda: Porque había que ponerle un nombre. Pensamos con qué intenciones se fundó el taller, para que todos los chicos con capacidades diferentes puedan crecer ya sea en el ámbito de huerta, manualidades, de la carpintería, de todos esos talleres que hubo a largo del tiempo. Así que “Crecer” nace de la idea de que los chicos tienen la oportunidad de seguir creciendo. Pensamos muchos nombres pero cuando alguien puso ese nombre sobre la mesa, todos dijimos: ¡Ese es el nombre!

Anahi: ¿Eran solo padres los que integraban la comisión en sus inicios?

Nilda: Si, claro. En un principio la comisión estuvo formada por todos los padres, después con el tiempo se fue integrando gente de la comunidad que no tenía estos problemas en la casa. Yo creo que más del 50 por ciento de la comisión tendrían que ser padres, porque sólo el que tiene la yaga sabe lo que es. No sé ahora cómo está conformado. Yo en Mara tengo plena confianza porque es excelente, pero yo pienso que los padres de los chicos tendrían que participar más. En una oportunidad me pareció que era más una comisión que trabajaba como una comisión de un club que de un taller protegido.

Anahi: ¿Cómo es eso Nilda?

Nilda: Claro, eran más frío, como que los chicos, va no son chicos, son personas adultas, los operarios como que estaban dejados de lado y se tomaban otros puntos de vistas.

Anahi: Por último Nilda, ¿Que balance haces en tus años colaborando en el taller?

Nilda: Yo trabajé hasta que se logró tenerlo, y trabajé después, di un montón de mí con mucha alegría. Bueno, hasta que Mariano dejó de ir por el problema que tuvo con una supervisora, no quiso ir más, pero a veces paso y veo que sigue creciendo y eso me alegra.

Anahi: Gracias Nilda por tu tiempo.

Nilda: Gracias a vos por colaborar con el taller.

Entrevista telefónica N°2

Fecha: 7/04/2017

Actores: Oscar Lujan Romero

Objetivo: Entrevista telefónica a Oscar Lujan Romero para profundizar la historia institucional. La comunicación se da previo aviso y coordinación para dicha entrevista.

Anahi: Hola Lujan, ¿Cómo estás?

Lujan: Bien Ana. Vos, ¿Cómo estás?

Anahi: Bien Lujan, gracias. Como acordamos estoy realizando esta llamada para que me cuentes sobre los inicios del Taller Protegido Crecer de Puan. Sé que fuiste parte de la concreción.

Lujan: Si, fui parte del nacimiento cuando estaba de Delegado Regional del Consejo Provincial de Personas Discapacitadas y Presidente del Centro de Atención al Discapacitado de Puan.

Anahi: ¿En qué año nació el Taller Protegido de Puan?

Lujan: En el año 1998, Luis Kloster junto a Mario Vercelino se reunieron conmigo para plantearme la necesidad de un Taller Protegido de Producción para que sus hijos puedan tener un lugar de contención y desarrollo laboral. Antes cuando los chicos con discapacidad terminaban la escuela no tenían dónde ir, y me vinieron a ver porque como yo era referente del Consejo Provincial había andado mucho por la provincia y ya se estaban poniendo en marcha muchos Taller Protegidos.

Anahi: ¿Recordás cómo fueron los inicios del Taller?

Lujan: Si, por supuesto. Cuando vinieron a verme comenzamos a mantener reuniones con el intendente Larrondo para que el Municipio pueda facilitar una casa o un espacio donde los padres y las personas con discapacidad puedan desarrollar tareas y trabajos, siempre en relación a sus posibilidades. Logramos que a través del Municipio nos alquilen una casa y en poco tiempo los chicos estaban en el lugar.

Anahi: ¿Cómo fueron las actividades en su inicio?

Lujan: En principio trabajaban los padres y madres, muchos de los chicos no podían trabajar por su discapacidad, por eso también, y a la par del Taller Protegido iniciamos los trámites y solicitudes para que aprueben un Centro de Día que incluiría a las personas con discapacidad grave. El Centro de Día no lo pudimos conseguir, de hecho hasta la actualidad no hay un Centro de Día en Puan.

Anahi: ¿Por qué crees que no lo consiguieron?

Lujan: No lo conseguimos porque los padres querían tener a sus hijos juntos. Además, el Municipio no estaba en condiciones de bancar dos proyectos, imagínate que el Centro de Día implica más logística y más gastos. Allí están más tiempo, funciona como un hogar pero no duermen allí. Por eso se decidió concentrar todo en el Taller Protegido.

Anahi: ¿Cómo ves hoy al Taller Protegido? Que reflexión haces respecto al paso del tiempo.

Lujan: Imaginate lo que puede significar para mí, una alegría. Yo siempre digo que tuve la suerte de tener un trabajo independiente y poder desenvolverme solo, a pesar de mi discapacidad, pero ver el crecimiento que ha tenido el Taller durante estos años es increíble. Me siento orgulloso de haber colaborado en este proyecto, que hoy tiene más de 18 personas trabajando y está creciendo todos los días.

Anahi: Gracias Lujan por tu aporte.

Lujan: De nada Ana. Podes llamarme cuando quieras o tengas alguna duda. Éxitos con la tesis y quiero leerla cuando la termines.

Anahi: Gracias Lujan.

Crónica N°8

Fecha: 5/05/2017

Objetivo: Encuentro informal con Daiana Tiecher, trabajadora, para conocer el clima que percibe y las relaciones entre los integrantes

Lugar: Club de Leones Puan

Descripción: En una de mis visitas al taller me propongo mantener un encuentro informal con Daiana Tiecher, trabajadora.

Llego al espacio a las 9 hs, estaban los trabajadores y trabajadoras en el salón del Club de Leones, lugar que cedió esa institución para que se pueda continuar con la producción de trapos de piso, artesanías en telar y dulces. Algunos de los trabajadores estaban realizando banderas argentinas en un telar y Daiana en otra máquina produciendo tapices. Saludo a todos con un beso, percibí que estaban muy contentos con mi visita, a ellos les encanta que recibir a la gente que llega a visitarlos. Me acerco a Daiana y le pregunto si podía enseñarme la tarea que estaba realizando, me explica paso por paso cómo utiliza el telar, desde cómo ubicar los ovillos hasta como se enciende la máquina y las técnicas que usa según la trama de cada creación. También me explica que Sandra siempre la guía en el trabajo y que sus compañeras de trabajo son Karina y Camila, que juntas trabajan en telar y trapos de piso. Le pregunto si le gusta el trabajo que hace y me responde sonriendo que sí, y que es muy buena haciéndolo, que también sabe hacer otras cosas pero esa es su responsabilidad diaria.

Mientras la máquina continuaba su trabajo y Daiana supervisaba, le pregunto qué siente por el taller; me dice que le encanta estar ahí, le encanta su trabajo y que es un lugar de mucho amor y que esta agradecida por cómo la tratan. También me dice que es feliz y que trabajan mucho para vender los productos. Además, me cuenta que le gustaría volver hacer encuentros con los otros talleres protegidos (el de Darregueira y Villa Iris) y me confiesa que ella tiene un novio en Darregueira y que le gustaría poder trabajar juntos así lo veía todos los días. Sonreímos las dos, los trabajadores que escuchaban la conversación también sonrieron y comenzaron a hacerle chistes, ella sólo reía sonrojada.

Le agradezco a Daiana por enseñarme su trabajo, y le digo que me gustaría que me haga un camino con colores claros, muy contenta me dijo: *“Manos a la obra”*. Le agradecí nuevamente y le dije que me avise cuando esté listo. Me quede un ratito más tomando mate con los trabajadores en la mesa del salón, mientras me contaban todas las actividades que habían hecho en el último encuentro de talleres protegidos en Puan, su viaje a la isla y lo bien que la habían pasado. Sandra quien estaba en ese momento acompañándonos me explico que no pudieron volver a juntarse por un tema de costos en los traslados. Les dije que seguro íbamos hacer lo posible con la comisión para organizar otro cuando lleguen los días lindos y que iba a proponérselo a los integrantes dado que son momentos únicos que ellos viven y que recuerdan mucho.

Me había escapado del trabajo, previo aviso a mi jefe, para acercarme a visitarlos, con lo cual les agradecí los mates y a Daiana por enseñarme su trabajo, les di un beso a todos y me fui.

Evaluación: Fue una buena conversación dónde pude registrar cómo se siente Daiana en relación a su tarea y su relación con sus compañeros y supervisoras.

Plan de acción: Continuar profundizando en el clima institucional que perciben los integrantes.

Crónica N°9

Fecha: 16/06/2017

Actores: Trabajador Marcelo Marconi.

Objetivo: Encuentro informal con Marcelo Marconi, trabajador, para conocer el clima que percibe y su relación entre los integrantes

Lugar: Huerta del Taller Protegido Crecer

Descripción: En otra de mis visitas al taller, me propongo mantener una charla informal con Marcelo Marconi, trabajador. Previo acuerdo con él por whatsapp ya que nos conocemos de hace mucho tiempo.

Llego al taller, esta vez ingreso directamente a la Huerta, allí estaban Yanina, Marcelo, Jorge, Damian, Nestor, y Gino. Estaban realizando un chipiado de hojas y ramas secas a mano. Yanina me cuenta que lo que están haciendo es un trabajo importante que al no contar con una chipiadora es necesario para la huerta y que tiene pensado pedir a través de algún proyecto de INTA Pro Huerta la adquisición de la misma. Estabamos dentro del invernadero, la realidad que hacía frio, pero al estar cerrado estábamos dentro de todo calentitos. Yanina me cuenta que es duro trabajar en Huerta en invierno por el frío que hace en Puan sobretodo, es una zona de heladas y mucho viento.

Los chicos me preguntan cómo estoy, que hacía allí, les dije que había acordado charlar con Marcelo un rato. Marcelo dejo lo que estaba haciendo, le preguntó a Yanina si podía recibirme, ella le dijo que sí y mientras recorríamos los invernaderos caminando me pregunto sobre la tesis. Me dijo que había escuchado que estaba haciendo un trabajo y que le interesaría saber más. Yo encantada, y sorprendida por su pregunta me di cuenta que no había estado presente cuando plante la propuesta a la Comisión y supervisoras. Verdaderamente me sentí mal, y caí en la cuenta de que no había pensado en los que faltaban ese día, y ellos también son parte de este lugar. Le conté a Marcelo que había terminado de cursar la carrera de Ciencias de la Comunicación en 2015 y que les proponía hacer un trabajo en conjunto para mi tesis y para poder ayudarlos. Le explique que su opinión sobre cómo se siente en el taller, la relación con su trabajo y compañeros era importante para este trabajo, y que además, íbamos a trabajar en encuentros todos juntos que seguro le iba a interesar y nos íbamos a ayudar entre todos.

Lo primero que me dijo fue que quería leer la tesis cuando la termine, la verdad que me emocionó su interés. Sentí que ese también era mi lugar y Marcelo, hoy me enseñó mucho y yo estoy muy agradecida.

Le pregunte a Marcelo cómo se sentía en el taller y me comentó que muy bien, que no falta nunca porque le gusta compartir el trabajo con sus amigos, también me mencionó que Mara, Yanina y Sandra son muy buenas con ellos y siente que el taller es su casa. Le pregunte además, qué trabajos hacía en el lugar y me dijo que él es el encargado del reparto de las

verduras a los clientes y que también ayuda a sus compañeros en la huerta cuando hay mucho trabajo. Nos acercábamos al final del invernadero cuando llega Ricardo, trabajador que también me conoce del pueblo y comienza a hablarnos, no comprendí lo que intentaba decirnos con lo cual volvimos hacia donde estaba Yanina y ella pudo transmitírmelo. Luego se acercaron los demás trabajadores y Yanina les pidió que sigan con sus tareas, les agradecí por haberme recibido nuevamente y les comenté que iba a seguir visitándolos, se mostraron muy contentos todos. Me acerque a Marcelo, le agradecí el tiempo que me había dedicado y me dijo que se sentía muy contento de que vaya a trabajar con ellos. Le sonreí, y me fui a mi trabajo, dado que había pedido salir un ratito para ir al Taller.

Crónica N°10

Fecha: 18/07/2017

Lugar: Club de Leones Puan

Actores: Mara Ferrari, coordinadora.

Objetivo: Encuentro informal con Mara Ferraris para conocer el territorio, la población, los recursos, financiamiento. Además, me interesa en esta instancia conocer cuáles son los actores y OSC que influyen en los objetivos de la institución y cuál es la relación que mantiene con ellos.

Descripción: Llego al club de Leones cerca de las 10.30 hs, previo aviso a Mara, dónde le había comentado cuales eran los puntos de trabajo de este encuentro. Al ingresar al espacio salude a todos los trabajadores y les pregunte cómo estaban. Sandra, me dice que extrañan su lugar de trabajo y que no ven la hora de volver al taller. Los miré y efectivamente no tenían la misma sonrisa como cuando están allí. Además, Sandra me dice que extrañan a los trabajadores de huerta. Me acerco hacia la oficina abierta de Mara, se había acomodado en un rinconcito, también me di cuenta que no estaba muy cómoda. Ella siempre agradable y muy predispuesta conmigo nos pusimos a conversar, ya me había anotado todo en un papel, cuáles eran los recursos con los que contaba la institución, las organizaciones, áreas municipales y empresas que colaboraban con el taller. Le propuse leerlos juntas, ya que la idea es que sea más fructífero el encuentro. Sobre los recursos faltaban los humanos, así que lo pensamos juntas, en cuanto a organizaciones revisábamos juntas y a medida que íbamos conversando sobre la relación y el vínculo, iban surgiendo más actores que no estaban en el listado. También, le pregunte sobre el barrio de Cámara de Comercio, y me contó que costo que la comunidad conozca el taller porque estaba ubicado atrás de la vía. Mara me dice que el Taller es un antes y un después de que construyeran un barrio nuevo y de que inauguraran el polideportivo y las piletas climatizadas. Me comentó que circula más gente, pero que ya no están aislados. También, en la conversación, me dijo que ella siente que el taller es de todos los puanenses, que el lugar creció y se levanto gracias a la ayuda y aporte de cada habitante de Puan, por eso considera que es de ellos también.

Además en el encuentro le consulte sobre el financiamiento, para sacarme algunas dudas sobre el tema. Fue una extensa charla, donde yo quería conocer más, que no se me escape nada.

Al finalizar, me comentó que estaba pensando en ir armando el guión de la inauguración de las instalaciones del taller. Le dije encantada que sí, hablamos sobre lo que ella quería comunicar, me comenta que quería hacer hincapié en el agradecimiento a la comunidad y a todos los actores que habían hecho posible la obra. Quedamos en contactarnos por este tema. Aproveche para contarle sobre el trabajo que venía realizando, las entrevistas para conocer en profundidad la historia de la institución, y a los trabajadores para conocer como se sienten, cual es el clima que perciben y el grado de participación.

Al finalizar el encuentro, salude a todos, y me retire.

Evaluación: En esta instancia pude recolectar información sobre recursos, financiamiento, territorio, población y actores sociales. El vínculo con las organizaciones sociales y cómo influyen en los objetivos del taller.

Plan de Acción: Profundizar sobre las relaciones que se dan en el taller, entre las áreas productivas y el clima institucional por parte del equipo supervisor.

Crónica N° 11

Fecha 6/07/2017

Lugar: Huerta del Taller Protegido Crecer

Actores: Jorge Garay, trabajador.

Objetivo: Encuentro informal con Jorge Garay, trabajador, para conocer el clima que percibe y su relación con los integrantes

Descripción: Previo acuerdo con Yanina, me acerco al Taller cerca de las 11 am, llego al lugar y voy directo a la Huerta, hacía mucho frío. Me acerco a un invernadero, ingreso y lo veo Jorge que estaba solo intentando arreglar una manguera que se le rompió, lo saludé y le pregunte qué estaba haciendo, me dijo que estaba investigando la manguera de riego porque se pincho. Fue una oportunidad para consultarle cómo funcionaba el sistema de riego. Me enseñó cómo funciona, además me contó que las mangueras las arman ellos mismos. Fue un momento de aprendizaje y además aproveche para entablar una conversación informal, una vez finalizado el intercambio. Le pregunto sobre su trabajo, cuales son las tareas que desarrolla, me dice que además de la huerta sabe hacer de todo, que hace trapos de piso, tapices, caminos y atiende el local. Me aclara que el trabajo de huerta es sólo para hombres, que las chicas no van a huerta, cosa que me pareció extraño dado que en una de mis visitas ví a Daiana colaborando allí, y además la supervisora es mujer. Le transmití que yo había a las chicas y que infería que no era solo para hombres. Me dijo que en realidad es trabajo de hombres, pero también lo puede hacer una mujer, se mostró un poco nervioso por lo tanto no quise molestarlo, ni pregunte más. Luego, le pregunté que siente por el taller; me dijo que le encanta ir y que si falta

se enloquece en su casa. Además, me contó que a veces le cuesta levantarse, pero que siempre tiene ganas de ir. También, me dijo que Yanina, Mara y Sandra son muy buenas con ellos. Le pregunte cómo era la relación con sus compañeros, me dijo que si bien a veces algunos tenían días malos, se llevaban bien. Jorge, mientras sonrío, me cuenta una situación con Gino, en la que se puso muy nervioso y empezó a pegarle a una puerta. Me explico que esa situación los hizo poner nervios a todos, pero que Mara llamo a la mamá y se lo llevo. También, mencionó que extraña a sus compañeros que están en el Club de Leones, y que le encantaría que termine la obra para poder volver a estar todos juntos, me dice que siente que el taller es su familia.

Agradezco a Jorge el tiempo que me había dedicado, lo deje solo en el invernadero y me retire.

Evaluación: El encuentro con Jorge fue positivo, pude registrar cómo él también se siente bien en su trabajo, y el clima que percibe es realmente bueno.

Plan de acción: A través de la observación participante, realizar una descripción espacial de las nuevas instalaciones, cómo influye en la circulación de la información y para la comunicación. Disposición de los espacios, funcionalidad.

Crónica N°12

Fecha: 23/08/2017

Lugar: Taller Protegido Crecer

Actores: Coordinadora, equipo de supervisión, trabajadores y trabajadoras

Objetivo: Me propongo a través de la observación participante, realizar una descripción espacial de las nuevas instalaciones, cómo influye en la circulación de la información y para la comunicación. Disposición de los espacios, funcionalidad.

Descripción: Unos días después de la inauguración de la nueva sala y reacondicionamiento, me acerco al taller sin previo aviso, cerca del mediodía. Sin duda el espacio había cambiando totalmente. La cocina ahora es enorme, con todas las comodidades y herramientas. Estaban los trabajadores en la nueva sala elaborando dulces. Al ingresar saludo a los trabajadores y Jorge me dice que me ponga la cofia porque Yanina me iba a retar. A partir de ahora se ingresa con gorro y si entras a elaborar hay que ponerse guantes y delantal. Pregunto dónde había cofias e ingreso. Estaban elaborando dulce de membrillo y conversando sobre sus actividades diarias. Les pregunto cómo están, cómo se sienten con las nuevas instalaciones, todos sonreían, y me respondieron que muy bien. Yanina que los acompañaba me dijo que estaban muy contentos, que era más cómodo. Estaba muy agradecida, le transmiti que ellos lo merecían por el trabajo que hacían. Luego salí y recorrí el espacio, me sentía como en casa. El día de la inauguración había notado que habían señalizado cada sector, le consulte a Mara y me dijo que había sido ida de ellas y que le había pedido a Pedro, el diseñador que la ayude con la señalectica. Me pareció una buena iniciativa, pero registré que como otras situaciones no habían informado previamente a la comisión. Luego, fui hacia el salón multiusos, estaban

organizando para almorzar, me invitaron a quedarme pero les respondí que tenía que volver al trabajo. Me quede un ratito más charlando con Cesar, mientras observaba cómo era la nueva distribución de espacios, noté que la funcionalidad no había cambiado; los espacios dónde circula mayor información eran los mismos pero ahora era todo era más cómodo y grande.

Antes de irme, salude a todos, pase por la cocina, desde el ventanal hago seña con la mano saludando.

Evaluación: Me propuse en la visita registrar los espacios reacondicionados. Inferí que nada había cambiado, aunque tenía una sospecha en cuanto a la nueva cocina, me iba a llevar tiempo reconocer si pasaría a ocupar el lugar del salón multiusos, porque ahora era un espacio más grande y cómodo. Sera cuestión de tiempo y seguir indagando acerca de la nueva funcionalidad.

Plan de acción: Pactar una reunión con Graciela, integrante de la comisión y mamá de Viviana Pons, trabajadora del taller, para conocer la relación de la institución con los padres y cuales es el circuito de información entre ellos.

Entrevista N°3

Fecha: 06/09/2017

Lugar: Salón de usos múltiples Taller Protegido Crecer

Actores: Graciela Rebecchi, madre de Viviana Pons trabajadora del TPC.

Objetivos: Conocer la relación de la institución con los padres, madres y tutores de los trabajadores. Conocer circuito y espacios de comunicación a través del cual se comunican el equipo y los padres.

Anahi: Hola Graciela, ¿Cómo estás?

Graciela: Hola Anahi. Bien.

Anahi: Te agradezco por acceder a que te realice una entrevista para mi tesis. Voy hacerte unas preguntas para mi trabajo que tienen que ver con tu situación como mamá de una trabajadora. Me interesa conocer que piensas sobre el taller, cómo la encontras a Vivi en este espacio y cuál es tu vínculo con los integrantes. Voy a grabar esta entrevista que para poder transcribirla luego. ¿Estás de acuerdo?

Graciela: Si, por supuesto. Ningún problema.

Anahi: Bien. Gracias. ¿Cómo se da el ingreso de Vivi al taller?

Graciela: La verdad que Vivi está acá gracias a Norma Centineo (Integrante de la Comisión Directiva), un día le dijo; ¿Y vos que haces que no vas al taller? y bueno empezó a venir y venir y acá esta. Ella igual ya había venido, pero después dejó. Cuando volvimos de Buenos Aires, el médico nos dijo que le iba hacer bien integrarla. Nos decía que en las iglesias hay grupos de jóvenes que se reúnen y acá en Puan no hay esas cosas, lo único que hay es el Taller, así que vino, pero no sé si alcanzó a venir medio año, no se sentía cómoda. Yo le preguntaba ¿Qué es lo que no te gusta Viviana? Y me decía que no que ahí son todos tontos, y no sé que le parecía

ella, porque ella dentro de su discapacidad ella razona bien, sabe escribir, leer y lo que le falla a ella es la memoria. Por ejemplo yo ahora si me vengo acá le digo Vivi cuando te levantes no te olvides de juntarme la ropa y vuelvo y la ropa está colgada.

Anahi: Pero eso me pasa a mí con mi compañero también ja,ja,ja.

Graciela: Ja,ja,ja, Bueno, con mi marido también me pasa. Igual ella es todo así, la mandas al supermercado de Melchor y va, y ya se olvido. Es la memoria a corto plazo, y también es algo de gustarle y no gustarle. Acá a veces que viene re enchufada, y otras veces no quiere, me dice; No quiero mamá soy la única que trabaja y que los otros no hacen nada, y bueno Vivi le digo es mejor que trabajes porque quiere decir que puedes y que saben que haces las cosas. Y resonga, y resonga, resonga.

Anahi: ¿Y la relación con Mara, Yanina y Sandra? ¿Cómo ves ese vínculo?

Graciela: A las chicas las adora.

Anahi: Se siente contenida

Graciela. Si, si. Una buena onda con todos, a Mara y Yanina la quiere mucho. Con Vero tiene un filin, la invita a la casa los sábados, va a tomar mate, son muy compañeras. Vero le tiene una paciencia.

Anahi: Y vos, ¿Ya habías integrado otra comisión?

Graciela: Yo ya había integrado la Comisión cuando se fue Lili Belli, y andaba con unos quilombos por todo esto, y me dijo entra te va hacer bien, no vas a pensar tanto, vas a estar ocupada, y que se yo, vine pero eso no era una comisión, éramos tres o cuatro. No era como ahora, que estamos todos, éramos cuatro antes y que puedes hacer con cuatro. ¡Pobre Mara! veníamos y no sabíamos nada, no sabíamos que hacían, la plata que había, una desorganización total. En cambio a partir del año pasado, muy bien, con Norma Casauon, viste lo que es, será lo que será, pero ella tiene todo organizado. Todo esto se logró por la comisión que hay.

Anahi: ¿Qué crees que cambio?

Graciela: Es otra cosa, porque vos decís se va hacer esto y cada cual remamos para el mismo lado. En cambio antes decíamos vamos hacer esto y vamos hacer lo otro y no hacíamos nada. Ahora hay cosas que hay que mejorar, como que falta coordinación, pero somos más y remamos juntos para el mismo lado, como te decía. Yo no sé cómo las chicas se la bancaron, Mara te puede decir.

Anahi: ¿Qué crees que habría que mejorar en cuanto la Comisión Directiva?

Graciela: Yo pienso que estamos bien, a comparación de la otra comisión que integre, creo que estamos descoordinados o a veces no estamos todos informados y eso complica un poco. Pero como yo tengo el ejemplo de la vieja comisión que era un desastre me parece que estamos muy bien. O por ejemplo, hay cosas que se plantean en reunión de hacer muchas cosas y hay que dedicarse el fin de semana y bueno, y ahí ya muchos no les gusta tanto la idea.

Anahi: Cuando no venís a una reunión de comisión, ¿Cómo haces para informarte lo que sucedió o se habló?

Graciela: Yo cuando faltó, al otro día que vengo a traerle la comida a Viviana le pregunto a Mara, ella nunca falta y siempre te informa bien lo que se trato y para saber qué es lo que pasó. Pero ya te digo, esta comisión da gusto trabajar.

Anahi: Y cuando tienen que informarte algo con respecto a Vivi o alguna información a los padres de los trabajadores, ¿a través de qué medio les informan?

Graciela: Por ejemplo, el otro día me mandaron un papelito con la información para que sepamos que van a ver si pueden abrir de tarde también y que disponibilidad tendrían los chicos, pero te notifica con un papelito y te dice el día y horario de la reunión, te lo manda a decir con el chico. Te dice que por favor asistas porque son temas importantes. Igual no tenemos muchas reuniones. Es la forma que tiene de comunicarse con los papas.

Anahi: ¿Y los otros padres como responden a las convocatorias?

Graciela: Y mira prácticamente reuniones con los padres no se hace nunca, desde que estoy yo solo esta vez se hizo. Con los padres no se hacen reunión, es decir, posiblemente Mara llame algún padre específico por un problema que tenga con su hijo, no se por ejemplo Azucena, viste que Gino es muy especial, se pone nervioso, se hace pis, viste. Entonces, que se yo, la llama a la mamá y se lo lleva para cambiarlo y después vuelve. Después lo que tiene es que son muy flexibles, es como dice Mara, este es un lugar de contención, no se Vivi debe ser una de las únicas que no cumple el horario y cobra peculio igual, y yo le dije a Mara que la saque si no cumple horario, pero ella me dijo que no, que le demos tiempo y es un incentivo para ella. Son muy comprensivas las chicas.

Anahi: Es importante que no sientan obligación, sino que tengan ganas de venir.

Graciela: Claro, los otros chicos vienen todos chochos, les encanta, a Vivi le cuenta madrugar nada más. Además, otra cosa que tienen es que le ponen límites viste. Sandra me dijo ayer; “la tuve que retar a tu hija”. Fue un día que se levanto tarde y la mande igual y claro ha venido recontra alunada y se la agarro con el chico que anda en la bicicleta tipo cuatriciclo.

Anahi: Con Omar...

Graciela: Si, Omar, y la cuestión que dice que se cruzo y le dijo de todo. Le dijo vos cállate que te falta una pierna y no sé qué. Dice que las chicas se pusieron re mal, pero la retaron, le dije que está bien, a veces hace falta.

Anahi: ¿Cómo ves al taller de acá en más?

Graciela: Yo lo veo muy bien, lo bueno sería que se lograra, que yo no se cómo se hace, que después de ciertos años, por ejemplo Marconi que hace años que viene, que ellos fueran algún lugar que puedan trabajar en otros lugares con personas sin discapacidad. Para ellos es un incentivo ¿no? Buscarle una salida laboral, para reponer mercadería, tramites, para que se sientan más útiles.

Anahi: Claro, es uno de los objetivos del Programa de Talleres Protegidos de Producción, que puedan integrarse a un trabajo competitivo.

Graciela: Si, pero es difícil que alguien te tome un chico con discapacidad, hay que hacer un trabajo importante, porque somos una comunidad chica y no conocen las potencialidades y sus posibilidades de aprender. Les parece que porque son chicos del taller les van hacer lio, o se alejan porque los discriminan, los prejuicios que tienen las personas.

Anahi: Bueno Graciela, te agradezco mucho tu tiempo.

Graciela: Si, son cuatro y veinte, me tengo que ir a buscar a mis nietas.

Anahi: Gracias Gra.

Crónica N° 13

Fecha: 09/11/17

Lugar: Salón de usos múltiples Taller Protegido Crecer

Actores: Integrantes de la comisión saliente e integrantes de la comisión entrante, Coordinadora y equipo de supervisión.

Objetivo: Presentar ante la comisión directiva la propuesta de investigación. Explicar el trabajo que venimos realizando con el equipo y relevar expectativas de los nuevos integrantes.

En el encuentro se da en el marco de la asamblea anual ordinaria en el salón de usos múltiples. Nada cambiado con respecto a los espacios de encuentro. Mara presentó al nuevo presidente, Ricardo Zabala. Quede sorprendida porque no había sabía en qué momento se había elegido el presidente, según el estatuto todos y todas las integrantes debemos tener participación en la elección. Una vez más, se había decidido sin consultar al resto de la comisión. Además, se define que en la próxima reunión se realiza el cambio de autoridades y se establece la cuota social según estatuto.

Toma la palabra Norma , la tesorera, quien se despide muy emocionada agradeciendo al taller y todos sus integrantes. Menciona a Mara y Yanina, por todo el cariño que le brindaron durante estos dos años, sostiene que no fue sencillo, que debió pasar por situaciones personales pero que siempre intento realizar lo mejor por el taller y los trabajadores. Además, afirmo que fue un desafío muy grande llevar adelante la obra de la nueva cocina; “Norma y yo sabemos lo que pasamos” dijo, mientras señalaba a Norma Centineo, integrante que permanece en la comisión. Si bien, ya sabíamos que Norma se había puesto al hombro la obra, y sin duda había cumplido el rol del presidente, queda explicito en la toma de la palabra, esta situación que transmitió frente a todos los integrantes fue contundente. Los demás integrantes se miraban entre sí, como queriendo decir algo, ellos sabían como yo que nada podían reprocharle ya que se hizo cargo de lo que muchos no habían estado dispuestos.

Luego, toma la palabra Adán Smith, hombre de pocas palabras, agradece a todos los integrantes por colaborar con la institución y con los ojos llenos de lagrimas dijo que él había recibido más de lo que pudo dar. Todos aplaudimos emocionados.

Seguidamente, se renuevan los cargos, y se presentan los nuevos integrantes. De la comisión anterior quedamos tres personas. Me preguntaron si me interesaba quedarme en el cargo, y le dije que sí. Aproveche la oportunidad y les explique a los integrantes el trabajo que vengo realizando con el equipo supervisor y los trabajadores. Les propuse seguir la intervención y el diagnóstico junto con los nuevos integrantes. Me transmitieron que estaban dispuestos a trabajar, pero propuse un tiempo para comenzar con los encuentros.

Mara pregunta si alguien más quería tomar la palabra y cómo ya no había más temas que tratar se dio por finalizada la reunión.

Evaluación: Sentí una buena recepción por parte de los nuevos integrantes. Además, inferí que me iba a llevar tiempo hasta que puedan adaptarse, reconocer las nuevas dinámicas del trabajo, las relaciones y participación de los mismos.

Plan de acción: Pactar una entrevista con la coordinadora y equipo supervisor para conocer sus experiencias, cambios, logros, expectativas. Relvar aspectos obstaculizadores y facilitadores para la comunicación.

Entrevista grupal N°4

Fecha: 15/12/2017

Lugar: Salón multiusos del Taller Protegido Crecer Puan

Actores: Mara Ferraris, Coordinadora, Yanina Martinez, Supervisora de Huerta y Dulces y Sandra Sanchez, Supervisora de Trapos de Piso y Telar.

Objetivo: Entrevista a informantes claves para conocer la misión, visión, objetivos. Además de experiencias; cambios, logros y expectativas. Relvar aspectos obstaculizadores y facilitadores para la comunicación.

Anahi: ¿Cuál es la misión del taller?

Mara: Ofrecer trabajo genuino a personas con discapacidad y promover el progreso y circulación de los productos.

Yanina: Claro, para que ese trabajo sea productivo

Mara: A partir de los talentos que tienen y sus capacidades. Esto lleva una evaluación de cada uno, porque a veces su discapacidad no permite que puedan realizar objetivos que nos proponemos, entonces vamos trabajando acorde a sus potencialidades.

Anahi: ¿Cómo ven el taller de acá a diez años?

Sandra: Es difícil la pregunta

Mara: Si lo vemos para atrás, conversamos mucho con las chicas esto, si lo vemos para atrás lo notamos en una etiqueta, en un sello.

Yanina: ¡En la cantidad de producción Mara!

Mara: Si, en lo edilicio, en la comunicación y la relación con la comunidad

Sandra: En la venta en los comercios

Mara: Siempre fue creciendo, confío que no bajemos los brazos. Siempre hay para hacer, la meta próxima es la que sería, pero siempre vamos a tener que hacer.

Anahi: Con respecto a las comisiones directivas. ¿Qué creen que debería cambiar con respecto a la comunicación?

Mara: Yo creo que ha ido cambiando. Más allá de que estamos en un pueblo chico y todos deberíamos estar informados de qué hace el taller y cómo es su funcionamiento para que cada persona que venga no tenga que encontrarse con todo nuevo. Nos paso con esta nueva comisión. Una vez más tuve que empezar de cero, informar y ponerlos al día. Para nosotras a veces falta información respecto a eso, o un canal que lo optimice. Igual si bien todos saben que vendemos productos, hay gente que te pregunta si es municipal o son educativos, o nos preguntan si hacemos paro.

Sandra: Si, nos dicen que somos una escuela, los chicos o los alumnos

Mara: Acá siguen llegando notas de invitación para participar de actos protocolares como si fuéramos una institución educativa, o bien, mencionan en las invitaciones a los trabajadores como alumnos. Por ejemplo, una invitación decía: Invitamos a sus alumnos al acto del Día de la Bandera.

Yanina: Si. La mayoría de la gente grande cree que somos una escuela, yo creo que es porque los chicos que van a la Escuela Especial cuando terminan sus estudios, en su mayoría vienen acá.

Anahi: Hay algo que me llama la atención, y es cuando se nombra a los trabajadores como “los chicos”

Sandra: Si, por eso te digo, que hasta nosotras estamos como acostumbradas también. Se lo decimos de cariño.

Yanina: Yo cuando vienen las escuelas y me dicen “chicos”, les explico que son personas adultas con discapacidad

Mara: Si, siempre les decimos chicos, las tres.

Anahi: ¿Y entre ustedes?, Cómo es la comunicación?

Sandra: Y...

Mara: Muy bien. Hay cosas que las vamos llevando, lo charlamos todo.

Yanina: Charlamos todo la verdad, somos abiertas. Mirá, con la receta de los dulces nos paso que vinieron un montón a decirnos cómo teníamos que hacer los dulces, y bueno llego un momento que salía bien, lo charlamos y nos quedamos con una receta.

Mara: En lo que somos más rígidas es en lo que estamos convencidas de que da resultado, después es todo viable en la conversación.

Anahi: ¿Yani hace cuanto estas en el taller?

Yanina: Y 10 años va hacer.

Anahi: ¿Sandra?

Sandra: Y 11 o 12, si, 12 años.

Mara: y yo 13 años.

Sandra: Yo empecé como acompañante terapéutico cuando el taller estaba en la otra casa, pero no pude, estaban los padres en la comisión, era difícil.

Anahi: ¿Y qué significa el taller para vos?

Sandra: Es como mi casa. Yo siento que trabajo de lo que me gusta, me pagan por lo que me gusta. Además, con los chicos nos conocemos mucho, somos como una familia.

Anahi: ¿Y para vos Mara?

Mara: Y a mí me despierta el desafío constante, el cambio, la posibilidad de acompañar y que me acompañen. Siempre es nutritivo para el alma, para el trabajo. Es una de las cosas que me hace más feliz, no me cuenta. Sin embargo, no me pasa lo mismo con las comisiones. Acá con ellos siento que me dan más de lo que puedo dar, es un ambiente sano, no me da pereza el domingo.

Sandra: Podes trabajar con libertad, no es que tenes un programa a seguir como en educación, por ejemplo. A veces preguntan qué hacemos mañana y no sabemos. Un día hacemos dulces, otro día trapos de piso, menos la huerta que tiene mantenimiento constante.

Sandra: Hoy me reía cuando hablábamos de que somos abiertas, es así. Si bien cada una tiene su lugar siempre hablamos de compartir ideas.

Mara: Nos paso con los quesos. En la presentación de los quesos. Yo siempre pongo el ejemplo de que en ningún lado del curriculum dice que sabemos hacer quesos. Esos descubrimientos, en mí y para ellos es glorioso. Es un placer.

Sandra: Si además, la gente espera siempre algo nuevo. Como los tiramisú. La gente espera la Fiesta de la Cebada para comer nuestros tiramisú.

Anahi: Estas son las cosas que le dan identidad al taller.

Sandra: Si, sin duda.

Mara: Yo creo que debe haber un equilibrio, es importante la venta, pero sobre todo que ellos estén bien. En que sepamos que vuelvan contentos al otro día. Buscamos el equilibrio, muchos pensarán que podríamos vender el doble o triple, pero buscamos equilibrio, estamos en una comunidad chica y queremos estar bien. Hay comisiones que han exigido más, hay comisiones que han exigido menos.

Yanina: Hay comisiones que no han exigido nada, hay comisiones con las que hemos tenido que trabajar extra para generar nuestro sueldo.

Anahí: Hoy leí un artículo de la Federación de Talleres Protegido que decía que la labor de los talleres protegidos es la inclusión, y me quede pensando en el otro objetivo que es la autosustentabilidad. En eso también debe haber equilibrio, porque ustedes y ellos también tienen que vivir, ¿no?

Mara: Claro, en eso también me refería al equilibrio.

Yanina: Bueno, la nueva ley pone lo productivo por sobre lo inclusivo mas allá de que debe haber inclusión. Tenemos que producir.

Anahi: Tiene que ver con el equilibrio, y ver cada caso particular, porque cada taller tiene su realidad también.

Mara: Si totalmente de acuerdo. Aca por ejemplo en la comunidad que es chica las empresas o el municipio no esta acostumbrado, hay que hacer un trabajo comunitario fuerte.

Anahi: ¿Qué piensan con respecto a la nueva comisión? ¿Cómo sienten que es la relación?

Mara: ¡Y mira Anita! Yo siento que nada ha cambiado de la anterior. Hay mucha predisposición, pero siento que se fue Norma y me sobrecargue más de responsabilidades. Ricardo acompaña mucho igual. Quizás sea yo la que no da lugar.

Yanina: Si, en realidad yo siento que se siente seguridad porque estamos siempre acompañando y trabajando.

Mara: Hay pocas comisiones que piensan en la inclusión y contención. No quiero decir que no les importe, sino que su visión es económica, casi siempre.

Anahi: ¿Ustedes cómo ven a los trabajadores en sus tareas?

Mara: Muy bien, yo sumaria un profesional para beneficio de ellos, y tener una reunión nosotras tres con una psicóloga por ejemplo. Habíamos pensado en Eugenia y hacer como un taller donde podamos soltar lo que nos pase y lo que vivimos.

Anahi: Bueno, la propuesta de los encuentros que tenemos planificados y que si todo sale bien pronto los realizaremos tiene que ver con esto, si bien se integraría la comisión, los trabajadores tienen que estar presentes.

Mara: Si, Anita nos encanta. Todo lo que sea de aporte.

Yanina: A mí me pesa no ser profesional, si bien tengo experiencia, hay veces que es imposible, se complica.

Mara: Eso compartirlo con la psicóloga, tener una mirada de afuera, sería muy importante.

Yanina: Habíamos averiguado de hacer el curso de acompañante terapéutico, pero es caro.

Anahi: Este tema lo voy agendar para verlo en comisión, si no les molesta. Es importante que ustedes puedan capacitarse.

Mara: Si la verdad no recibimos nada, más que de INTA. La verdad que desde arriba no nos sentimos acompañados, no recibimos visita, no se promueve nada para los que trabajamos en taller. Los trabajos productivos para personas con discapacidad no son fáciles de abordar. Por ejemplo Bahía Blanca, tiene un taller Panificadora Nuevo Sol, ¿Sabes cómo se mantienen?, Coordinadora, diez operarios, 50 voluntarios para que te des una idea. Es gente que un día viene y otro día no viene. ¿Me entiendes? Es difícil coordinar así.

Anahi: ¿Y con el área de discapacidad como es la relación?

Mara: Y no se promueve nada, la verdad. Faltan muchas actividades, no sabes lo que fue cuando fuimos a Bahía Blanca al cine, tienen otro comportamiento, están felices, a ellos les hace bien salir de la rutina, bueno como a todos.

Yanina: Además, las salidas que hemos hecho se acuerdan de todas. Es increíble, pero nunca hay plata.

Mara: Nosotros como taller invitamos a los demás talleres en la laguna y hacemos unos choripanes y vamos a la isla, a ellos les encanta. Ellos sienten pertenecía, y encontrarse con otros les encanta. Decís Taller Protegido y ellos se enorgullecen. A nadie le da pereza decir que es del taller, al contrario. Es su identidad.

Anahi: ¿Cómo es la relación con la comunidad?

Yanina: Es muy buena, la gente responde muy bien. Cada vez que alguien ingresa al taller se va enamorado y afirma que van a regresar.

Mara: Es increíble, ya lo hablamos esto, pero yo me emociono cada vez que pienso en la ayuda que recibimos. Como siempre digo, esto es de ellos también. Capaz que no tienen muy claro que hacemos, pero la gente colabora igual.

Sandra: Para mí es muy buena.

Mara: Creo que falta más información desde acá hacia ellos, sería bueno que sepan a dónde destinan la plata, los socios, por ejemplo, o los que donan necesitan saber que hacemos con eso, ¿no?

Anahi: Sí, de acuerdo. Sería importante que podamos pensar en algo juntos para informar periódicamente a la comunidad.

¿Cómo nacen los proyectos actuales? ¿Los dulces, la huerta y las artesanías en telar?

Yanina: Los proyectos estaban en pie cuando llegamos, lo que hicimos fue fortalecerlos junto a INTA que nos provee de semillas y pusimos mucho de nosotros para llegar donde estamos, tenemos dos invernaderos y todo el patio con frutales que están creciendo. Y sobre los dulces los hacíamos como podíamos, con sobrantes o con la gente que dona frutas, todavía lo hacemos, pero INTA nos da capacitaciones sobre la elaboración y le puso mucho hincapié en este proyecto. En cambio, el telar es un proyecto que nace cuando ingresamos con la idea de que los operarios puedan desarrollar sus potencialidades, esta atravesado por la creatividad. Es hermoso ver como cada pieza es distinta, y ellos se fascinan al ver que nada es igual y es creación propia.

Mara: Vos imagináte que esto era piso de madera, un sótano abajo, re chiquito, todo el espacio precario, y así trabajábamos. Y miranos ahora, esto es increíble Anita.

Anahi: ¿Cómo nace la nueva sala de elaboración y la restructuración?

Yanina: Tuvo que ver con la adaptación a la nueva ley de empleo protegido. No podíamos producir más acá, ¡vos viste lo que era! Y así la comisión hizo el esfuerzo de mucho tiempo y acá estamos.

Anahi: ¿En qué momento se encuentran con la ley?

Mara: Ya estamos listos, todos los papeles al día, y bueno las instalaciones obviamente también. Sólo estamos esperando que nos avisen para ver cómo seguimos. Todo este cambio permitió que la gente se acerque a visitarnos a conocernos más.

Plan de acción: Pactar el primer encuentro participativo con los integrantes de la comisión, coordinadora, equipo de supervisión, trabajadores y trabajadoras.

Crónica N°14

Fecha: 16/02/2018

Lugar: Salón Multiusos del Taller Protegido Crecer Puan

Actores: Integrantes de comisión directiva, coordinadora, supervisoras, trabajadoras y trabajadores.

Objetivo: A través de una actividad participativa construir la identidad institucional a partir de la formulación colectiva de la misión, visión, objetivos y valores compararlo con la misión, valores y objetivos originales del estatuto e identificar diferencias y similitudes.

Técnica: Lluvia de ideas

Descripción: Luego de varios desencuentros, tres veces suspendida la actividad por falta de tiempo de los integrantes, pudimos coordinar para realizar el primer encuentro participativo con poca concurrencia. Antes de comenzar con la actividad, conté la cantidad de integrantes, y les propuse que se reúnan en tres grupos de cinco personas cada uno mezclando entre coordinadoras, comisión directiva y trabajadores. Había pensado en que se agrupen en mesas, pero Eugenia, la psicóloga, me sugirió que se sienten en ronda sin mesas de por medios. Me pareció muy bien, tomé su sugerencia y les propuse que de forma grupal respondieran sus ideas sobre misión, visión, objetivos, valores. Luego, cada grupo las leyó en voz alta sus respuestas, se pasaron las respuestas en un afiche. Además, se identificaron las similitudes y produjeron colectivamente nuevas definiciones:

Resultados de la actividad:

Grupo 1

Sobre la *misión* manifestaron:

- Dar un espacio laboral y de contención a personas con capacidades diferentes.
- Transmitir los valores que genera el trabajo
- Lugar de pertenencia y recreación

Sobre la *visión* expresaron:

- Ser un lugar autosustentable
- Tener un espacio físico y estable para poder crecer en caso de recibir más operarios
- Que los operarios puedan ser reconocidos como empleados y puedan recibir un salario digno.

Los *objetivos* que identificaron son:

- Capacitar a los operarios para que puedan incluirse en un trabajo competitivo.
- Dar a conocer a la comunidad la misión y actividades del taller.

Sobre los *valores* expresados:

- Responsabilidad

- Seriedad
- Respeto
- Contención
- Calidad

Grupo 2

Sobre la misión manifestaron:

- Brindar un espacio de contención y espacio de trabajo a las personas con discapacidad

Sobre la visión expresaron:

- Ser un lugar que se autofinancie
- Ampliación de los campos laborales

En cuanto a los objetivos identificaron:

- Ampliar el campo comercial
- Terminar con la obra de la quesería

Los valores expresados fueron:

- Compromiso
- Respeto
- Igualdad
- Solidaridad
- Compañerismo
- Amor

Grupo 3:

Sobre la *misión* expresaron:

- Servir a la comunidad a través del trabajo
- Transmitir los valores que genera el trabajo
- Lugar de pertenencia y contención
- Lugar de recreación

En cuanto a la *visión* reconocieron:

- Profundización de los proyectos vigentes para ser un lugar completamente autogestivo
- Que los operarios logren la categoría de trabajador

En tanto los *objetivos* se reconocieron:

- Contención y apoyo
- Dar a conocer las actividades del taller
- Fortalecimiento de las capacidades de los operarios
- Capacitación constante

En cuanto a los *valores* se identificaron:

- Inclusión
- Respeto
- Igualdad
- Comunicación

Entre los integrantes observando los afiches se reflexionó colectivamente sobre lo trabajado en grupos, se identificaron las similitudes y se construyeron y reformularon definiciones en referencia al estatuto:

Visión

Ser una institución autogestiva y autosustentable que refuerce proyectos y genere nuevos, contribuyendo al desarrollo de las potencialidades de los trabajadores con discapacidad, y además se reconozca el trabajo de producción en la comunidad para que éstos puedan insertarse en un mundo laboral competitivo.

Misión

Ser un espacio de contención, recreación y trabajo que aporten un crecimiento a las personas con discapacidad, transmitiendo los valores de la institución consolidando la identidad en la comunidad.

Valores institucionales

Igualdad, inclusión, gratitud, comunicación, respeto, compromiso, compañerismo, solidaridad, amor, responsabilidad, calidad, seriedad y sentido de pertenencia.

Objetivos

- Visibilizar la misión, visión y valores de la institución.
- Ampliar el campo comercial fortaleciendo o generando nuevos proyectos.
- Potenciar las capacidades de los trabajadores

Además, presenté en esta instancia el logo del taller, previa consulta a Maria Jose Panis, comunicadora que había ayudado a la realización del mismo. Junto con el equipo supervisor explicamos el significado del logo y se consultó si consideraban que la comunidad conocía el significado, a lo cual respondieron que no. Algunos de ellos se quedaron sorprendidos, si bien al explicarlo habían entendido el sentido, no era posible conocer su significado sin una ayuda de memoria.

Evaluación: En la actividad los integrantes se mostraron muy entusiasmados, se comentaban entre ellos que nunca habían pensado en estos aspectos de la identidad institucional y

remarcaron la importancia de la participación. Los que más se mostraron participativos fueron los trabajadores y trabajadoras, ellos fueron quienes agarraron el lápiz y escribían lo que se debatía en grupo.

La actividad fue fructífera dado que sirvió para que puedan comparar sus ideas individuales en relación a la institución con las de sus compañeros y nutrirse de las mismas para la construcción colectiva de sentidos compartidos. El espacio sirvió también porque no suelen existir debido a que se priorizan las cuestiones urgentes.

Plan de acción: Para el próximo encuentro me propongo conocer la mirada de la comunicación que tienen los integrantes y en grupo identificar y describir los problemas y formular un árbol con sus causas y consecuencias.

Crónica N°15

Fecha: 8/03/2018

Lugar: Salón Multiusos del Taller Protegido Crecer Puan

Actores: Integrantes de comisión directiva, coordinadora, supervisoras, trabajadoras y trabajadores.

Técnica: Lluvia de ideas por tarjetas

Objetivo: Retomar la construcción colectiva sobre la misión, visión, valores y objetivos del encuentro anterior. Conocer la mirada que tienen los integrantes sobre la comunicación. Identificar demandas explícitas y formular en grupo un árbol de problemas, nudos críticos recurrentes, causas y consecuencias.

Descripción: El encuentro se realizó antes de una reunión de comisión, fueron invitados también trabajadores y trabajadoras que luego se retiraron una vez finalizado el encuentro. Los participantes coincidieron del último encuentro, se sumaron algunos integrantes más de comisión, los trabajadores y equipo supervisor fueron los mismos.

Me expresaron que se habían sentido muy cómodos en el encuentro anterior y agradecieron el espacio para trabajar en equipo desde el lugar del encuentro y diálogo.

Antes de iniciar con la actividad programada les propuse que repensemos lo trabajado colectivamente en el encuentro anterior. Los participantes les explicaban a los integrantes que no habían podido estar en el anterior encuentro las identificaciones que habían realizado con respecto a la misión, visión, valores y objetivos. Se les consultó que opinaban, manifestaron estar de acuerdo con las definiciones.

Se propuso a los participantes que se dividan en grupos como el encuentro anterior, pero que intenten cambiar sus compañeros, es así que formaron tres rondas de seis personas cada una. Se les entrego a cada grupo un fibrón y papeles, y se propuso que en grupo debatieran lo que cada uno considera que es la comunicación o la idea que tienen de ella. A partir de allí,

debieron analizaron las similitudes o coincidencias que luego plasmaron en los papeles. Una vez que los grupos habían trabajado sus ideas se pidió que se pegaran en un afiche que estaba enfrente de ellos para que todos podamos visualizar las respuestas.

Resultado de la actividad:

Grupo 1:

- La comunicación es transmitir información
- Se relaciona con los medios de comunicación
- Comunicación es mostrar lo que hacemos

Grupo 2:

- Información
- Medios de comunicación
- Diálogo
- Cartelería

Grupo 3:

- La comunicación es informar a la comunidad, en nuestro caso los productos y actividades para recaudar fondos
- Informar a través de las radios, el canal y medios digitales
- La comunicación es dar al otro lo que necesita, es colaborar para que este mejor.

Una vez plasmadas las respuestas en los afiches, realizamos un análisis colectivo de las semejanzas en las respuestas y las definiciones en general. Se debatió sobre la información que se brinda a los medios de comunicación de Puan, se pensó en los canales actuales y en nuevos canales para comunicar. Además, se debatió sobre la idea de mostrar los proyectos para salir del Barrio. Se mencionó la importancia de la página de facebook que está teniendo repercusión, y por último, se reflexionó a partir de la descripción de un grupo en el que expresaron que la comunicación es diálogo, sobre la idea de poner en común con otros para llegar a consensos. La idea de comunicación que tienen los integrantes de la institución es en sentido instrumental, sin embargo, a partir de esta actividad pudieron pensar en la comunicación como lugar de encuentro y diálogo.

Actividad árbol de problemas: Se propone describir a través de la formulación de un árbol de problemas, las demandas existentes, nudos críticos recurrentes, causas y consecuencias.

Al proponer realizar el árbol de problemas, los integrantes coincidieron que el problema central institucional tiene que ver con que el predio en el cual está ubicado no es propiedad de la Asociación Civil, se planteó como demanda general y se debatió sobre el trabajo que se viene realizando hace años para resolver la necesidad ante el Estado, dado que permitirá mayor seguridad para desarrollar proyectos, sobre todo lo que tiene que ver con infraestructura. Además, se planteó que se podrá ingresar a programas de subsidios y financiamiento.

Sin embargo, los integrantes propusieron delimitar el problema en lo comunicacional teniendo en cuenta lo trabajado en el encuentro pasado y este en el que se trabajó sobre la problemática.

Los integrantes luego de manifestar diversas demandas reconocieron que el problema principal reside en la falta de comunicación entre ellos, considerando que su causa se debe a la falta de periodicidad de las reuniones y dificultad para trabajar en equipo. Esto a su vez, sobrecarga a la coordinadora en las tareas. Las consecuencias que registraron son como se mencionó; la sobrecarga de responsabilidades, poca participación en las actividades generando un desorden en la realización de las mismas. Además, manifestaron que existe una monopolización de la información. Con respecto a esto, Cecilia, integrante de la Comisión manifestó que para ella existía autoritarismo a la hora de tomar decisiones. Al respecto dijo; *“El problema que tenemos es que existe autoritarismo, cuando queremos acordar ya empezaron hacer algo y nosotras ni enteradas”*. Liliana, también se manifestó y dijo; *“Yo creo que el problema más importante de comunicación que tenemos es que se toman decisiones y nadie nos avisa. Yo entiendo que a veces es urgente, pero no nos consultan”*. Los demás integrantes no se mostraron sorprendidos frente a los comentarios y mencionaron la necesidad de trabajar en estos problemas para que todos se sientan mejor.

También, reconocieron que no existen canales efectivos de comunicación. El único dispositivo que registran es el whatsapp pero afirmaron que no es efectivo dado que muchas veces no cuentan con acceso a internet o son variados los temas que se tratan y se pierde la información.

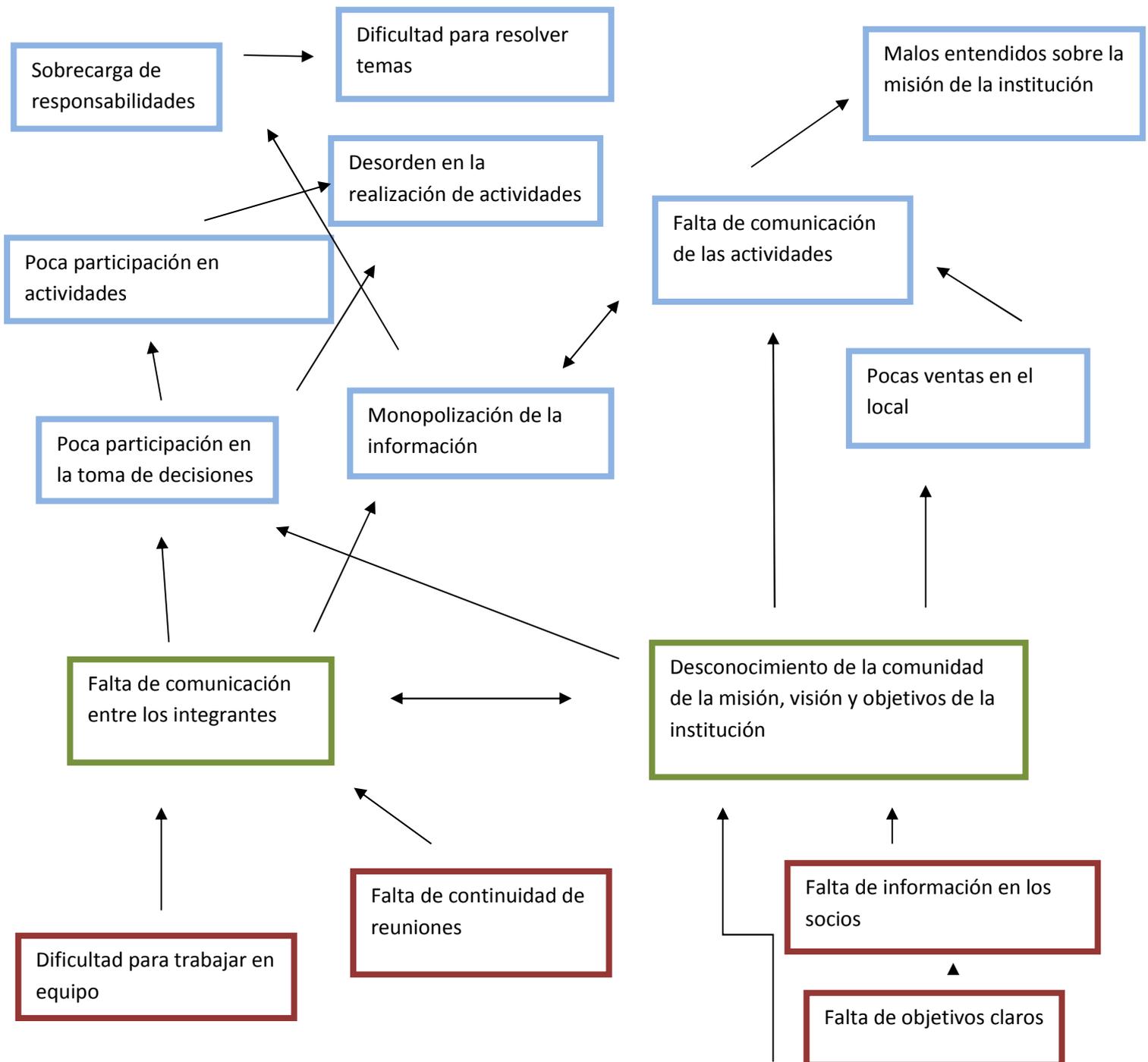
También, indicaron que es un problema el desconocimiento que tiene la comunidad de la misión, visión y objetivos de la institución. Es decir, en el desconocimiento de la comunidad, los socios y hasta a veces los propios integrantes al no tener claros los objetivos y la razón de ser de la institución. Éstos al haber trabajado en el encuentro anterior sobre la identidad institucional se sintieron preparados para reconocer el problema.

Al finalizar, se me propone continuar con la coordinación de los encuentros para pensar en conjunto soluciones sobre lo que se trabajó en esta jornada.

Actividad: Árbol de problemas colectivo

Árbol de problemas

- Problemas centrales
- Consecuencias
- Causas



Plan de acción: Se propone para el próximo encuentro trabajar con la técnica FODA, para identificar en grupo las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Entrevista telefónica N° 5

Fecha: 16/03/2018

Actores: Patricia Pagano. Directora de Talleres Protegidos y Centros de Día de la Provincia de Buenos Aires

Anahi: Hola Patricia, ¿Cómo estás? Mi nombre es Anahí

Patricia: Hola Anahi, ¿Cómo estás?

Anahi: Bien Patricia, gracias. Franco me paso tu contacto. Voy a necesitar grabar la entrevista para poder dejar registro dado que tengo que desgrabarlo después. ¿Estás de acuerdo?

Patricia: Si, no hay problema. Lo único que quizás si me llaman por alguna reunión te voy a tener que cortar y después seguimos, ¿si?

Anahi: Si, de acuerdo.

Patricia: ¿Vos que estas estudiando?

Anahi: Termine de cursar la carrera de Ciencias de la Comunicación Social en la UBA y estoy en proceso de tesis final. Paralelamente trabajo en el Taller Protegido Crecer de Puan como voluntaria y soy vicepresidenta de la Comisión Directiva. Mi tesis está orientada a un trabajo de intervención para la construcción colectiva de un diagnóstico enfocado en los procesos comunicacionales.

Patricia: Un tema complejo la comunicación en las instituciones. Yo soy Licenciada en Terapia Ocupacional, trabaje muchos años en distintos tipos de modalidades; hogares, centros de día, talleres protegidos de producción y te puedo decir que el tema de la comunicación es muy difícil, en todo sentido, es muy difícil de implementar y sobre todo de mantener.

Anahi: Con las comisiones sobre todo, ¿no?

Patricia: Si, si. Es difícil interpretar entre todos hacia donde se quiere apuntar, esta bueno cuando se logra un buen equipo con una misma mirada, por más que existan en muchos casos profesionales con miradas técnicas específicas. Me ha pasado en el taller protegido que yo trabaje que los supervisores quizás no habían estudiado una carrera universitaria pero que eran profesionales en áreas productivas, por ejemplo; Maestro de cocina y bueno entendía la mirada hacia donde se apuntaba y se generaba una buena comunicación. Ahora, cuando hay personas atadas a viejos paradigmas o con otra mirada es difícil avanzar.

Anahi: En el Taller Protegido de Puan sucede que hay varios integrantes de la comisión que enfocan y tiene su interés puesto en la comercialización o la producción, y por otro lado integrantes tienen interés en actividades que fomenten el desarrollo de las personas con discapacidad o su inclusión laboral.

Patricia: Es un debate interesante el que planteas, pero hay que pensar que los talleres protegidos de producción ha sido pensados para una determinada función y han sido

pensados, digamos creados por la mayoría por padres, con otra mirada. Así que es difícil juntar las dos cuestiones, así que sería para mí la mejor manera de lograr que el taller sea productivo y social. O sea un emprendimiento laboral con inclusión laboral con toda la mirada social. Creo yo que la primer mirada del taller es productiva sin dejar de lado lo social. ¿Se entiende hacia donde apunto?

Anahi: Si

Patricia: Porque debería ser una instancia de pasaje donde las personas con discapacidad puedan insertarse en un mercado laboral competitivo y obviamente los componentes sociales dentro del trabajo son importantes. No sé, ¿Tu tesis hacia donde apunta?

Anahi: Mi tesis apunta a un diagnóstico de comunicación dentro de la institución, es decir conocer las prácticas comunicativas que se dan en el taller en relación con la comunicación interna y externa, reconocer colectivamente los problemas y demandas con el objetivo de saber dónde estamos parados para poder planificar a futuro acciones que nos lleven a visibilizar la institución y mejorarnos.

Mi contacto con vos tiene que ver con conocer cuál es la relación de la Dirección de Discapacidad, específicamente talleres protegidos enfocados en la nueva ley federal de empleo protegido. Además, esto que hablamos que hasta aquí me aporta muchísimo porque tiene que ver con la misión y visión de los Talleres Protegidos.

Me interesa conocer que pensás vos de esta ley.

Patricia: Los talleres protegidos de producción en Argentina son 300 y en la provincia de Buenos Aires son 193 y convenio con nosotros en este momento 179. Por lo tanto, tenemos un amplio número de talleres. Hay 117 municipios que tienen talleres protegidos, es un universo muy amplio, la mayoría son ONG que son fundadas por padres y madres de personas con discapacidad que sabiendo ese momento de pasaje de la parte de educación al trabajo hay un vacío bastante importante, sobre todo que sabiendo que el nuevo paradigma tiene un tiempo, antes había otra mirada de la inclusión, ni hablar del modelo médico.

Anahi: Si, estuve leyendo sobre los paradigmas que son parte de mi marco teórico también.

Patricia: Entonces, los talleres protegidos que están dentro de la provincia y que tienen convenio con mi dirección tienen distintos tiempos históricos. No vas a encontrar un taller igual al otro, hay talleres que aún están entendiendo la finalidad de un taller de producción, yo le digo taller de producción porque la palabra protegido me gustaría un poco sacarlo, porque son personas adultas con hábitos de responsabilidad, cumplimiento, asistencia, permanencia y obviamente en alguna habilidad área de producción, y hay algunos talleres que aun están sin entender ese pasaje. Por eso, esta ley pretende la igualdad de los derechos de las personas con discapacidad frente al trabajo. Pero muchos no están preparados para ese pasaje a la nueva ley, que será pasar ya hacer trabajadores y me parece muy bien que este nuevo marco con jubilación, cobertura en asistencia de salud, eso me parece que está muy bien. El tema es que la provincia todavía está buscando ese pasaje, porque no todos los talleres están en la

misma situación, pero creemos que los Talleres Protegidos de Producción llegarán a ser simplemente Talleres de Producción como cualquier otro, y el rol protegido será a través de la necesidad de un acompañamiento. Pero no todos los talleres protegidos están para ser autosustentables, y hay muchos talleres protegidos que se resisten a esta nueva ley, no quieren formar parte, pero es una mirada más terapéutica que en realidad no la tendrían que tener en esta instancia. Nosotros sabemos que existen dos tipos de dispositivos, los talleres protegidos terapéuticos que tienen un finalidad y perfil para cierto tipo de personas y el taller protegido de producción que es para las personas que si pueden tolerar lo que yo de decía hace un ratito de la responsabilidad y el trabajo. Y hay muchos talleres que no tienen que ser tan protectores, entonces se pierde la finalidad de los talleres protegido, pero además, lo que se pierde realmente es que las personas puedan descubrir que realmente sí pueden y que tienen habilidades para lograr un trabajo en calidad. Entonces, me parece interesante la ley, me parece que es un derecho que tienen porque realmente que es importante. Yo trabaje 12 años en un taller protegido y te puedo asegurar que son personas que trabajan 7 horas o un poco menos, porque descansan, pero de lunes a viernes todo el año, salvo los días de vacaciones que todos tenemos como derecho. Es un camino a recorrer y tenemos que trabajar, las instituciones como ONG, el Estado acompañando y la parte privada teniendo cuenta la parte de responsabilidad social empresaria. Cuando se logran estas tres patas, sobre todo cuando la institución entiende hacia donde se quiere apuntar y todos los actores de la institución, Comisión Directiva por un lado, equipo técnico por otro y operarios, todos en conjunto apuntar hacia el mismo lado.

Anahi: Esto que me mencionas tiene que ver con lo que hablamos sobre la comunicación.

Patricia: Si, absolutamente. La comunicación tiene que ver con esta mirada de poder la institución en general de fortalecerse como emprendimiento para ir hacia la sustentabilidad y capacitarse para formar parte de lo que esta nueva ley impone.

Anahi: ¿De quién comenzaran a depender los Talleres de Producción y en qué lugar va a estar tu Dirección?

Patricia: Van a depender del Ministerio de Trabajo. Y en relación a mi Dirección la idea es que aquellos talleres protegidos que no estén este lineamiento de la ley queden bajo mi dirección para acompañarlos en la adecuación, asesorarlos y capacitarlos y puedan fortalecerse para el pasaje.

Anahi: Me mencionaste que existían talleres protegidos que están dentro de un convenio con provincia. ¿De qué trata este el convenio?

Patricia: Nosotros lo que tenemos son convenios de cooperación, convenios técnicos financieros con las instituciones. Nosotros aportamos becas y peculios a los operarios y talleres protegidos.

Me quede pensando en lo que hablamos hace un rato y lo que me gustaría que quede claro es que creo que los talleres protegidos necesitan un cambio cultural, una visión más comercial,

pero bien hablado. Digo esto porque muchas veces a las personas no les gusta hablar de empresa social, esto es un emprendimiento social que tiene fundamentos importantes. Y lo social cumple un rol importante. Las dos patas tienen que ir de la mano porque sino una hace caer a la otra, y una cosa que le pasa a los talleres y estamos trabajando en eso es que le faltan canales de comercialización que hagan producción de calidad. Ha pasado que hay gente que te dice, bueno yo le compro al taller de mi barrio porque son personas con discapacidad. En realidad lo que tenemos que lograr es hacer productos de calidad y lo pueden lograr, hacer productos de muy buena calidad que puedan competir con cualquier otro proveedor. Nosotros en el taller donde me inicié trabajamos mucho en este sentido, este taller me ha dado todo lo que se.

Anahi: ¿En qué taller trabajaste?

Patricia: En Quilmes. En APE se llama. Asociación de Padres e Hijos Especiales, imagínate el nombre, pero es entendible en la época lógico cuando lo crearon los padres existían otros paradigmas.

Anahi: Si, el Taller de Puan se llama Centro de Atención al Discapacitado.

Patricia: Si, las profesiones nuestras nos ayudan a ponernos en el lugar del otro. ¿No? Es entendible. Uno entiende cómo históricamente fue formado.

Anahi: Bueno Patricia, no quiero robarte más tiempo. Te agradezco mucho esta comunicación.

Patricia: Gracias a vos Anahi, seguramente sea un gran aporte para nosotros tu tesis. Desde acá seguiremos trabajando con mucho compromiso y responsabilidad para que los talleres protegidos se sientan acompañados.

Anahi: Gracias. Saludos.

Crónica N°16

Fecha: 24/03/2018

Lugar: Salón de usos múltiples Taller Protegido Crecer Puan

Participantes: Integrantes de comisión directiva, coordinadora, supervisoras, trabajadores y trabajadoras

Objetivos: Identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Técnica: FODA.

Descripción: Antes de iniciar las actividades se plantea la propuesta de trabajo, los integrantes se ven entusiasmados. Luego de la actividad los trabajadores y trabajadoras concurrentes al encuentro se retiran dado que continúa la reunión de comisión. Con mayor concurrencia, se desarrolla la actividad en el que se propone identificar el máximo de fortalezas que tiene la institución, aprovechando las oportunidades para superar las debilidades y neutralizar las amenazas.

Utilice dos afiches que en blanco que se visualizan en la pared, en uno de ellos coloqué los factores internos: Fortalezas y Debilidades y en otro los factores externos: Amenazas y Oportunidades. Se utilizó el siguiente cuadro:

Factores internos		Factores externos	
Fortalezas (+)		Oportunidades (+)	
<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso y capacidad - Calidad humana del equipo - Apertura - Humor - Dedicación - Sentido de pertenencia - Potencialidad del trabajador/a - Colaboradores/voluntarios 		<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento de la comunidad - Relación con otros talleres - Reconocimiento de la institución a nivel zonal - Mercado proactivo a colaborar 	
Debilidades (-)		Amenazas (-)	
<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía de los proyectos - Renovación de autoridades - Falta de canales y soportes de comunicación 		<ul style="list-style-type: none"> - No ser propietarios del terreno - Factor climático (Huerta) - Situación económica actual 	

En este encuentro en que se propuso identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas se generó una interesante reflexión en donde se mencionó y se resalto la importancia el compromiso de la comunidad de Puan con la institución a la hora de colaborar tanto con donaciones como en la venta de productos.

Yanina, supervisora mencionó en el encuentro que son muy abiertos y les encanta recibir a vecinos y grupos que llegan para conocer. *“Recibirlos nos nutre, la gente aprende de nosotros, se va encantada y nosotros nos quedamos con una hermosa experiencia también”*. Además, Mara manifestó; *“Siempre nos ayudan y nos tienen en cuenta. Las instituciones, el municipio, la gente se acerca y quiere ayudar”*. Por su parte, Norma Centineo, integrante de la comisión Directiva dijo: *“Somos muy afortunados, siempre nos dan una mano con grandes donaciones. Muchas veces la gente no sabe que hacemos, pero ayudan igual porque es el Taller Protegido”*.

Estas experiencias mencionadas por las integrantes, y de las cuales todos y todas estuvimos de acuerdo, se planteó como la gran fortaleza de la institución, con el objetivo de profundizar el vínculo con la comunidad dado que es la manera concreta de que la comunidad siga colaborando con el taller, no sólo con donaciones sino con la compra de productos. Para finalizar, les consulte qué sensaciones tenían luego de los encuentros, qué les había parecido las jornadas, y tuve una respuesta más que positiva, me agradecieron la oportunidad y me

pidieron que siga organizando estos encuentros. Marcelo Marconi, trabajador, se acercó, me agradeció, y me dijo que muchas ideas que tenía guardadas en la cabeza se le habían liberado gracias a los encuentros, en ese momento, me emocioné. También, Eugenia, psicóloga, integrante de la Comisión me ofreció hacer algún taller de arteterapia, y surgieron muchas propuestas que anote y en una segunda instancia trabajaremos para concretarlas. Me fui con una gran satisfacción queriendo trasladar todo lo sucedido en mi archivo de sistematización.

El Taller Protegido Crecer de Puan en imágenes



Integrantes (Comisión Directiva, trabajadores y equipo de supervisión) antes de iniciar la obra de la nueva sala de elaboración de mermeladas y refacción del taller.

Equipo de trabajo





En la Huerta



Cortando ramas secas a mano



Cultivo de acelga



Trabajadores en huerta



Limpieza de cultivos (Remolacha)



Mantenimiento



Mantenimiento



Mantenimiento



Armado de pedido de huerta



Reparto



Reparto

Trapos de piso



Producción de trapos de piso en telar



Cesar - Trabajador



Gino - Trabajador



Daiana trabajadora



Exhibición en local

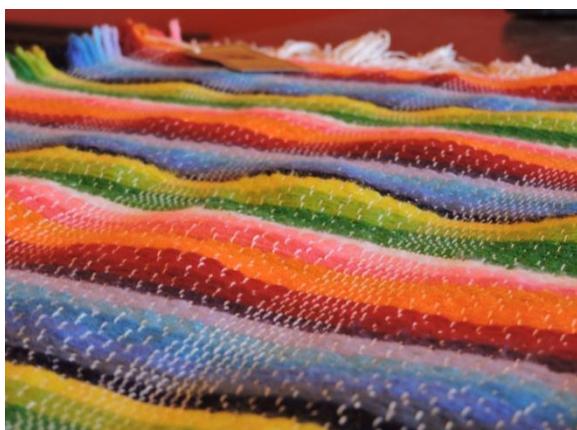
Artesanías en telar



Trabajadoras de telar



Daiana en máquina telar



Camino



Terminación de camino



Tapices



Exposición en local

Elaboración de dulces y mermeladas



Elaboración de dulce de membrillo



Trabajadores en la sala de elaboración



Cocción



Envasado



Dulce de Batatas



Mermelada de Frutos Rojos



Higos en almíbar



Exposición de mermeladas y dulces en el local

Actividades



Taller Teórico - Práctico de Huerta



Inauguración Sala de Elaboración y refracción del taller de producción



Colecta Club Leo Puan



Campaña de socios en la vía pública



Feria americana a beneficio del TPC



Feria de artesanos a beneficio del TPC



Salida recreativa al Monasterio de Puan



Venta de productos en feria de artesanos Laguna



Elaboración huevos de pascua



Clase de Biodanza a beneficio del TPC



Colaboradores en Stand TPC en la FNCC



Venta en feria de artesanos



Capacitación para equipo técnico por INTA



Jornada de inclusión organizada por el TPC



Visita jardín de infantes



Muestra de historietas de Marcelo Marconi

Edificio





Integrantes de comisión actual junto a trabajadores y equipo de supervisión

