



PROGRAMA ECA (EMPLEO CON APOYO)

Actividades realizadas durante el 2008

- Capacitación a docentes sobre fundamentos y metodología del Empleo con Apoyo y conferencia de sensibilización a empleadores en la localidad de San Lorenzo, Provincia de Santa Fe.
- Presentación del Programa ECA en el “Primer Simposio Iberoamericano de Empleo con Apoyo”, organizado por la Fundación Discar. Donde cada coordinadora disertó sobre el trabajo y modalidad de las diferentes áreas que conforman el programa.
- Participación a cargo de la Lic. Marta Mendía en las Jornadas Internacionales de RUEDES organizadas por la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Cuyo. Título de la ponencia: “Formación de profesorado de educación especial en relación a la inclusión laboral”.

Área de Evaluación y Selección del puesto y el postulante

- Se sumó al programa la empresa SODIMAC.
- Se concretó la primera etapa de ingreso de 5 jóvenes a la empresa Mc Donald's. (Quedaron pendientes para el 2009 debido a problemas internos de la empresa.)
- Se realizaron dos nuevos ingresos en las empresas SODIMAC (Villa Tesei) y Falabella (Avellaneda).
- Se evaluaron 50 jóvenes para próximos ingresos.
- A comienzos de 2008 se incorporó la técnica de evaluación proyectiva “Persona Bajo la Lluvia”, así como se reelaboró la ficha de evaluación del puesto y se amplió la ficha de evaluación de ingreso.
- Se comenzó a estudiar nuevas herramientas de evaluación tales como: “Mi situación vocacional”, “Cuestionario de madurez para el empleo”, “Hoja de vida”, “La entrevista”, todas son técnicas adaptadas por Cristina Jenaro.

Área de Capacitación

- Toma de cuestionario Capacitación “ Balance laboral” a empleados de Mc Donald’s
- Presentación del Programa ECA en el “Primer Simposio Iberoamericano de Empleo con Apoyo”, organizado por la Fundación Discar.
- Presentación de la competencia All Star (empleados de Mc Donald’s que compiten en distintos puestos de trabajo) para que los empleados se inscriban.
- Acompañamiento de los empleados en las distintas etapas de la competencia
- Capacitación sobre Metas laborales en dos etapas.
- Se realizaron dos encuentros de capacitación en donde se trabajó la misma temática con dos partes. Una de ellas en el primer cuatrimestre en donde se trabajó sobre las metas labores y los empleados tenían que plantearse su propia meta y otra en el segundo cuatrimestre en donde se evaluaron los resultados alcanzados.
- Análisis de la capacitación sobre Metas laborales.

Área de Seguimiento Laboral

- 70 empleados fueron supervisados bimestralmente.
- Se realizaron 300 supervisiones
- Se realizaron 107 entrevistas individuales
- Las fortalezas que los responsables destacan de los empleados son: Responsabilidad, compromiso, puntualidad, compañerismo, predisposición, presentación personal, respeto, atento a las necesidades, asistencia, ganas de aprender, desempeño en la tarea, comunicación, atención a los clientes, relación con gerentes.
- Las áreas a mejorar que los empleados presentan con mayor frecuencia son: Relación con compañeros, aceptación de correcciones y límites, higiene y hábitos personales, rapidez, Atención, Iniciativa, Orden en el área de trabajo, comunicación, relación con clientes, desempeño en la tarea, atención, puntualidad (llegan una hora antes).
- Las intervenciones más utilizadas son: reunión con los responsables de las diferentes empresas; reunión con los empleados; reunión con las familias de las personas incluidas. Estas intervenciones tienen como objetivo en común, brindar los apoyos necesarios (a la empresa, al empleado y a la familia) para que el empleado pueda mejorar las dificultades y desarrollar sus potencialidades.
- Empezamos a trabajar sobre el proceso de Desvinculación laboral. Mejorando el sistema ya implementado en el año 2007.

Área de Familia

- Durante el primer cuatrimestre se analizaron los trabajos realizados durante los años anteriores
- Se dio lugar a las familias a demandar el espacio de reuniones. En el mes de junio se recibieron llamados de familias preguntando el por qué no habían recibido llamados citando a las reuniones.
- Se mantuvieron entrevistas individuales con las familias de los jóvenes que presentaban dificultades en el desempeño laboral o que estaban presentando una dinámica familiar diferentes, ya que había fallecido algún padre o quedaban a cargo de algún hermano, por este motivo se mantenían entrevistas con los hermanos/padres y con los jóvenes por separado y luego en conjunto a fin de pensar una nueva dinámica familiar y reestablecer los roles y funciones de cada uno de ellos.
- Se realizaron 2 Reunión de padres, en las cuales se abordaron las siguientes temáticas:
 1. Fortalezas y debilidades del desempeño laboral de los jóvenes en el ECA
 2. Asesoramiento legal. Presentación a cargo de un especialista en aspectos legales del ministerio de trabajo.
- Se realizó junto al equipo una jornada de capacitación a gerentes de la empresa Mc D'onalds donde se explicaba la función y acción del área de familia.
- Se realizó un cambio de local de la joven Jimena Conde, ya que la familia se mudó a la ciudad de Mar del Plata, para lo cual se realizaron:
 1. dos entrevistas de cierre con la joven y la familia,
 2. dos entrevistas de cierre en el local de Capital Federal, con los gerentes y compañeros
 3. se realizó la Inclusión en el local de Mar del Plata, en el cual se realizó una entrevista que la institución que iba a encargarse de la supervisión, realizando la presentación del caso y más tarde la presentación formal de la joven y de su familia.
 4. se realizó la presentación del caso al local, a los gerentes y compañeros, acompañando a la familia en dicha entrevista.
- Durante esa jornada, se realizó la evaluación de jóvenes, de dicha institución para un nuevo puesto de trabajo. Evaluándose también a la familia.
- En el último momento de la jornada, se realizó la supervisión y orientación de los casos de dicha institución, orientando en el trabajo con el joven, la empresa y las familias y se orientó en como comenzar a incluir dentro de dicho programa a los hermanos.

- Se realizo el proceso de Desvinculación de la joven Elizabet Broman, trabajando en entrevistas previas con la familia, la joven y la empresa. Participando de la jornada de despedida, acompañando a la familia, la joven y a la empresa.
- Se cito durante tres encuentros a una selección de empleados para prepara la exposición sobre experiencias laborales. Mesa presentada en el simposio organizado por la fundación. Y Dirigida por la coordinadora del área de familia.
- Se realizo la organización de una jornada para familias de personas con discapacidad una mirada diferente y el trabajo de la autodeterminación, la cual contaría con la participación y exposición de las experiencias de algunos hermanos, mas la participación del equipo de la fundación DISCAR, de cómo dicha institución, en las diferentes áreas lleva a cabo el desarrollo de este concepto. (pero debido a dificultades económicas y de espacio dicha jornada no pudo ser llevada a cabo) Para la preparación de la misma se cito a las familias que expondrían y se le comento sobre el trabajo, luego realizamos una entrevista en conjunto donde se organizo la exposición y la modalidad de trabajo.
- Participamos de las jornadas ruedas sobre educación especial. Disertando.
- Se realizo una Presentación en la Universidad Católica Argentina, para una cátedra del área clínica de la carrera de psicopedagogía
- Realizamos una entrevista radial, (radio 10) sobre el tema de inclusión escolar y función y dinámica de las familias de personas con discapacidad mental.