

**ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

**INSTITUTO NORMAL DE ENSEÑANZA TÉCNICA**

**CONSEJO DE FORMACIÓN EN EDUCACIÓN**

*La enseñanza de la gastronomía en Talleres de Educación Especial y su vinculación al mercado  
laboral*

Producción monográfica de la carrera Maestro Técnico en Gastronomía

**Autor:** Rodrigo Olmedo Torre

**Tutor/a:** Mtra. Téc. Claudia Errazola

Montevideo, Uruguay

Octubre de 2023

## 1. Resumen

Dentro de los Talleres de Tecnología Alimentaria, a denominarse de Gastronomía, pertenecientes a la Dirección General de Educación Inicial y Primaria, y particularmente en los talleres avanzados insertos dentro de su propuesta educativa, los cuales son denominados ocupacionales, se pueden observar contenidos educativos de gran amplitud. Situando la mirada en el área de gastronomía, el abanico de posibilidades que se presenta desde esta perspectiva es muy amplio, por lo que se puede inferir en que es posible trabajarlo de manera integral. Tomando como eje principal al alumno, uno de los puntos más importantes a trabajar es preparar al estudiante para la inserción laboral, teniendo en cuenta sus derechos y obligaciones, y por supuesto las cuestiones prácticas y técnicas también presentes en otros talleres denominados pre ocupacionales. El presente trabajo busca exponer si los contenidos que se trabajan en los talleres ocupacionales de gastronomía son suficientes para que los estudiantes que egresan puedan realizar una inserción laboral efectiva. Además, entre otros objetivos, se busca obtener y ofrecer una mirada sobre la situación actual del mercado gastronómico para las personas con discapacidad y las oportunidades que se ofrecen en la actualidad. Para ello y dado que no se han encontrado investigaciones en concreto sobre el tema, se realiza un estudio exploratorio, lo cual consiste en una investigación de tipo descriptiva que busca relacionar las partes a estudiar y/o exponer en el trabajo. Si bien no se hallaron elementos directos en referencia al objeto principal de este trabajo, se encontraron antecedentes vinculados al tema, los cuales son utilizados como evidencia por sus aportes, conclusiones y resultados. Dentro del desarrollo del trabajo se plantean definiciones sobre discapacidad, legislación acotada referida a los derechos de las

personas con discapacidad respecto al trabajo, se detalla el contenido curricular de los talleres ocupacionales en gastronomía, así como también los cargos y funciones presentes en el ámbito laboral gastronómico de nuestro país. A la vez, se evidencian distintas barreras presentes para con las personas con distintas discapacidades al momento de buscar y/o conseguir un empleo. En suma, se visualiza la presencia o ausencia de personas con discapacidad en el mercado y se detallan algunos proyectos y oportunidades, al menos los más actuales e importantes, o mejor aún, tangibles, para que estudiantes que finalicen sus estudios cuenten con más posibilidades de continuar con su formación y, sobre todo, por un motivo de edad, de acceso a un empleo o pasantía en el transcurso de sus etapas formativas. El presente trabajo también procura generar conciencia acerca de la realidad de la educación y el mercado laboral para este sector de la población en situación de vulnerabilidad. A su vez, plantea interrogantes y busca propiciar momentos de reflexión para la producción de soluciones aplicables al problema, dejando una puerta abierta a seguir investigando sobre el tema.

## 2. Índice

1. Resumen.....	1
2. Índice.....	3
3. Introducción y delimitación del trabajo monográfico.....	4
4. Antecedentes.....	6
5. Objetivos generales y específicos.....	10
6. Opción metodológica.....	11
7. Desarrollo.....	13
7.1. La discapacidad.....	13
7.2. Legislación pertinente.....	14
7.3. Los contenidos de los talleres ocupacionales .....	16
7.4. Barreras existentes.....	18
7.5. Proyectos y oportunidades para estudiantes.....	19
7.6. El mercado laboral y la presencia de personas con discapacidad..	28
7.7. Las tareas y funciones dentro del ámbito laboral gastronómico...	30
8. Conclusiones.....	34
9. Referencias bibliográficas.....	37

### 3. Introducción / delimitación del trabajo monográfico

La presente Producción Monográfica de Fin de Carrera se trata de una compilación que busca relacionar varios aspectos que tienen que ver con los Talleres Ocupacionales de Gastronomía en Educación Especial, pertenecientes a la Dirección General de Educación Inicial y Primaria (DGEIP) en particular los más avanzados, con el mercado laboral del rubro gastronómico en Uruguay, particularmente en la ciudad de Montevideo.

Con referencia a lo anterior, se divide a esta producción en seis etapas las cuales tienen que ver con la definición de discapacidad a nivel global y en el contexto de nuestro país, con una breve descripción sobre la legislación actual vinculada a las personas con discapacidad, las barreras existentes entre la discapacidad y el mercado laboral, a la vez que se tratan contenidos de los talleres de gastronomía, oportunidades brindadas a estudiantes que los cursan, y las categorías y funciones existentes dentro del ámbito laboral gastronómico y la inclusión de personas con distintas discapacidades.

En el Uruguay, la Educación Especial nace como un reconocimiento al derecho a la educación de los grupos minoritarios, excluidos, marginados o no tenidos en cuenta activamente en la sociedad durante muchos años (Varela, D., & De León, R. (2007)). Se puede afirmar que formalmente nace en el año 1910 cuando se crea el Instituto Nacional de sordomudos, hoy Escuela para Discapacitados Auditivos.

En el año 1913 se crea la escuela al aire libre para niños y niñas débiles, cuatro años después se crean las clases diferenciales para niños y niñas con retardo mental. Los Discapacitados Intelectuales comenzaron a ser tenidos en cuenta en el año 1927 tras la iniciativa

del Maestro Emilio Verdesio; los estudiantes en edad escolar que requerían asistencia pedagógica diferenciada eran el objetivo. Esta iniciativa fue plasmada en la enseñanza, posteriormente, como clases de recuperación pedagógica, presentes en escuelas comunes de todo el país.

En 1929 se crea la primera Escuela Auxiliar, a posteriori denominada de Recuperación Psíquica, y al año siguiente la Escuela Hogar para niños con conducta irregular. Recién en el año 1963, se crea la Escuela Taller de Recuperación Ocupacional (ETRO), cuyo objetivo principal fue y continúa siendo el brindar capacitación laboral a sus estudiantes. Actualmente esa escuela, la número 207, funciona en la calle Aquiles Lanza y su anexo funciona en el edificio José Pedro Varela, de la Dirección General de Enseñanza Inicial y Primaria (DGEIP). (ANEP,2021). Aquí es donde funcionan talleres ocupacionales con la particularidad de que brindan servicios gastronómicos al personal del edificio y al público en general (elaboración de alimentos y servicio a la mesa y en mostrador). Los talleres se reparten en áreas de cafetería, cocina y rotisería, también realizándose en algunos casos elaboraciones del área de panadería. Las elaboraciones en los talleres de cocina se reparten principalmente en minutas (cocina II) y platos si se quiere más caseros (cocina I), utilizando ingredientes de uso accesible y común, utilizables por estudiantes en sus hogares, y a la vez aceptados por los clientes.

#### 4. Antecedentes

Respecto a la presencia de antecedentes al momento de realizar este trabajo, no se encontraron referencias directas que vinculen a la educación especial y el mercado laboral gastronómico en nuestro país. Sin embargo, existen algunos trabajos de grado que tratan sobre temas relativos al problema; uno refiere a la temática de los lugares en donde los niños con discapacidades pueden aprender y el proceso, continuo pero lento, de transformación del sistema educativo respecto a este tipo de población. Otro trabajo estudia a la actualidad de la inclusión laboral de personas con diversas discapacidades tomando como referencia al Programa Uruguay Trabaja (P.U.T) y, por último, se toma como antecedente a un trabajo que trata sobre las barreras presentes en la inserción laboral para jóvenes con una discapacidad puntual, la motriz.

Las conclusiones presentadas en estos trabajos son sin duda interesantes, aunque preocupantes. En el primer trabajo final de grado, realizado por Lucía Hernández Pérez para la Universidad de la República (UDELAR), se plantea como objetivo principal el abordar y problematizar sobre el proceso de transformación del sistema educativo respecto a la inclusión de estudiantes con diversas discapacidades. Entre otras conclusiones, la autora del trabajo toma conciencia que, si bien se cuenta con herramientas más que suficientes para cambiarla, la realidad no es distinta a la que se vivía años atrás. No obstante la creación de Escuelas Especiales para recibir a estudiantes en situaciones vulnerables, - las cuales obviamente son valoradas positivamente – plantea que las mismas con el paso del tiempo se transforman en un nuevo modelo de segregación y exclusión, ya que a modo generalizado el sistema de educación no es capaz de adaptarse a la diversidad de estudiantes y se plantea la cuestión que refiere a que si es el estudiante quien debe adaptarse a la institución, o si es realmente la institución quien debe adaptarse a la diversidad de estudiantes. Aun cuando se han implementado cambios de

paradigmas para evitar la segregación, y se han ratificado normas de diversas Convenciones Internacionales sobre cuestiones referidas al problema, culpa no solo al Estado sino también a la sociedad toda por no haber eliminado aún antiguos prejuicios y pensamientos sobre la población con discapacidad intelectual. Uno de los puntos que plantea, es el hecho de que muchas Escuelas Especiales son consideradas como lugares de “depósito” que en ocasiones están ubicadas en lugares remotos o lejanos a los hogares de los estudiantes, por lo que se enfrentan a la no posibilidad de integrarse dentro de su propio barrio o comunidad.

A la vez, los niños con discapacidades tienen la oportunidad de asistir a escuelas comunes, porque los nuevos paradigmas plantean y promueven el concepto de integración en esas escuelas, sin embargo la integración no es suficiente, se precisa una inclusión, pero actualmente eso no se ha logrado y los estudiantes con discapacidad siguen padeciendo los mismos problemas de segregación y discriminación en la realidad actual aunque, como entre líneas plantea la autora, esta integración con “aires” de inclusión se disfrace en la teoría y no se ejecute en la práctica.

Por otro lado, el trabajo monográfico final perteneciente a Geraldine Olivera para la Universidad de la República (UDELAR), procura estudiar el tema de la inclusión laboral de personas con diversas discapacidades tomando como referencia al Programa Uruguay Trabaja (PUT), particularmente en la ciudad de Melo, capital del departamento de Cerro Largo, aunque es un programa que se extiende a todo el país. Algunos de los datos dignos de ser analizados a la luz de la realidad en este trabajo, tienen que ver con la desocupación; la misma dentro del colectivo de discapacitados en general es diez veces mayor que el del resto de la población; aproximadamente un 80 % de personas discapacitadas se encontraban desempleadas al momento



de la realización del trabajo final. El promedio nacional de personas desempleadas tiende a no superar el 10 %.

Teniendo en cuenta estos números, se da lugar a la creación de programas socio-laborales dentro del Plan de Equidad, como es el caso del Programa Uruguay Trabaja (PUT) citado anteriormente, que inicia en el año 2008 desde el componente Trabajo Promovido, en conjunto con el Programa Objetivo Empleo (POE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Proponiendo generar oportunidades de inserción social a través del trabajo, se benefician personas de 18 a 64 años de edad pertenecientes a colectivos excluidos del sistema y que por ende presentan mayores grados de vulnerabilidad, por ejemplo personas en situación de discapacidad (4 %), afro descendientes (8 %), transexuales (2 %), y desde los programas Cercanía y Jóvenes en Red, también se ofrecen beneficios a mujeres víctimas de violencia de género, personas en tratamiento por consumo problemático de sustancias y personas privadas de libertad, totalizándose un 6 %. Se trata de tareas transitorias por un período de hasta 9 meses, ocupando 30 horas semanales. El beneficio económico consta de un subsidio llamado Apoyo a la Inserción Laboral.

Es necesario mencionar que desde el año 2005 y tras un cambio político a partir de un nuevo gobierno, la temática de la discapacidad cobra especial relevancia en la agenda pública y este programa formó y forma parte de esa agenda. Se concluye en este trabajo que, a modo de percepción, quedan aún pendientes acciones para permitir la continuidad laboral de los beneficiarios del Programa Uruguay Trabaja (PUT) luego que egresan del mismo. Es decir, se cumplen los cupos y las oportunidades dentro del programa, pero al finalizar el período máximo de nueve meses, las personas, sobre todo las que presentan discapacidad, no logran conseguir

oportunidades para continuar trabajando, por lo que en realidad el programa solamente cumple la función de una experiencia de pasantía remunerada.

Finalmente se toma como antecedente al Trabajo Final de Grado para la Universidad de la República (UDELAR), perteneciente a Noelia Patiño Tórtora, en el cual se afirma que, según datos recabados, la discapacidad motriz es la que presenta la mayor incidencia en nuestro país (algo más del 30 % entre todas las discapacidades) y refleja la realidad según números publicados en ese momento sobre cuánto cubre la cuota mínima de contratación de personas con discapacidad en los organismos públicos.

Los números se consideran alarmantes ya que frente a esa cuota mínima del 4 %, la realidad reflejaba solamente a un 0,66 %, de lo cual se deduce que pese a los avances en materia legislativa que amparan a las personas con discapacidad creando varios espacios de capacitación laboral, no se ha llegado al objetivo de una integración real de estas personas en el mercado laboral.

Se concluye que, frente a esta situación, se debe seguir promoviendo el acceso a la educación y formación para personas jóvenes con discapacidad, y hacer hincapié en la reducción de las diversas barreras presentes, para construir trayectorias de trabajo y llegar a las etapas posteriores de sus vidas con mayores niveles de bienestar.

## 5. Objetivos generales y específicos

### Objetivo general:

Identificar si las propuestas ofrecidas en los Talleres Ocupacionales de Gastronomía de Educación Especial son suficientes para que los estudiantes al momento de su egreso, se puedan desempeñar correctamente dentro del mercado laboral gastronómico de nuestro país.

### Objetivos específicos:

- Detallar los talleres ocupacionales de gastronomía en la Educación Especial, teniendo en cuenta sus contenidos.
- Indagar el mercado laboral gastronómico en el Uruguay, la legislación referida a la inserción laboral para personas con discapacidad, y las oportunidades que brinda el sistema/estado a sus estudiantes o egresados.
- Identificar las oportunidades de inserción laboral para estudiantes egresados de Talleres de Tecnología Alimentaria.

## 6. Opción metodológica

La compilación de los materiales necesarios para llevar a cabo los objetivos de este trabajo, se realizó mediante un estudio exploratorio, (Sabino, 1992, p.53) ya que no se encontraron estudios o análisis que vinculen a los Talleres de Educación Especial con el mercado laboral actual, pese a ello existen cifras vinculadas a la discapacidad y al mercado laboral, aunque en líneas generales. Su diseño se basó en la consulta bibliográfica de fuentes de información, y la consulta a algunos actores que tienen que ver con la propuesta.

Se buscó conocer conceptos generales y no realizar un análisis exhaustivo. El valor de este tipo de estudio exploratorio, radica en que permite una familiarización con fenómenos desconocidos o poco conocidos y obtener datos e información sobre cierto contexto y así abrir una puerta hacia distintos tipos de futuras investigaciones, que en el mejor de los casos permitan solucionar problemas o mejorar situaciones.

A la vez, está presente la investigación o estudio de tipo descriptivo (Sampieri et al. 1997, p.14), ya que se especifican propiedades importantes de personas o grupos, en este caso los estudiantes que cursan los Talleres de Tecnología Alimentaria en los talleres ocupacionales.

El estudio descriptivo indaga en los programas propuestos para los talleres, o en todo caso en las propuestas generales, ya sea desde la Inspección de Educación Especial, la dirección de la escuela, o los mismos docentes talleristas, quienes pueden y deben adaptar sus planificaciones según, por ejemplo, una evaluación diagnóstica del grupo.

Para el trabajo se realizaron:

- Consultas bibliográficas sobre marco legal, antecedentes y diversos contenidos referidos a la propuesta.

- Consultas a profesor tutor, entes públicos, Inspección de Educación Especial de la Dirección General de Educación Inicial y Primaria (DGEIP), docentes talleristas y establecimientos gastronómicos privados.
- Argumentos desde la experiencia docente en cuanto a contenidos y detalles no citables.

## 7. Desarrollo

### 7.1. La Discapacidad

Para la Organización Mundial de la Salud, “la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las características del entorno en donde vive. Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad.” (OMS,2001)

Por otro lado, la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la discapacidad y de la salud, que se considera como referencia al igual que la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), clasifica los tipos de discapacidades de la siguiente forma (CIF,2001): En primer lugar la discapacidad física o motora, que es la que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo que impide a la persona el desenvolverse de manera convencional, luego la sensorial, que corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas para comunicarse o utilizar el lenguaje. También refiere a la discapacidad intelectual, que es la 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, la cual se hace más fácil de llevar si el entorno que rodea a la persona ayuda a hacerle más sencillas las cosas. Las personas con discapacidad intelectual tienen complicaciones para aprender, comprender y comunicarse. Esta situación es irreversible, dura toda la vida, y no solo sufre el individuo, sino que es un reto muy fuerte para las personas que pertenecen a su entorno familiar y/o afectivo. Por último, se define a la discapacidad psíquica, la cual está directamente

relacionada con el comportamiento del individuo y presenta trastornos en el comportamiento adaptativo. A diferencia del resto de las discapacidades, este tipo se cataloga como enfermedad mental. Las causas pueden ser la depresión mayor, la esquizofrenia, la bipolaridad, los trastornos de pánico, el autismo y el síndrome de Asperger.

Según el Censo de Población, Hogares y Viviendas del Uruguay, realizado en el año 2011, en donde se incluyó en los cuestionarios el tema de la discapacidad, el 15,8 % del porcentaje de la población a nivel país, es decir, más de medio millón de personas, tiene al menos una discapacidad permanente (Núñez, 2014, p.98). Cerca de 50.000 niños y adolescentes viven con alguna discapacidad en situación de exclusión social, algo que refleja las dificultades que ha tenido nuestra sociedad a lo largo de la historia para con este tema, entre ellas el estigma social que naturaliza las desventajas y la existencia de barreras en el acceso a la educación, al empleo y a la posibilidad de contribuir al desarrollo y a lograr una vida plena.

Del mismo Censo se desprenden cifras relacionadas a la cantidad de niños y adolescentes de 4 a 17 años que asisten a un centro educativo por condición de discapacidad: dentro de ese rango de edad, es el 87,3 % que asiste, y teniendo en cuenta a los jóvenes entre 12 y 17 años solamente, el porcentaje que asiste es del 83,6 %, siendo los que no asisten a ningún centro educativo unos 5.090.

## 7.2. Legislación Pertinente

No es objetivo de este trabajo el tratar la extensa legislación existente referida a las personas con discapacidad, sin embargo, existen algunas leyes aprobadas que deberían ser cumplidas. Es importante destacar que la mayoría de las leyes referidas a las personas con

discapacidades fue cobrando fuerza, por llamarlo de alguna manera, con el pasar del tiempo, es decir, fue evolucionando en cuanto al alcance de sus derechos, y muchas de ellas ratifican leyes de convenciones internacionales.

Sin duda la presencia de algunas de estas leyes, como por ejemplo la N.º 18.651 (Protección integral de personas con discapacidad, 2010) es vital pues establece en su Artículo 1º un sistema de protección integral a las personas con diversas discapacidades, asegurando su atención médica, su educación, su rehabilitación física, social, psíquica, profesional y económica, así como también la prestación de seguridad social y la presencia de beneficios para lograr combatir los obstáculos que se les presentan, para poder desempeñar en la comunidad, mediante el propio esfuerzo, un rol equivalente al que ejercen las personas sin discapacidades.

En cuanto a lo laboral, la Ley N.º 18.418, aprobada en noviembre de 2008, reconoce la igualdad de derecho al trabajo y prohíbe la discriminación en relación con el empleo, el emplear a personas con discapacidad en el sector público y promover el empleo en el sector privado. Esta ley se basa en una ratificación o aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006). Regresando a la Ley N.º 18.651, la misma en su Decreto reglamentario N.º 79/014, dispone que, en caso de haber vacantes en la Administración pública, deben ser llenadas con personas con discapacidad e idoneidad para el cargo, en un porcentaje no inferior al 4 %. La Ley N.º 19.691 en su Decreto reglamentario N.º 73/019 establece el promover el trabajo para personas con discapacidad y la obligación de asignar un porcentaje de contratación de 4 % de empleados permanentes en el ámbito privado. También se establece el lapso de 1 año para que las empresas adapten sus instalaciones y tareas (accesibilidad). La Ley N.º 19.973 en su Decreto reglamentario N.º 308/021 dicta normas referidas a desarrollar políticas activas de empleo para favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, por cuenta propia



o ajena, de jóvenes entre 15 y 29 años, trabajadores mayores de 30 años y personas con discapacidad. Dentro de esta ley, el artículo N° 40 propone beneficios al contratar personas con discapacidad que no tengan empleo; el porcentaje máximo de trabajadores con alguna discapacidad es del 20 % en la planilla permanente de las empresas.

Estas leyes, pese a ocupar un lugar muy escueto en el presente trabajo, tratan de resumir en pocas líneas a ciertas obligaciones legales de los empleadores para con las personas con discapacidades, ya sea dentro del ámbito privado o el público.

### 7.3. Los contenidos de los talleres ocupacionales

Existe un diseño programático, el cual se adapta a cada taller al no existir oficialmente al año 2022 un programa oficial general para todos los talleres. Sin embargo, cuando el docente comienza a trabajar con su grupo, suele recibir desde la dirección una libreta, llamada libreta del profesor, que contiene capítulos para ser completados por el mismo. Entre ellos se detallan datos relevantes del estudiante, un diagnóstico inicial del grupo, la planificación semanal, mensual o anual, el desarrollo diario del curso, cuadros generales de actuación, trabajo con padres o referentes, listados de producción, costos y ventas, y visitas de inspección o dirección, además del proyecto de aula de cada escuela, que tiene que ver con contenidos relativos a proyecciones de la escuela como institución y que involucra a todos sus actores. Son ítems importantes teniendo en cuenta a la individualidad y a la vez al sentido de pertenencia a un grupo determinado, en este caso de estudiantes. Los capítulos o ítems que abarca, referidos a la formación en particular, son los siguientes:

- Higiene y seguridad – Higiene personal, ambiental, de los alimentos y seguridad.

- Autorregulación laboral – Cumplimiento de horario, asiduidad, pautas de trabajo, derechos y deberes de los trabajadores, control de salud.
- Atención al público – Rutinas, servicio de comedor, relación con el público, resolución de problemas.
- Elaboraciones – según el taller.
- Formación laboral – Derechos y deberes del trabajador, carné de manipulador de alimentos, curriculum vitae.

Los ítems, considerados integrales dentro de una formación relativa a la gastronomía, son trabajados desde el aula por el docente y se aprecia en gran medida la existencia de contenidos vinculados especialmente a la formación para el trabajo o para la vida laboral, factor exclusivo de los talleres ocupacionales. Estos contenidos son tratados con un maestro/a de apoyo, generalmente una vez por semana. La evaluación se realiza mediante cuadros con niveles de rendimiento, separados en lo que son destrezas y habilidades, y valores y actitudes. A la vez, se realiza un cuadro de avance y un cuadro de programa, a medida que transcurre el año lectivo. Resulta relevante destacar que en la evaluación no se incluyen temas vinculados al área de formación laboral.

Los estudiantes de los talleres ocupacionales también son evaluados en el programa virtual “Gestión Unificada de Registros de Información” (GURI), donde se ingresan calificaciones en el viejo formato escolar junto a observaciones. Las mismas pueden ser consultadas por padres, tutores o referentes, ingresando vía internet a esa plataforma. Funciona de igual modo que el antiguo boletín o carnet de calificaciones. Como referencia para estos datos y ya que no se encontraron o no se pudo acceder a registros o documentos oficiales, se acude a la experiencia como docente en la institución y el dialogo con docentes talleristas.

#### 7.4 Barreras existentes

La Organización Mundial de la Salud (2001) define a las barreras como *“todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que bien, no existen o dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida.”* (p.209)

Una interesante y abarcativa lista de barreras, la brinda la fundación Adecco Group, una empresa sin fines de lucro creada hace décadas. Es considerada como líder mundial en gestión de recursos humanos y su principal objetivo es facilitar la inserción laboral a las personas con más dificultades, particularmente a las que presentan algún tipo de discapacidad. Tiene como pilares actualizados al empleo para todos, la diversidad corporativa y la integración laboral (Adecco,2022). Suponiendo que las barreras son similares en casi todo el mundo, pueden ser tomadas como referencia para analizar el campo de acción; se puede destacar entre ellas la indiferencia con la que la sociedad se muestra en ocasiones hacia dificultades y retos de índole social a los que tienen que hacer frente las personas con discapacidad, así como también la falta de conocimiento y trato con determinados grupos sociales lo cual ocasiona inseguridad, actitudes discriminatorias inconscientes que dificultan la inclusión social y laboral; prejuicios o preconceptos que provocan una valoración superficial cuestiones que conducen a la discriminación y exclusión; a la discriminación, en ocasiones a insultos, rechazo, exclusión y desprecio. Todos estos sesgos inconscientes son considerados como uno de los enemigos más peligrosos porque son silenciosos y al ser transmitidos de generación en generación y estar

arraigados al subconsciente se perciben como barrera crónica. A la vez, existen las barreras físicas relativas a la falta de accesibilidad, usabilidad o legibilidad, que excluyen o dificultan el acceso a determinados grupos sociales a contenidos, información o acceso físico a un determinado lugar. En particular, la discriminación a las personas con discapacidad, se denomina capacitismo. Las barreras físicas se evidencian en la mayoría de establecimientos de todo tipo y nivel, y, paradójicamente aún en algunas escuelas creadas para niños con discapacidades.

#### 7.5. Proyectos y oportunidades para estudiantes

Pasantías y oportunidades desde Escuelas Especiales:

Respecto a la Escuela Taller de Recuperación Ocupacional y a través del diálogo con el equipo de dirección que asumía ese cargo en el año 2015 y 2017, se pudo corroborar que, según la disposición y/o predisposición de algunos jefes de la inspección, algunos estudiantes al finalizar el año lectivo tienen la oportunidad, según su rendimiento, de acceder a pasantías laborales en diversos establecimientos.

Estas pasantías no forman parte de un programa oficial o proyecto de inclusión laboral. Al consultar a la Inspección de Educación Especial, se informó que no existe un registro oficial de otorgamiento de pasantías laborales, aunque se puede sostener desde la experiencia que, a fines del año 2015, una estudiante destacada de Cocina I realizó una pasantía que se convirtió en un trabajo remunerado en una panadería/rotisería; finalmente y al menos hasta el año 2017 dicha estudiante se mantuvo desarrollando actividades laborales dentro de ese establecimiento. A la vez, otro estudiante destacado, de 20 años, perteneciente al taller de Cocina II, tuvo acceso a una pasantía en un restaurante; al finalizar la misma no fue contratado de forma permanente, aunque

se pudo saber que tuvo una buena valoración en cuanto a su desempeño. Esta información pudo ser corroborada a la vez por docentes talleristas que se encontraban trabajando en esa institución en los años anteriormente mencionados.

Al no poder hallar registros se desconoce si en los siguientes años existieron estas oportunidades para los estudiantes mayores de edad, pero este hallazgo basado en experiencias y relatos de docentes que han transitado muchos años en los talleres, brindan sin dudas herramientas para sostener que han existido oportunidades o indicios de voluntad para encontrar conexiones entre la vida escolar y la laboral para los estudiantes, buscando evitar el estancamiento social y/o laboral al que se enfrentan al culminar sus estudios.

El acceso al carné de manipulador de alimentos:

Desde los talleres de CECAL se promueve cada año el acceso al carné de manipulador de alimentos que otorga la Intendencia de Montevideo, la preparación para su acceso requiere del estudio de diversos temas referidos a bromatología, seguridad e higiene alimentaria, procesos de cocina, trazabilidad de alimentos, entre otros. (IMM,2022). La promoción resulta de vital importancia porque acerca a los estudiantes a materiales con contenidos básicos y, por otro lado, al concepto de obligatoriedad de documentos necesarios para desempeñarse en el mercado laboral, en este caso el gastronómico.

Proyecto adecuado a Talleres de Educación Especial -DICAS:

Se trata de un programa que, a través de acreditaciones, reconoce saberes por experiencia de vida y/o laboral y la oportunidad de acceder a mayores niveles de calificación profesional. El 4 de octubre de 2022, comenzaron las acreditaciones de saberes por parte de la División de Capacitación y Acreditación de Saberes (DICAS), la Dirección General de Enseñanza Técnico Profesional (DGETP), organismo al que pertenece dicha división, y la Dirección General de Enseñanza Inicial y Primaria (DGEIP) (Inspección Nacional de Educación Especial, 2022) (Diario El País, octubre 2022). Las mismas se otorgaron para cuatro estudiantes del Centro de Capacitación Laboral (CECAL) en el mismo lugar de estudio sito en el cuarto piso del edificio “José Pedro Varela”, aunque la totalidad de estudiantes que accedió a este proyecto fue de treinta y tres, pertenecientes a diversos talleres, entre ellos de confecciones, belleza, zapatería, agrario, joyería, herrería y cerámica.

Fue en su momento aprobado por el Consejo Directivo Central (CODICEN) perteneciente a la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP). El documento certificadorio o diploma, en caso de ser acreditado el estudiante, tiene la validez de un certificado de educación media. El proyecto fue llamado “Proyecto para acreditaciones de aprendizajes de estudiantes de Educación Especial”, y forma parte de una serie de cambios implementados y a implementar, como por ejemplo la creación de una nueva malla curricular (la cual se detalla más adelante), una nueva denominación de los talleres y como una gran y positiva novedad, la creación de oportunidades que tienen que ver con pasantías educativas/laborales. Destinado a estudiantes mayores de 18 años, se ha implementado hasta ahora en Montevideo, Maldonado, Lavalleja, San José, Salto y Cerro Largo, pero llegará a todos los departamentos en el futuro.

Este proyecto es de suma importancia dentro de este trabajo monográfico, pues tiene como objetivo principal a la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, si se tiene en cuenta que por ley se exige que el cuatro por ciento de los funcionarios de empresas sean personas con discapacidad.

Hasta el momento de su implementación, los estudiantes de talleres ocupacionales solo contaban con una acreditación que evidenciaba la finalización de estudios primarios, sin embargo, esta certificación fue elaborada concretamente para la inserción en mercados laborales.

Los criterios de selección de los estudiantes tienen que ver básicamente con la conducta y el rendimiento. Los cuatro estudiantes seleccionados tienen recorridos varios talleres dentro del Centro de Capacitación Laboral (CECAL) y su rendimiento debe ser muy bueno o excelente para acceder al programa. En el caso de las actitudes, tiene que ver con el aceptar las normas sociales, el trabajo en grupo, y la autorregulación de conducta.

El funcionamiento básicamente es el siguiente: desde la División de Capacitación y Acreditación de Saberes (DICAS) se envía a los talleres un docente acreditador de saberes de la Dirección General de Enseñanza Técnico Profesional (DGETP) el cual trabaja junto con el docente tallerista. Se plantean, en este caso en el Centro de Capacitación Laboral (CECAL), enseñanzas técnicas de cocina, panadería y repostería, atención al público y servicio en general y se realiza un mapeo de competencias relacionadas a elaboraciones, técnicas, uso de recursos, planificación y organización de trabajo, deontología profesional, higiene y seguridad, etc. En el caso de los contenidos, por ejemplo, de cocina, se tratan los tipos de masa, pastas, carnes rojas, legumbres, cereales, métodos de cocción siguiendo muchos de los contenidos que se tratan en un primer año de Formación Profesional Básica de gastronomía (FPB) de la Dirección General de Educación Técnico Profesional (DGETP).

El docente acreditador toma la prueba de acreditación de saberes, la cual puede ser práctica, oral o mixta, y se confirma si los saberes fueron alcanzados. El diploma o certificado que surge de la aprobación, detalla en el dorso los saberes y competencias logrados o acreditados. Esta información fue obtenida del diálogo con referentes de dicho programa y docentes talleristas involucrados en el proceso.

Es importante acotar que este proyecto referido a estudiantes con discapacidad de primaria, fue articulado desde la misma Inspección de Educación Especial, demostrando un cambio evidente de paradigmas y proyectando nuevas estrategias de trabajo para con esta población estudiantil.

La reforma educativa:

Según datos obtenidos de la prensa digital (Diario El País, 2022) la última reforma educativa tiene en cuenta a la Educación Especial y plantea reforzar las escuelas, habilitando nuevos cursos muy postergados de formación y capacitación para los docentes, no solo maestros sino también profesores. En el mismo orden de prioridades está prevista la habilitación de nuevos talleres tanto pre ocupacionales como ocupacionales en las escuelas donde ya funcionan los mismos (talleres en dos turnos en escuelas donde solo funciona uno) y más presupuesto para equipamiento y materiales.

Las pasantías en empresas:

Si bien el proyecto DICAS en primaria aún funciona como un piloto aun cuando tuvo excelentes resultados, las autoridades continúan trabajando en afianzarlo al sistema de forma permanente para alcanzar conectar con nuevas oportunidades relacionadas a pasantías en



empresas. El proyecto define al trabajo como “un proceso de socialización que permite al individuo aprender e interiorizar normas, modelos, reglas básicas y ciertos modelos que permiten un desempeño regular en la sociedad” (Diario El País,2022)

El diseño de una nueva malla curricular:

Dentro de este marco de renovación, fue diseñada una malla curricular (ANEP,2022), la cual abarca contenidos de mucho valor para los estudiantes. Dichos contenidos son amplios y en su diseño se contempla un orden lógico, algo que no estaba presente en los diseños programáticos de los talleres hasta el momento.

Al ser los talleres autosustentables en su mayoría dependiendo en su funcionamiento de las ventas realizadas ya sea dentro de las escuelas o fuera de las mismas y también de las partidas otorgadas por DGEIP, se propone que los contenidos de la malla curricular sean aplicados y adaptados según las particularidades de cada taller, es decir, el criterio de seguimiento de esos contenidos depende de las decisiones del docente habiendo consultado al equipo de dirección.

El diseño de esta malla curricular nace desde la Inspección de Educación Especial, y fue creada por el Maestro Técnico Alberto Batista, con apoyo y aportes de profesoras, maestras, inspectoras y directoras. (ANEP,2022). El documento completo, cedido por la Inspección de Educación Especial, consta de varios puntos, los cuales se asientan en las bases y cometidos que las políticas educativas consideran que deben ser aplicadas a la realidad existente dentro de los talleres. Se pueden esbozar los lineamientos desde la funcionalidad actual del mismo y los aspectos que resultan relevantes para este trabajo entre los cuales podemos destacar los siguientes conceptos y contenidos: una fundamentación que comienza nombrando uno de los

objetivos principales de la Inspección Nacional de Educación Especial (la cual figura en la página web del DGEIP), el cual es el “promover la continuidad educativa y la inclusión social o laboral de los estudiantes que egresan a través de articulaciones institucionales, interinstitucionales e intersectoriales”. Luego se define a la inclusión educativa como un proceso continuo que trabaja en la eliminación de barreras, y que obliga a replantear conceptos de revalorización de lo humano, el deber ser de la educación, de la familia, la aceptación, participación y pertenencia de las personas con discapacidad como miembros de la sociedad. También se nombra al acceso a un empleo digno como un derecho humano fundamental, y se lo vincula a la inclusión laboral y social de las personas con distintas discapacidades.

Sobre los talleres, se dice que son necesarios por su carácter creativo y pre laboral, y que en ellos se logran aprendizajes y hábitos de trabajo en paralelo a la formación según cada taller. Se define al empleo como uno de los puntos que propulsan la calidad de vida para los estudiantes que buscan una oportunidad laboral y una oportunidad de vivir una vida plena. Se plantean como objetivos generales el revalorizar la enseñanza y el aprendizaje en los talleres de Educación Especial, el profesionalizar el trabajo docente en los talleres, y el posibilitar la acreditación de saberes de los estudiantes en la DGEIP, y como objetivos específicos el fortalecer el desarrollo de las competencias según cada taller, tratar en los talleres las normas de higiene, seguridad y hábitos, adaptadas a las necesidades del mundo laboral; adquirir y dominar habilidades y destrezas, incorporar la autocrítica, la autoevaluación y la coordinación del trabajo en equipo. Se introducen las competencias como algo formal en respuesta a las limitaciones tradicionales de la enseñanza; las competencias a grandes rasgos son facultades de combinar distintas capacidades para lograr un fin específico. En cuanto a la metodología de trabajo, el docente tallerista brindará el marco teórico que corresponda a cada módulo al iniciar el año lectivo, y a partir de ese

momento se tratarán contenidos referidos a la Legislación Bromatológica Nacional, utilizando diversas estrategias, métodos y medios didácticos según las características y particularidades de los estudiantes del grupo. En la parte práctica, se realizarán demostraciones de cada ficha técnica, que será presentada en formato estandarizado.

Se buscará lograr que el estudiante incorpore de manera formativa las técnicas básicas de cocina, y el docente promoverá el generar responsabilidad de cada estudiante en materia de cuidado y manejo de materias primas, y también el reconocimiento y tratamiento de higiene de equipamientos, maquinaria y útiles dentro del taller. Se trabajará en base a las necesidades de la institución escolar lo cual fue mencionado anteriormente, pero manteniendo siempre la premisa de una educación y un aprendizaje significativo para el estudiante. En materia de evaluaciones, las pautas constan de una evaluación diagnóstica inicial, y evaluaciones continuas y formativas durante el curso, las cuales deben ser reflexivas y valorativas, teniendo en cuenta al aprendizaje significativo del estudiante. La aprobación de la evaluación final se realizará según criterios del docente tallerista y la dirección de la institución, en esa instancia se resolverá si el estudiante obtiene un pasaje de taller pre ocupacional a ocupacional, u ocupacional a egreso con continuidad en otra institución, por ejemplo, la DGETP. Se menciona que se buscan perfiles profesionales de los docentes, que hayan adquirido las competencias adecuadas no solo en la técnica, sino que también sean capaces de formar al estudiante para la vida en sociedad.

Con referencia a los talleres ocupacionales, se afirma que pretenden habilitar al estudiante al acceso a diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta la gama de competencias que corresponden a cada uno de ellos. Aquí culmina el proceso que se inicia con el desarrollo gradual de destrezas y habilidades, pasando por la preparación para la autonomía, la adquisición de mecanismos básicos, la preparación psicomotriz y luego la habilitación ocupacional. Respecto a

las escolaridades compartidas, se nombra que dentro de las políticas de inclusión educativa de la Dirección General de Enseñanza Técnico Profesional (DGETP) ((INEEd, 2019a, 2021b) se presentan diversas modalidades para favorecer los aprendizajes de estudiantes con discapacidades, por ejemplo, las aulas con inclusión y maestros de apoyo en escuelas comunes, la escolaridad compartida en escuelas comunes y especiales, etc. También existen programas de apoyo a la inclusión educativa, como son la red de escuelas y jardines Mandela, las escuelas APRENDER, el programa de Maestros Comunitarios y el programa de Escuelas Disfrutables. Se destaca la presencia de los módulos de tronco común, presentes en todos los talleres. Sus contenidos, si se quiere básicos, deberían ser aprehendidos por los estudiantes como base, sin importar a qué taller pertenezcan. Dichos contenidos tratan sobre higiene y seguridad, siguiendo los protocolos oficiales de reglamentación, las buenas prácticas de manufacturación, los procedimientos, hábitos de higiene y el dominio técnico de herramientas y equipos de trabajo, y sobre la formación para el trabajo, tratando recursos informáticos, derechos y obligaciones, salidas didácticas a modo de aprendizaje, y pasantías como proyecto de extensión.

Cada taller tiene una unidad específica, en el caso del taller de gastronomía, su unidad específica contiene los métodos de cocción, cortes de vegetales, frutas y verduras, cereales, leguminosas, huevos, masas, pastas, salsas y carnes. Los ejes conceptuales tratan sobre el reconocimiento y clasificación de estos productos y los logros esperados de aprendizaje son, en general, el conocer y aplicar los métodos y técnicas de cocción de diversos tipos de alimentos, las técnicas de corte, la apropiación de conceptos sobre manipulación, conservación y elaboración de alimentos partiendo de diversos tipos de materias primas.

En cuanto a los contenidos sobre alimentación, los objetos de estudio tratan a la alimentación como derecho, los tipos de alimentación, el reconocimiento de calidad de

productos, materias primas, y el conocimiento de las secciones de trabajo dentro de una cocina y/o establecimiento gastronómico. Respecto a los logros de aprendizaje, se propone el valorar la importancia de la alimentación vinculada a una vida saludable, teniendo en cuenta los valores nutricionales, y un punto más que importante es el conocimiento del perfil de los actores involucrados en una cocina y su organización, y el reconocimiento del nivel jerárquico de cada uno de ellos. Esta propuesta de transformación abarca un amplio espectro en cuanto a contenidos, diagramado con el propósito de que el estudiante se favorezca de la apropiación de conocimientos generales sobre todos o casi todos los tipos de alimentos y su manipulación, y los del funcionamiento de una cocina, conocimientos indispensables para acceder al mercado laboral. A la vez, el docente se favorece al contar con una grilla ordenada en cuanto a contenidos, siguiendo un orden lógico de los mismos, lo cual genera un orden necesario para la planificación.

#### 7.6. El mercado laboral: presencia de personas con discapacidad

En torno a este tema, es evidente el aumento de la demanda de personal en las áreas de gastronomía y hotelería. Sin embargo, recabar cifras sobre el empleo de personas con discapacidades ha resultado un obstáculo debido a que no se han hallado fuentes escritas oficiales. Se han consultado diversos entes públicos sin obtener resultados significativos. Respecto al ámbito privado, y al no recibir información vía correo electrónico o telefónica, se consultaron personalmente 20 establecimientos gastronómicos en los barrios de Parque Rodó, Pocitos, Punta Carretas, Cordón y Ciudad Vieja.

La realidad resultante de la consulta fue la siguiente: de todos los establecimientos consultados, solo un restaurante de cierto renombre, ubicado en la zona de la Ciudad Vieja, tiene

empleada a una persona con discapacidad y se desempeña como bachero en la limpieza de platos y utensilios de cocina.

Al consultar al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), que brinda oportunidades y capacitaciones para personas con diferentes discapacidades, no se pudo obtener ningún dato respecto a la presencia de personas con discapacidad en el mercado laboral gastronómico, ya sea por falta de disposición a informar o alguna cláusula legal que no permita divulgar ese tipo de información.

Tampoco se obtuvo información al consultar al departamento de empleo dentro de la Dirección de Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

Como se trató anteriormente, no existen datos dentro de la Inspección de Educación Especial sobre pasantías o empleos para estudiantes, y tampoco se logró obtener información al consultar a varios sectores del Banco de Previsión Social (BPS).

Sin embargo, al consultar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se recibió información desde el Departamento de Asesoramiento de Empleo, válida pero muy escueta, sobre algunos números:

Dentro del registro de empleadores, figura que en el año 2019 ninguna empresa con giro en el rubro, y bajo la Ley N° 19.691 Art. 10 Dto. Reg. 73/019, contrató efectivamente a alguna persona con discapacidad, y desde el año 2020 hasta el 2022, una sola empresa contrató a una sola persona con discapacidad.

En la página web de la Oficina Nacional de Servicio Civil del Estado (ONSC), figura que el cumplimiento de la normativa que establece una reserva del 4 % mínimo de las vacantes en empleos estatales destinadas a personas con discapacidad, en el año 2021 el ingreso fue del 0,4

%, que corresponde a 18 personas en todo el país. Los organismos que participaron/cumplieron con la normativa, fueron la Administración Nacional de Correos, la Intendencia de Durazno, la de Flores, la de Montevideo, la de Treinta y Tres y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

Es necesario nombrar al hecho de que las empresas privadas que contraten personal con discapacidad, son acreedoras a algunos beneficios: para promover el trabajo de personas con discapacidad, dentro de la Ley 19.691 de 8/11/2018 se establece que esas empresas privadas gozarán de una bonificación de los aportes patronales jubilatorios sobre la remuneración de los trabajadores contratados bajo ciertas condiciones detalladas en la normativa. Los requisitos para obtener dichas bonificaciones, son los siguientes:

- Los empleadores deben presentar el informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral para registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- El personal contratado debe estar inscripto en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, en la Comisión Nacional Honoraria de los Discapacitados (CNHD), que depende del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

#### 7.7. Las tareas y funciones dentro del ámbito laboral gastronómico

En este punto, según el decreto N° 527/006 del Consejo de Salarios relativo al grupo 12 (Hoteles, restaurantes y bares). Subgrupo 07 (Café, bares, pubs, cervecerías, venta de pizza y faina) se detalla a grandes rasgos las funciones según los cargos dentro de un establecimiento gastronómico, a las cuales se les llama categorías. Se debe tener en cuenta que la organización dentro de un restaurante promedio es básicamente la misma en general, con variables que pueden

tener que ver con el tipo de alimentos y servicio que ofrece, la cantidad de clientes a los que puede llegar a atender en cada turno, la zona, la infraestructura, etc. Las categorías son las siguientes: (Consejo de Salarios, Presidencia de la República, 2006)

Empleado Principal: Es el trabajador que supe al titular cuando este está ausente o cuando dicho titular le encomienda tareas concretas de dirección del establecimiento. En el ejercicio de tales facultades, podrá tomar medidas disciplinarias de emergencia sujetas a la ratificación del titular. Las tareas especificadas precedentemente son sin perjuicio de las funciones de vendedor, cajero y demás inherentes al normal funcionamiento del comercio.

Mozo mostrador: Es el empleado que atiende al cliente en el mostrador, prepara y elabora los servicios para los mozos de mesa, mozo mixto, mozo exterior, etc.

Mozo de mesa: Es aquel que sirve al cliente en las mesas debiendo acondicionar su sector de trabajo.

Mozo mixto: Es aquel que puede cumplir las tareas de mozo mostrador, mozo de mesa y atiende en forma accidental pedidos del exterior que no demanden utilizar transporte. Puede desempeñar tareas como despachar café, té, cortados, etc., y elaborar sándwiches.

Mozo exterior: Es aquel que principalmente atiende servicios fuera del local, en caso de realizar la entrega de estos con un medio de locomoción automotriz propio, se le adecuará un viático con rendición de cuentas. Asimismo, podrá realizar tareas de preparación de los pedidos.

Lavacopas, peón de limpieza y sereno: Este trabajo tendrá como labor principal dedicarse a las tareas propias de su denominación. Podrá hacer aprendizaje de mozo cuando la edad se lo permita para progresar en tareas superiores, pudiendo desempeñar funciones de vigilancia y cuidado del establecimiento.



Cajero y fichero: Es el encargado de cobrar ventas al contado o a crédito en el mostrador del establecimiento, registrando los cobros solo en los que exista "caja registradora".

Auxiliar administrativo: Es el empleado que trabaja en la administración del establecimiento, lleva los libros contables, correspondencia y puede realizar todas las tareas de escritorio compatibles con su empleo.

Pizzero: es el encargado de preparar, cocinar, cortar y expedir los productos de la sección.

Repostero: Es el encargado de la preparación, cocción y expedición de la factura o repostería.

Minutero y/o Sandwichero: Es el encargado de comidas cuya preparación no requiera elaboración previa al pedido formulado por el cliente, así como la confección de la sandwichería.

Planchero: Es el encargado de comidas que no requieren preparación previa al pedido formulado por el cliente, realizadas preferentemente en la "plancha".

Cocinero: Es el empleado que prepara, elabora y despacha comidas que requieren una elaboración previa al pedido del cliente.

Parrillero: Tiene a su cargo la preparación, cocción y expedición de los productos elaborados en la parrilla y tareas similares.

Cocktelero y/o Barman: Realiza tareas propias de su denominación y tareas similares.

Cafetero: Se desempeña en aquellos establecimientos comerciales cuyo rubro principal de ventas es el de "Cafetería", y realiza principalmente la tarea de preparar cafés, cortados, té, etc. en la máquina, debiendo acondicionar su sector, pudiendo realizar tareas inherentes al mostrador.

Turnante: Es el empleado que sustituye al personal en sus días de descanso, percibiendo el sueldo que le corresponde de acuerdo a la tarea realizada.

Heladero: es el trabajador que realiza el fraccionamiento del helado para su venta, obligándose a mantener en condiciones su sector de trabajo.

Conociendo estas categorías, se podría afirmar a priori que el estudiante que accede a la oferta educativa de los talleres ocupacionales a los que refiere este trabajo, egresa con aprendizajes y conocimientos que lo habilitarían a cumplir con las funciones que exige el mercado en general, exceptuando algunas categorías que no se relacionan con los contenidos de los talleres, por ejemplo, la función de sereno, heladero, cocktailero/barman, parrillero y auxiliar administrativo. Sin embargo, los establecimientos pueden ofrecer capacitaciones para esas funciones.

## 8. Conclusión y reflexiones finales:

A modo de conclusión o reflexión final, es necesario realizar una crítica que apunta a la realidad del mercado laboral en relación con los estudiantes con discapacidad que culminan sus estudios en los talleres ocupacionales o a la población con discapacidad en general. Si bien como se ha nombrado anteriormente, no existe a la fecha un programa que se aplique de forma ordenada dentro de los talleres, sin embargo las enseñanzas y las prácticas permitirían a muchos estudiantes conseguir una pasantía o un empleo efectivo en cualquier establecimiento gastronómico o similar, no quizás en tareas complejas de administración si hablamos de estudiantes con discapacidad intelectual, o de tareas que requieran un grado elevado de habilidad motriz para un estudiante con discapacidad motriz, pero cualquier estudiante egresado, habiendo cumplido con los objetivos de los talleres está habilitado y puede desempeñarse de manera autónoma y eficaz en las tareas que les sean asignadas dentro de este tipo de establecimientos. Al respecto de la legislación relativa a personas con discapacidad, la misma es extensa, sin embargo, su extensión es inversamente proporcional a su grado de cumplimiento, al menos en los rubros referidos a lo laboral, comprobado en el punto 7.6 de este trabajo, así como en las conclusiones de los trabajos tomados como antecedentes.

Se entiende luego del análisis de los materiales trabajados y los datos hallados que, por más que se realicen y laudén esfuerzos desde lo legal, de nada sirve si no se percibe el cumplimiento de las leyes, y aunque los estudiantes que egresan cumplan con los requisitos para desarrollar tareas dentro del mercado gastronómico, en la actualidad (e históricamente) el hecho de que exista tan poca presencia de ellos en las empresas se explica por el no cumplimiento de las leyes, y/o las barreras citadas presentes en la sociedad para con las personas discapacitadas. La presión del estado debería expandirse a otros ámbitos para el cumplimiento de leyes, y a la

vez seguir trabajando en la creación de oportunidades y promocionar la erradicación de barreras, creando y/o apoyando planes y proyectos.

Haciendo un paréntesis, se evidencia como parte de las conclusiones la falta de disposición de autoridades de entes públicos al acercamiento de datos y / o a brindar información relativa a la situación laboral de las personas con discapacidad.

Regresando a la conclusión más notoria y tomando al objetivo general como interrogante, se visualiza que las propuestas de enseñanza que se ofrecen actualmente en los Talleres Ocupacionales de Gastronomía de Educación Especial brindan al estudiante herramientas para su desarrollo académico y para lograr un buen desempeño laboral. Habiendo recorrido los contenidos de los talleres y las experiencias que viven las estudiantes relacionadas al ambiente laboral en particular, se puede aseverar que no existen más barreras que las citadas anteriormente y que si bien son lamentablemente numerosas, se pueden transformar en derribables si nos apropiamos de las normas y trabajamos para el cumplimiento de los derechos de los estudiantes en esta situación de discapacidad.

Por otra parte, me permito esgrimir que la creación de una malla curricular adaptada y pensada por profesionales con experiencia en territorio, con formación en el manejo y contexto de estas situaciones sumado a los proyectos, reconocimientos y creación de oportunidades para estos estudiantes, y la busca de docentes titulados con experiencia tanto en Educación Especial como en gastronomía, son hechos que sin duda buscan generar un cambio, si se quiere radical, para alcanzar mejoras y lograr que los estudiantes puedan acceder a todos sus derechos, muchos de los cuales si bien están escritos, muy pocas veces se cumplen en su totalidad. En cuanto al mercado laboral gastronómico en nuestro país, y teniendo en cuenta su crecimiento, puede decirse que es egoísta en muchos aspectos y que sin duda se vería enriquecido al tener en cuenta

la contratación de más personas con discapacidad, no por el hecho empático, humano o económico de los beneficios fiscales, sino por el hecho de que muchos estudiantes están realmente capacitados para trabajar y mantener un trabajo.

La evidencia más notoria de que los estudiantes son capacitados de excelente forma dentro de la práctica diaria, y que al final del año lectivo pueden y deberían contar con al menos una propuesta o una oportunidad relativa a lo laboral porque han recibido enseñanzas significativas las cuales pueden poner en práctica, es el buen funcionamiento de los talleres en cuestión, que funcionan como un complejo de servicios gastronómicos, a los que diariamente, acuden decenas de personas satisfechas con los productos, el servicio y el trato obtenido.

También estos talleres participan en la organización de eventos dentro y fuera del edificio de ANEP, elaborando alimentos y realizando servicios en los mismos. A la vez, la evidencia más notoria de que algo funciona mal en el sistema, es el hecho de ver excelentes estudiantes, a lo largo de casi diez años como docente tallerista, en situaciones adversas e injustas luego de egresar, concretamente, por ejemplo, en situación de calle, algo totalmente deleznable cuando se trata de una persona capacitada para trabajar y que no lo puede hacer por factores externos a su persona y que tienen que ver con los prejuicios y la discriminación.

Este trabajo busca vislumbrar un acercamiento a la realidad a la que se enfrentan los estudiantes con discapacidad en este rubro de acción y, si bien existen números desalentadores, se puede concluir que frente a los nuevos movimientos recientemente puestos en práctica se aprecia el planteo formal de un cambio tangible, que sin lugar a dudas es plausible de ser traído a la luz y que se considera traerá mayores y favorables cambios en un futuro cercano. Las personas involucradas en estos cambios han inyectado optimismo real y no utópico en el colectivo

estudiantil y docente, se debe seguir adelante y mejorar para ver resultados positivos, rompiendo barreras y estigmas, y lograr una realidad justa para con nuestros estudiantes.

*“No hay mayor discapacidad en una sociedad que la incapacidad de ver el valor de una persona”. (Robert M. Hensel)*

## 9. Referencias Bibliográficas

ADECCO (2022). *Inclusión laboral: barreras y enemigos de la diversidad*. Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/azimut/prejuicios-y-discriminacion-como-evitarlos/>

Banco de Previsión Social. (2023). *Contratación de personas con discapacidad* (resumen). <https://www.bps.gub.uy/17985/contratacion-de-personas-con-discapacidad.html>

Administración Nacional de Educación Pública (2022). *Malla curricular 2022 Educación Especial*.

Diario El País. (2022). *Aprueban proyecto para que UTU comience a acreditar saberes para jóvenes con discapacidad*. Recuperado de: <https://www.elpais.com.uy/informacion/educacion/aprueban-proyecto-para-que-utu-comience-a-acreditar-saberes-para-jovenes-con-discapacidad>

Diario El País. (2022). *Reforma incluye reforzar escuelas especiales; referentes en inclusión alertan que ese modelo aumenta la segregación*. Recuperado de: <https://www.elpais.com.uy/informacion/educacion/reforma-incluye-reforzar-escuelas-especiales-referentes-en-inclusion-alertan-que-ese-modelo-aumenta-la-segregacion>

Dirección General de Educación Inicial y Primaria (2022). *Comienzo de acreditaciones y saberes por parte de DICAS-UTU-DGEIP*. Recuperado de: <https://www.dgeip.edu.uy/documentos/2022/especial/Acreditaciones20221004.pdf>

Dirección General de Educación Inicial y Primaria (2022). *Acreditación de saberes a estudiantes de Escuelas de Educación especial de Primaria*. Recuperado de: <https://www.anep.edu.uy/15-d/utu-acredit-saberes-estudiantes-escuelas-educacion-especial-primaria>

Dirección General de Educación Técnico Profesional (2014). *FPB PLAN 2007, Programa Taller Gastronomía (2007)*. Recuperado de:  
[https://planeamientoeducativo.utu.edu.uy/sites/planeamiento.utu.edu.uy/files/2017-09/Taller\\_0.pdf](https://planeamientoeducativo.utu.edu.uy/sites/planeamiento.utu.edu.uy/files/2017-09/Taller_0.pdf)

*Escuela N° 207 “E.T.R.O.”* (s/f). Dirección General de Educación Inicial y Primaria.  
<https://www.dgeip.edu.uy/inspecciones/especial/67-escuela-n-207-e-t-r-o/>

Fundación Adecco (2022). *Inclusión laboral: barreras y enemigos de la diversidad*.  
Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/azimut/prejuicios-y-discriminacion-como-evitarlos/>

Gerencia Jurídica de la Cámara de Comercio del Uruguay, & INEFOP. (2022). *Guía Empresarial de Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperado de:  
<https://deres.org.uy/wp-content/uploads/2021/11/Guia-para-empresas.Inclusion-Laboral-de-Personas-con-Discapacidad-11.2021.pdf>

Intendencia Municipal de Montevideo (2022). *Certificado de habilitación en manipulación de alimentos*. Recuperado de: <https://montevideo.gub.uy/tramites-y-tributos/solicitud/certificado-de-habilitacion-en-manipulacion-de-alimentos>

Ley N.º. 18.418. *Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18418-2008>

Ley N.º. 18.651. *Protección Integral de Personas con Discapacidad*. Recuperado de:  
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010>

Ley N.º. 19.691. *Aprobación de normas sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad*. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018>



Ley N.º. 19.973. *Regulación de políticas activas de empleo dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, de los jóvenes entre 15 y 29 años, trabajadores mayores de 45 años y personas con discapacidad.* Recuperado de:  
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19973-2021>

Meresman, S. (2013). *La situación de niños, niñas y adolescentes con discapacidad en Uruguay. La oportunidad de la inclusión.* Recuperado de:

<http://repositorio.mides.gub.uy:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/912/MERESMANdiscapacidad-en-uruguay-web.pdf>

Ministerio de Desarrollo Social, Programa Nacional de Discapacidad, Universidad de la Republica. (2015). *Discapacidad y Trabajo en Uruguay. Perspectiva de derechos.* Recuperado de: [https://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/40851/1/pronadis---discapacidad-y-trabajo-en-uruguay\\_web.pdf](https://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/40851/1/pronadis---discapacidad-y-trabajo-en-uruguay_web.pdf)

Núñez, I. (2014). *Personas con discapacidad en Uruguay: Algunas cifras del censo 2001.* Recuperado de:  
[https://www.bps.gub.uy/bps/file/8195/1/44.\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_uruguay.\\_algunas\\_cifras\\_del\\_censo\\_2011.\\_nunez.pdf](https://www.bps.gub.uy/bps/file/8195/1/44._personas_con_discapacidad_en_uruguay._algunas_cifras_del_censo_2011._nunez.pdf)

Oficina Nacional del Servicio Civil (2022). *Ingreso de Personas con Discapacidad en el Estado.* Recuperado de: <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/sites/oficina-nacional-servicio-civil/files/documentos/publicaciones/Informe%20PCD%202021.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2011). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.* Recuperado de:

<https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/sites/ministerio-salud-publica/files/documentos/publicaciones/CIF.%20Version%20abreviada.pdf>

Olivera, G. (2020). *Inclusión de las personas en situación de discapacidad a través del Programa Uruguay Trabaja en la ciudad de Melo*. Universidad de la República.

Recuperado de:

[https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/30343/1/TTS\\_OliveraGeneraline.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/30343/1/TTS_OliveraGeneraline.pdf)

Pérez, L. H. (2016). *¿Dónde y cómo aprenden hoy los niños con discapacidad? El lento proceso de transformación del sistema educativo*. Universidad de la República.

Recuperado de:

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/8484/1/Hern%C3%A1ndez%20Luc%C3%ADa.pdf>

Presidencia de la República Oriental del Uruguay, & Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública. (2021). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en el Estado*. Recuperado de: [https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/sites/oficina-nacional-servicio-civil/files/documentos/publicaciones/InformeDiscapacidad\\_final\\_20211202.pdf](https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/sites/oficina-nacional-servicio-civil/files/documentos/publicaciones/InformeDiscapacidad_final_20211202.pdf)

Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*.

Sampieri, R. H., Lucio, P. B., & Collado, C. F. (1997). *Metodología de la Investigación*.

Recuperado de: <https://josetavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>

Tórtora, N. P. (2019). *Barreras en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad motriz en el Uruguay*. Universidad de la República. Recuperado de:

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/22780/1/Pati%c3%b1o%20Tortora%2c%20Noelia.pdf>

Unión Europea (2006), *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de: <https://www.refworld.org/es/docid/5d7fbf13a.html>

Varela, D., & De León, R. (2007). *Breve análisis histórico de la educación en el Uruguay*. Recuperado de:  
[https://www.dgeip.edu.uy/documentos/normativa/programaescolar/analisis\\_historico.pdf](https://www.dgeip.edu.uy/documentos/normativa/programaescolar/analisis_historico.pdf)