

Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas



Trabajo Final Integrador

Licenciatura en Terapia Ocupacional

“ECA, empleo con apoyo, una mirada desde Terapia Ocupacional”

Alumno: Guadalupe, Tognoni

Director de tesis: Lic. Florencia Durand

Tutor metodológico: Lic. Agostina, Ciampa

Año: 2021

1. TEMA:	3
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	3
3. PALABRAS CLAVES:	3
4. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA:	4
4.1: JUSTIFICACIÓN:	4
4.2 EN CUANTO A LA RELEVANCIA SOCIAL:	5
4.3: EN CUANTO A LA RELEVANCIA TEÓRICA:	6
4.4: EN RELACIÓN CON LA RELEVANCIA PRÁCTICA:	6
5. HIPÓTESIS DE TRABAJO O DE INVESTIGACIÓN:	6
6. VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN:	7
7. OBJETIVOS:	8
7.1 OBJETIVO GENERAL:	8
7.2: OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	8
8. MARCO TEÓRICO:	9
8.1 ANTECEDENTES:	15
9. METODOLOGÍA	19
9.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN:	19
9.2 UNIVERSO Y MUESTRA DE CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN:	20
9.3 FUENTES E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	21
9.4 PLAN DE TRABAJO	21
10. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS. (VER ANEXO 1)	22
10.1 PROCESAMIENTO Y SISTEMATIZACIÓN	23
10.2 ANÁLISIS.	23
11. RESULTADOS	23
12. CONCLUSIÓN Y PROPUESTA	30
13. BIBLIOGRAFÍA	34
13.1 BIBLIOGRAFÍA IMPRESA	34
13.2 BIBLIOGRAFÍA TECNOLÓGICA	35
14 ANEXOS	36

Contenido

1. Tema:

Relevar el estado de situación de Argentina del modelo de empleo con apoyo (en adelante, ECA) desde la mirada de las Terapistas Ocupacionales.

ECA se define como un modelo de inclusión laboral, en empresas normalizadas, donde el individuo con discapacidad recibe el apoyo necesario para el desarrollo de tareas, dentro y fuera del lugar de trabajo. (Jordan de Urries y Verdugo., 2001, p.521).

2. Planteamiento del problema:

¿Es viable implementar el programa de ECA en Argentina como herramienta para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral? ¿Se lleva adelante en nuestro país de manera eficiente y con regularidad?

3. Palabras claves:

Terapia ocupacional.

Inclusión laboral.

Discapacidad.

Empleo competitivo.

Empleo con apoyo (ECA).

4. Justificación y Relevancia:

4.1: Justificación:

En nuestro país aún no se encuentran datos confiables sobre los resultados de la implementación de este modelo, ya que aún es reducido el número de terapeutas ocupacionales con experiencia en el tema. Sin embargo, algunos datos que se pueden obtener acerca de las tasas de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD) provienen del Censo Nacional del 2010 (último a la fecha) y del Perfil Nacional de PcD, los cuales se describirán a continuación.

Según los datos oficiales del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010, entre las personas con discapacidad con una edad de 15 años y más, un 86,1% se declaró inactivo, del porcentaje restante 13,9% están ocupados.

De acuerdo al INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censo), en el año 2018, el estudio nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad arrojó que el 10,2% de la población de la Argentina tiene algún tipo de discapacidad. El 64,1% de las personas de 14 años o más se encuentran económicamente inactivas. Teniendo en cuenta estos datos, considero que sería importante familiarizarnos con la implementación del modelo ECA como profesionales de Terapia Ocupacional, ya que se han obtenido buenos resultados en otros países.

Asimismo, es sabido que las personas con discapacidad, frente a la posibilidad de conseguir un trabajo en relación de dependencia, pueden decidir no acceder al mismo, ya que caducaba su pensión no contributiva. Recientemente el gobierno nacional, mediante una resolución 36/2021 de la Agencia Nacional de Discapacidad (Enero 2021), dispuso que si una persona con discapacidad que percibe una pensión por invalidez fuera contratada laboralmente en relación de dependencia, se suspenderá el cobro de dicha asignación la cual se restituye al finalizar el empleo formal.

Esta podría constituir una de las posibles razones por las que el modelo ECA en nuestro país no termina de establecerse ya que las personas que cuentan con esta pensión pueden optar por seguir cobrándola, antes de correr el riesgo de perderla. Para ellos significa un ingreso seguro y constante. ¿Será éste uno de los principales motivos por el cual el modelo ECA no termina de establecerse en nuestro país? Así también, ¿ Se deberá a la falta de financiación, la escasez de colegas formados en el modelo, las pocas políticas públicas que lo promueven?

4.2 En cuanto a la relevancia social:

Esta investigación será de gran utilidad para todos aquellos terapeutas ocupacionales que estén interesados en formarse en el modelo ECA, personas con discapacidad y su entorno más cercano. Permitirá conocer si nuestra comunidad es receptiva a este modelo, cuáles son sus beneficios y sus dificultades tanto en el momento de la implementación por los profesionales, como para quienes participan de este modelo de inclusión.

4.3: En cuanto a la relevancia teórica:

Este trabajo aportará información acerca de si es necesaria la incorporación de cambios al modelo ECA para la implementación en nuestro país, de acuerdo a sus características sociales, culturales y económicas. Nos permitirá entender si el modelo creado en EEUU es posible, factible y viable en nuestro país, dado que las características legales y los servicios de salud se manejan de formas distintas.

4.4: En relación con la relevancia práctica:

A partir de este trabajo final integrador se darán a conocer las barreras y los facilitadores de la aplicación del ECA en Argentina. Así también permitirá identificar cuáles son los aspectos a trabajar (o las dificultades que se presentan) en el momento de ponerlo en práctica de manera concreta.

5. Hipótesis de trabajo o de investigación:

H₁: Más de un 70% de las y los terapeutas ocupacionales con experiencia en ECA perciben que la metodología de Empleo con Apoyo resulta viable en Argentina como facilitador de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Hipótesis nula:

H₀: Más de un 70% de las y los terapeutas ocupacionales con experiencia en ECA perciben que la metodología de Empleo con Apoyo no resulta viable en Argentina como facilitador de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

6. Variable de la investigación:

Viabilidad del ECA en Argentina.

Con viabilidad me refiero a que la implementación del ECA en personas con discapacidad modifica sus posibilidades de inclusión laboral.

6.1 Variable/s dependientes:

6.2 Variable/s independientes:

Este trabajo de investigación no presenta variables dependiente e independiente por ser un trabajo descriptivo con una única variable: “La viabilidad de ECA en Argentina”, la cual tiene como estados o valores posibles: presencia/ausencia.

Indicadores

Para poder aceptar o refutar la hipótesis planteada se usaron los siguientes indicadores:

- Lugar de residencia
- Año de egreso de la carrera
- Título alcanzado
- Primer contacto con ECA
- Financiamiento de la formación de los Profesionales en ECA
- Percepción de los profesionales sobre el financiamiento del ECA
- Percepción sobre la aceptación de la sociedad para que una persona con discapacidad forme parte de equipos de trabajo

- Percepción sobre la capacidad del sistema de salud para la implementación del modelo ECA
- Rasgos que se ven favorecidos en la persona con discapacidad mediante la implementación del modelo ECA
- Identificación de la población en la que el modelo ECA es más receptivo
- Cantidad de personas que concretaron un empleo remunerado luego de la aplicación del modelo
- Factores que impactan a las personas para tener acceso al modelo ECA

7. Objetivos:

7.1 Objetivo general:

Identificar si el modelo de Empleo con Apoyo facilita la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina.

7.2: Objetivos específicos:

- Conocer la percepción de los y las terapeutas ocupacionales acerca de la viabilidad de la metodología de Empleo con Apoyo en Argentina como facilitador de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

- Identificar a terapeutas ocupacionales que apliquen ECA y recopilar sus experiencias mediante una entrevista estructurada (también forma parte de la metodología de trabajo).

- Conocer a través de la experiencia de los y las terapeutas, los beneficios y dificultades en la implementación del modelo ECA.

- Identificar centros que rijan con la metodología de empleo con apoyo en Argentina.

8. Marco teórico:

Según la OMS, la discapacidad se entiende como “la consecuencia de la pérdida de una función o de una parte del cuerpo que hace que la persona deba realizar algunas de sus actividades cotidianas en forma diferente a la que normalmente se ha establecido” (PRONADIS, 2015, p.26). Por su parte, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) establece que la discapacidad es un “término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (OMS, 2001, p.231).

En las personas con discapacidad, la imposibilidad de acceder a un empleo limita su rol como persona adulta. La falta de empleo les imposibilita sentirse como un adulto pleno, y no les permite obtener una buena calidad de vida (Crespo, 2003).

Dada la importancia que ocupa el trabajo competitivo en nuestra sociedad, y a la importancia que le damos los terapeutas ocupacionales a la autonomía de la persona, deberíamos hacer el foco en brindarles las herramientas para acceder al rol laboral a los jóvenes adultos con un diagnóstico de discapacidad.

Nos referimos al trabajo competitivo como aquel tipo de actividad que está regulada legalmente sobre la base de un contrato, un salario, prestaciones sociales, etc. Las personas con discapacidad deben ser empleados regulares con los mismos salarios y condiciones que los demás empleados que trabajen ya sea en el sector público, o en el privado.

“Todos los días se nos recuerda que, para todos y todas, el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos/as y para aquellos/as que los rodean.” Juan Somavía, ex Director General de la OIT, junio de 2001 (en O Reilly A., 2007).

En las sociedades industrializadas, el trabajo, es uno de los aspectos condicionantes de la vida, de las relaciones, inclusive de la salud tanto física como psíquica (Salanova et al., 1996, p.35).

Ahora bien, ya acordando la importancia del empleo en la calidad de vida de un individuo, pasaremos a definir Empleo con Apoyo (en adelante ECA).

“ECA se define como un modelo de inserción laboral, en empresas normalizadas, donde el individuo con discapacidad recibe el apoyo necesario para el desarrollo de tareas, dentro y fuera del lugar de trabajo.” (Jordan de Urries et al., 2001, p.521).

Por su parte, Wehman y Kregel (1992), definen ECA como “un modelo metodológico de integración laboral que facilita la incorporación al empleo ordinario de personas con limitaciones significativas de carácter físico, psíquico, sensorial y/o problemas de salud

mental, a través de un conjunto de estrategias y procedimientos técnicos de apoyo, ajustados a las necesidades de los trabajadores con discapacidad.”

El Empleo con Apoyo nace a finales de los años 70 en Estados Unidos impulsado por autores como Paul Wehman (1981), Frank Rusch (1986) y David Mank (1986). A través de investigaciones, estos autores demostraron que muchas de las personas rechazadas en entrevistas de trabajo, consideradas no aptas para una ocupación competitiva, podían ocupar el trabajo si se les daba el apoyo individualizado que necesitaban.

En sus inicios fue concebido para la población de personas con discapacidad intelectual, pero se ha ampliado y aplicado a personas con discapacidad física, sensorial, problemáticas vinculadas con salud mental, entre otros, con las modificaciones y adaptaciones oportunas.

Para David Mank (1986), el ECA debe contar, en definitiva, con tres componentes: trabajo remunerado, entornos integrados en los que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad y apoyos continuados (Mank, 1998, p. 5). Estos componentes diferencian al modelo ECA de otros modelos de intervención, ya que el empleo con apoyo defiende la plena participación del individuo en la sociedad.

Existen infinidad de modelos, los primeros se centraban en dar una oportunidad a la persona de experimentar un rol productivo, pero su objetivo no era lograr que esta llegara a tener un empleo y/o que llegara a una plena participación en la sociedad, ejemplos de este tipo de programas serían la Laborterapia o los Centros Ocupacionales. Posteriormente

surgieron los modelos de empleo protegido donde la persona llega a tener un empleo remunerado con contrato laboral en un entorno o empresa especial donde la persona pudiera recibir apoyos de cara a intentar en el futuro integrarse en el mercado ordinario. En estos casos la persona no desarrolla un buen rendimiento, lo que no favorece el objetivo último de integración en el mercado laboral ordinario.

“Todo programa ECA tendrá varias *fases* para poder ser implementado de manera exitosa: se debe estudiar y valorar cada candidato; un programa de marketing y búsqueda de diferentes posibilidades de puestos de trabajo; selección e inserción del individuo; adaptación y entrenamiento de este en el puesto; seguimiento y valoración genérica de todo el proceso” (Verdugo, et al., 2003, p.153).

- Evaluación: En esta fase el objetivo es concretar con la persona sectores laborales que se ajusten a sus intereses y destrezas de cara a buscar empleo en ellos. Se obtendrán datos sobre el grado de ajuste entre sus intereses vocacionales, sus expectativas laborales, sus destrezas y la situación de los sectores profesionales en el mercado de trabajo.
- Una vez sus intereses vocacionales se ajustan a sus destrezas de desempeño se pasará a la fase de marketing con el fin de acceder a un empleo.
- Por último, se le plantea a la empresa la metodología del empleo con apoyo y los tipos de puestos que están en la actualidad buscando. Durante esta fase también se valoran los contactos en empresas que pudiera tener la persona o su entorno.

- Se analiza el puesto de trabajo de acuerdo al grado de autonomía que hay que tener, calidad de desempeño, ritmo de producción, contacto con otros, trabajo en equipo, clima laboral, cadena de mando, etc. Se cruzarán los resultados obtenidos del análisis del puesto con los del perfil laboral de la persona para determinar el ajuste puesto-persona y por lo tanto si es conveniente que acceda a ese puesto. Este ajuste debe realizarse junto con el futuro trabajador ya que es él quien debe decidir si es adecuado.
- Análisis de tareas, entrenamiento y disminución de las conductas problema: Una vez la persona ha accedido al puesto se debe valorar las necesidades de apoyo. Para ello se analizarán las tareas laborales, cómo influyen las condiciones laborales en su desempeño y si la empresa posibilita las adaptaciones en el entorno y en las tareas.

El ECA tiene en cuenta los siguientes factores para su implementación:

- Las personas con discapacidades significativas también pueden trabajar: Consideran que no se debe descartar a ningún candidato por la gravedad de su cuadro clínico.
- La integración e inclusión son preferibles a la segregación y exclusión: Por ello se busca empleo en empresas ordinarias para que la persona pueda tener una experiencia laboral como una persona sin discapacidad, donde se le exija igual que al resto, pero también tenga los mismos derechos.

- La elección y satisfacción son valiosas: Propone que las intervenciones tienen que estar centradas en la persona y que debe de ser esta la que decida a lo largo de todo el proceso tanto sus metas, como la metodología a seguir para lograr su inserción profesional. Es habitual que en nuestro contexto los profesionales se basen en modelos directivos por lo que en muchos programas de empleo con apoyo que se desarrollan en nuestro país no siguen este punto.
- Crear apoyos individuales no programas: Dado que las dificultades que puede tener una persona son muy variadas, no conviene desarrollar programas rígidos, sino que hay que individualizar al máximo las intervenciones. Enfatizan la necesidad de dar apoyo en el mismo puesto de trabajo para que la persona se pueda adaptar a él. También señalan que hay que basarse en los apoyos naturales.
- La metodología debe de ser flexible y adaptarse a las necesidades de apoyo de la persona. “Los apoyos se definen como recursos y estrategias que promueven los intereses y el bienestar de las personas y que tienen como resultado una mayor independencia y productividad personal, mayor participación en la sociedad, más integración comunitaria y una mejor calidad de vida” (Thompson et al., 2002, p.390). “El apoyo es el recurso o estrategia que permite que los individuos puedan relacionarse con su entorno (hogar, escuela, trabajo) y que incrementen su interdependencia, independencia, productividad, integración en la comunidad y satisfacción personal” (Grau, 1998).

8.1 Antecedentes:

1. El empleo con apoyo, una metodología cada vez más presente en Argentina.

María Paz Völker (presidenta de la Fundación EMPLEA Argentina).

La Argentina ha sido protagonista en los últimos años de transformaciones profundas vinculadas al trato y servicios que se les brinda a las personas con discapacidad. En relación al ámbito del acceso al empleo competitivo, y dando cuenta que este posibilita alcanzar una mejor Calidad de Vida, es que los diferentes actores intervinientes en la inclusión laboral han decidido realizar un cambio radical a fin de garantizar el pleno empleo en este colectivo de personas. Es en este escenario de cambio, que el Empleo con Apoyo hace su aparición a fin de brindar exitosos procesos de inclusión socio-laboral y resultados de calidad, sostenidos a través del tiempo. Los diversos agentes participantes de dichos procesos cada vez más eligen la metodología del Empleo con Apoyo para responder al derecho que las personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad social también poseen, a obtener un empleo en el mercado de trabajo ordinario y así alcanzar la ciudadanía plena.

2. Terapia Ocupacional en Rehabilitación Laboral, Actas de las II Jornadas de Terapia Ocupacional en Salud Mental del Hospital Psiquiátrico Universitario Instituto Pere Mata (Ester Franco Baguer, Terapeuta Ocupacional del Centro de Rehabilitación Laboral de Retiro. Madrid.) Octubre 2008

A lo largo de la historia han surgido diferentes modelos de intervención en esta área de inserción laboral: laborterapia, empleo protegido, empleo con apoyo, etc.

Factores que contribuyen a que un modelo de rehabilitación laboral sea eficaz son: Que se planteen la búsqueda y mantenimiento de empleos en entornos ordinarios, que ofrezcan apoyos individualizados, flexibles y continuados en el tiempo (sobre todo en la relación con el resto de los trabajadores).

Muchos estudios describen las dificultades que puede tener una persona con enfermedad mental para lograr insertarse. En estos se observan que no todas ellas pueden atribuirse a la persona o a la enfermedad que padecen, sino que algunas son generadas por el entorno. El estigma que todavía sufren las personas con enfermedad mental. Un entorno con actitudes de sobreprotección o por escasa expectativas.

Modelos de Intervención en Inserción Laboral

Existen infinidad de modelos de intervención. Los primeros se centraban en dar una oportunidad a la persona de experimentar un rol productivo, pero su objetivo no era lograr que esta llegara a tener un empleo y/o que llegara a integrarse en la sociedad, ejemplos de este tipo de programas serían la Laborterapia o los Centro Ocupacionales. Posteriormente surgieron los modelos de empleo protegido donde la persona llega a tener un empleo remunerado con contrato laboral en un entorno o empresa especial donde la persona estuviera más “protegida” y pudiera recibir apoyos de cara a intentar en el futuro integrarse en el mercado ordinario. En estos casos la persona no desarrolla un rendimiento como en una empresa ordinaria, lo que no favorece el objetivo último de integración en el mercado laboral ordinario.

Actualmente se ha demostrado que son más eficaces para favorecer la inserción profesional son: El entrenamiento prelaboral, las empresas sociales o de inserción y el empleo con apoyo, son los más orientados a lograr que la persona se integre en el mercado laboral ordinario, sobre todo el empleo con apoyo.

3. Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables. Verdugo, M. A. Y Jordan De Urríes, F. B. Salamanca, 2002.

“El empleo con apoyo es una modalidad de inserción laboral para personas con discapacidad que surge en la década de los años 80 en los Estados Unidos. Entendemos por EMPLEO CON APOYO el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).”

“El empleo con apoyo es por otro lado un elemento clave para llevar a cabo una adecuada transición de la escuela al mundo laboral y a la vida independiente ya que es la herramienta más adecuada para “proporcionar apoyos en el trabajo que fomenten la autodeterminación, satisfacción, mantenimiento del empleo y Calidad de Vida” (Jenaro, 1998, p. 39).

Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer (1991) se plantean que los individuos con retraso mental en empleo con apoyo se aproximaron en calidad de vida percibida a los sujetos sin discapacidad, y ambos manifestarán más calidad de vida que los sujetos en empleo protegido.

Estos autores confirmaron las expectativas de que las personas con retraso mental en empleo con apoyo manifiestan mayor calidad de vida percibida en cuanto a control ambiental, participación en la comunidad, y percepción del cambio personal, que los sujetos con retraso mental en empleo protegido, y en cotas muy similares a las de los sujetos sin discapacidad.

4. Impacto social del Programa ECA CAJA MADRID de empleo con apoyo.

Análisis de la calidad de vida de trabajadores en empleo con apoyo mediante la valoración de los profesionales. Verdugo M.A., Begoña Orgaz y Nerea Ruiz. Salamanca, 2010.

Distintas revisiones e investigaciones ponen de manifiesto implicaciones positivas para las personas con discapacidad derivadas del acceso al empleo, y de manera más significativa evidencian que el empleo:

- Mejora la calidad de vida frente a la carencia del mismo.
- Mejora la valoración social de las personas con discapacidad y aumenta su autoestima, integración social y habilidades sociales.
- Los apoyos individualizados en el empleo, los apoyos naturales y las modificaciones ambientales necesarias proporcionan mayor calidad a los trabajadores.

Los resultados indican claramente que, en general, los trabajadores del Programa ECA muestran una elevada calidad de vida percibida. Si se especifica por dimensiones de la escala se encuentran diferencias entre las mismas, así se encuentran índices elevados en competencia/productividad y en autodeterminación/independencia, intermedios en satisfacción y bajos en pertenencia social/integración en la comunidad.

Otro hallazgo interesante, fue la calidad de vida percibida por los trabajadores está influenciada por aspectos personales y ambientales, pero existen diferencias entre los diferentes colectivos de discapacidad. En el caso de los trabajadores con discapacidad intelectual priman los factores ambientales, mientras que en los colectivos de trabajadores con discapacidad auditiva y física son los aspectos personales los que pasan a ocupar el papel más relevante. En un lugar intermedio, los trabajadores con enfermedad mental perciben su calidad de vida influenciada por una combinación de factores personales y ambientales.

Se puede concluir que el hecho de encontrarse en un proceso de inclusión social mediante el empleo puede influir positivamente en la calidad de vida de las personas, pero posiblemente se necesiten varios años hasta que la percepción de la calidad de vida se aproxime a la normalidad de la población, especialmente en las áreas de relaciones sociales y ambiente.

9. Metodología

9.1 Tipos de Investigación:

A. Según grado de conocimiento: Esta investigación es de tipo descriptivo, ya que se analizan las variables de manera independiente, sin establecer relaciones entre ellas. Si bien no abunda la información sobre el tema de estudio en nuestro país, si pueden encontrarse referencias y estudios en otros países (por tal motivo, no es exploratoria).

En la hipótesis sólo se trabaja con una variable y durante el trabajo de investigación se pretende establecer su grado de variación.

B. Según el momento del objeto en el tiempo: es de tipo retrospectiva ya que estoy analizando información de algo que ya sucedió, recopilando experiencias de terapeutas ocupacionales respecto a la viabilidad de la implementación del ECA en Argentina.

C. Según el enfoque Metodológico: Es una metodología cualitativa, ya que recolecta datos de forma narrativa. Los valores de la variable no son numéricos sino alfanuméricos.

9.2 Universo y muestra de criterios de inclusión y exclusión:

La población objetivo para esta investigación, son terapeutas ocupacionales que trabajan o han trabajado el modelo ECA en la Argentina.

Criterios de Inclusión:

- Terapistas Ocupacionales formadas en ECA.
- Terapistas Ocupacionales que ejercen en Argentina.
- Terapistas Ocupacionales no especializados, pero que trabajen o hayan trabajado activamente en centros e instituciones que se rijan mediante el ECA.

Criterios de Exclusión:

- Terapistas Ocupacionales sin experiencia en el modelo ECA.
- Otros profesionales que apliquen el modelo ECA.

9.3 Fuentes e instrumentos de recolección de datos:

El instrumento de recolección de datos se realizó mediante una entrevista voluntaria, con preguntas abiertas y cerradas, realizada en el formato de Google Forms. Dirigida a terapistas ocupacionales que trabajen o hayan trabajado con el modelo ECA en Argentina. Es estructurada, ya que consta de un listado de preguntas con un orden específico. La misma se envió por mail a los distintos profesionales.

9.4 Plan de trabajo

Para recabar los datos necesarios para poder analizar la percepción de los y las terapistas ocupacionales con experiencia en ECA, en relación a si la metodología de Empleo con Apoyo resulta viable en Argentina como facilitador de la inclusión laboral de personas con discapacidad, se enviarán formularios de Google Form de manera on-line. Previamente se solicitará la firma de consentimiento de los profesionales entrevistados. Una vez lograda la cantidad de N de muestra=16 se procesarán, sistematizarán los datos y analizarán los resultados.

Las entrevistas serán enviadas a terapistas ocupacionales con experiencia y/o formación en el modelo ECA.

10. Análisis de los resultados. (Ver Anexo 1)

Cuadro Excel

10.1 Procesamiento y sistematización

10.2 Análisis.

El total de la muestra resultó ser de 16 terapistas ocupacionales de sexo femenino, con año de egreso de su licenciatura de entre 2003 y 2014. Todas ellas son Licenciadas en Terapia Ocupacional. El 50% de las mismas residen en Buenos Aires, el 31% en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 12% en Jujuy y 6% en Córdoba. El 69 % de las entrevistadas tuvo su primer contacto con el modelo ECA en su lugar de trabajo, mientras que el 31% fue a partir de su interés personal. Más del 80% recibe el financiamiento de sus servicios a través de las obras sociales y prepagas.

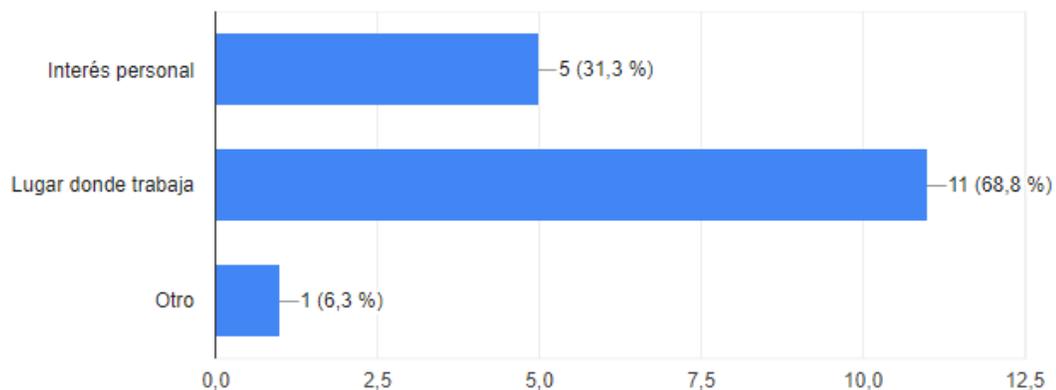
11. Resultados

Según los resultados obtenidos en la entrevista se puede identificar que:

La mayor parte de las entrevistadas tuvieron su primer acercamiento con el modelo ECA a través de su empleo.

¿Cómo llegó usted al ECA?

16 respuestas

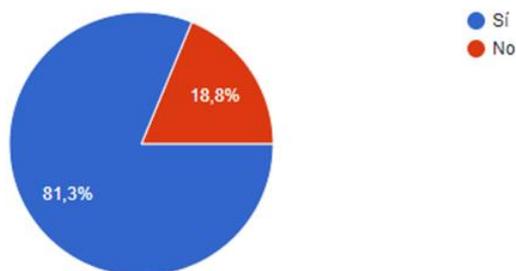


La gran mayoría ejercían en el área productiva laboral cuando comenzaron a interesarse por este Modelo. No se evidencian testimonios en los que se mencione el conocimiento de este modelo desde la formación académica.

El 81% de la muestra considera que el ECA es viable en nuestro país para incluir a las personas con discapacidad al trabajo competitivo.

¿ Cree usted que es viable la implementación del ECA en Argentina para la inclusión laboral en personas con discapacidad?

16 respuestas



Algunas de las justificaciones a esta respuesta son:

“Se necesitan puestos de preparadores laborales que puedan capacitar y acompañar a estos empleados y a sus empleadores en todo este proceso y evaluar los distintos ámbitos laborales posibles realizando las adaptaciones y la planificación de apoyos necesarios.”

“Está en proceso debe haber una apertura y una visibilización de la temática para que la sociedad y las empresas puedan acercarse más.”

“De a poco se va generando un cambio en la mirada hacia las personas con discapacidad, y dentro de este cambio está la inclusión laboral.”

“Hay mucho trabajo previo que hacer, pero es viable.”

“Antes de pensar específicamente en ECA (el cómo) deberían establecerse políticas públicas claras que faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad.”

“Porque presenta eficacia comprobada para la inclusión en puestos competitivos, en el mercado laboral abierto.”

“Porque se está implementando.”

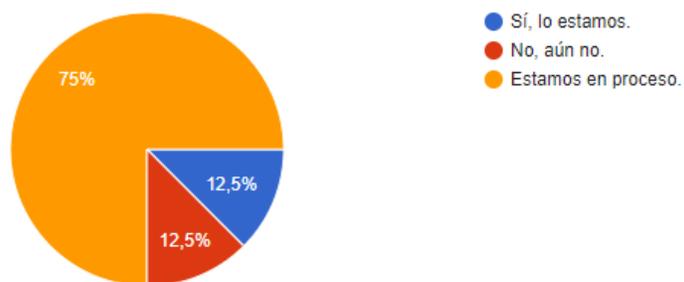
“Brinda herramientas necesarias para sostener un empleo productivo a personas con mayores dificultades para acceder a este tipo de ocupación.”

“Porque desde mi trabajo en una ONG, ya hemos superado las 250 inclusiones laborales a partir de brindar los apoyos necesarios y contextualizados.”

El 75% de las entrevistadas afirman que estamos, como sociedad, en proceso de que una persona con discapacidad forme parte de equipos de trabajo en empleos competitivos en el mercado laboral abierto.

¿Cree usted, que como sociedad estamos preparados para que una persona con discapacidad forme parte de equipos de trabajo en empleos competitivos en el mercado laboral abierto?

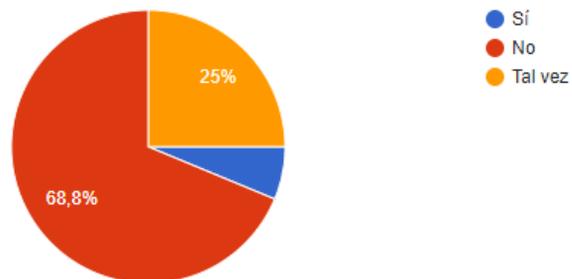
16 respuestas



Más del 68% sostiene que nuestro sistema de salud no está capacitado para implementar el modelo ECA.

¿Cree usted que nuestro sistema de salud está capacitado para el modelo ECA?

16 respuestas

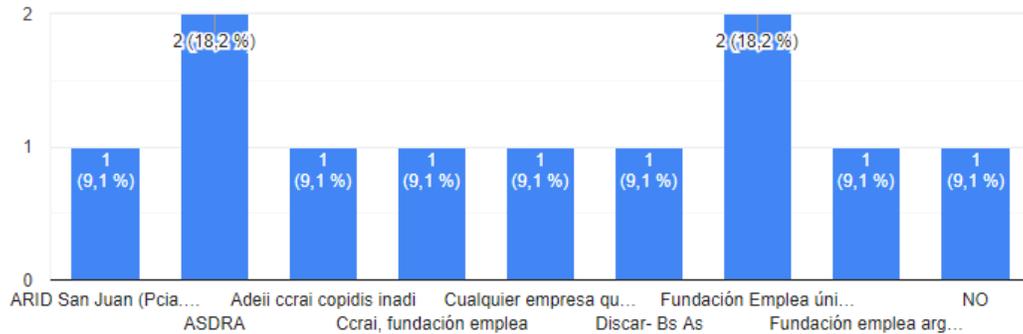


Las organizaciones que las entrevistadas consideran modelo en nuestro país en la aplicación del ECA son: ASDRA y Fundación Emplea.

¿Podría mencionar una institución argentina que considere modelo trabajando con ECA?:



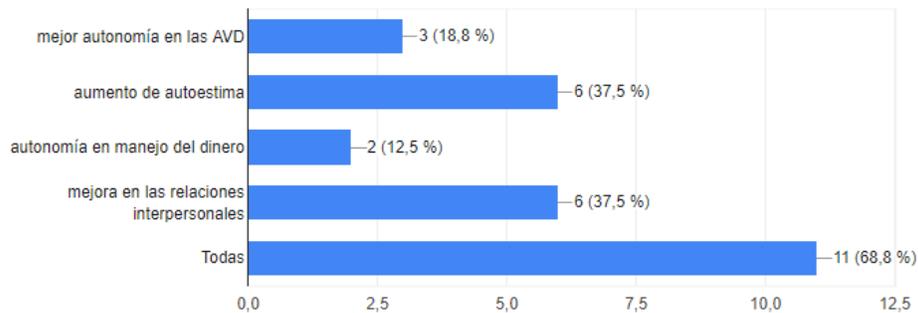
11 respuestas



Más del 68% coincide que mediante la implementación del modelo ECA se ve favorecida la autonomía en las actividades de la vida diaria, autoestima, autonomía en el manejo del dinero y relaciones interpersonales.

Seleccione uno o más rasgos que se ven favorecidos mediante la implementación del modelo ECA.

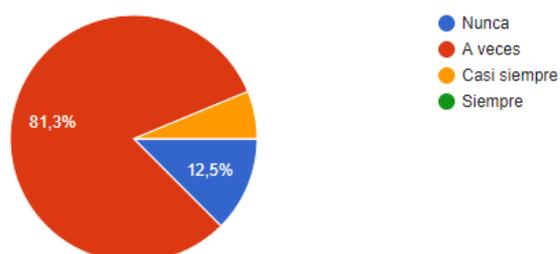
16 respuestas



Más del 81% de las entrevistadas afirman en base a su experiencia, que su trabajo en ocasiones se ha visto desfavorecido debido a diferentes barreras arquitectónicas en el establecimiento de trabajo.

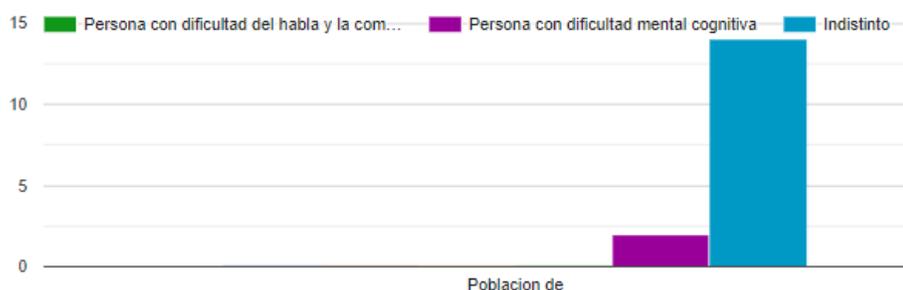
En base a su experiencia, durante su trabajo implementando ECA: ¿Se ha visto desfavorecido su desempeño y el de su cliente por las barreras arquitectónicas en el establecimiento de trabajo?

16 respuestas



Dentro de las opciones dadas para la factibilidad del modelo ECA para personas con diferentes diagnósticos (discapacidad del habla y la comunicación, discapacidad mental cognitiva, dificultad motora, dificultad visual, dificultad auditiva o indistinto) 14 entrevistadas indicaron que era indistinto.

¿Cree usted mas factible/efectiva la implementación del modelo ECA en determinada población de personas con discapacidad?

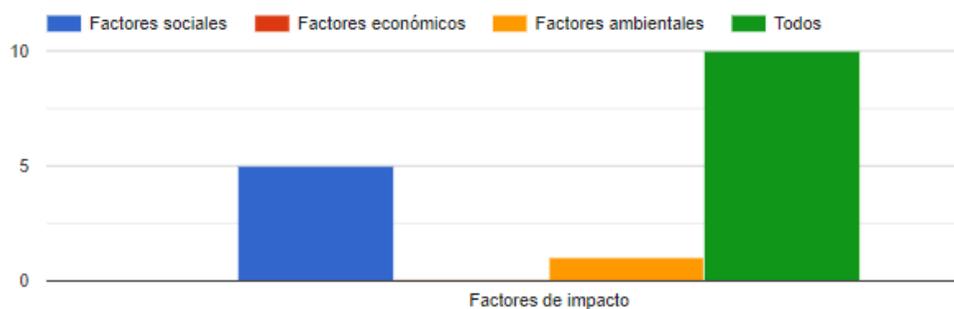


El 12,5 % de las terapistas entrevistadas no lograron concretar un puesto de empleo remunerado en sus usuarios, mientras que el resto tuvo experiencias positivas.



El 67% de las entrevistadas consideran que tanto los factores sociales como los económicos y ambientales impactan de manera significativa en la posibilidad de acceder al modelo ECA por parte de los usuarios.

¿En base a su experiencia cree importantes y significativos los factores que impactan a las personas para tener acceso al modelo ECA? ¿Alguno en particular?



12. Conclusión y propuesta

Luego de realizar la investigación, es posible concluir que no resulta sencillo contar con una muestra holgada de profesionales que trabajen en el campo laboral implementando el modelo ECA. Si bien no es un trabajo exploratorio, ya que existen estudios realizados en otros países, considero que mi muestra debería ser más grande para poder llegar a conclusiones y resultados contundentes.

Las entrevistadas coinciden en que existe un marcado beneficio para el usuario en todos los aspectos de su vida, más allá del laboral. Fue sorprendente ver que la mayor parte de la muestra coincide en que nuestro sistema de salud aún no está capacitado para la implementación del modelo ECA.

Si bien el 75% de las respuestas indican que la sociedad se encuentra en proceso de aceptar a personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo, el 81% de las entrevistadas afirman que es factible implementar el modelo ECA en Argentina. Con lo cual se acepta la Hipótesis de trabajo.

Debido a la existencia de la Resolución 36/2021, que suspende el ingreso monetario de la pensión a la persona con discapacidad ante un empleo remunerado, me es difícil identificar si la problemática de inclusión en los trabajos competitivos se encuentra dentro de la implementación del modelo ECA en Argentina o si se debe a la negación por parte del usuario de la pérdida de la pensión.

Sin ánimos de generalizar, resulta llamativa la escasa formación académica con la que contamos los y las terapistas ocupacionales en relación a los factores que condicionan la toma de decisiones de los usuarios en el momento de optar por una fuente de ingresos u otra, siendo el trabajo competitivo un tema que consideramos sumamente importante para alcanzar una participación plena en la sociedad.

En el caso de la adquisición y pérdida de pensión y temas relevantes de la pensión en general, las problemáticas son abundantes y cada familia transita diferentes situaciones sociales y económicas, este caso queda vinculado con políticas públicas y protección social, dónde está el balance entre garantizar los derechos a la canasta básica y promover su desarrollo.

En este camino de desarrollo personal, y a sabiendas del importante rol que cada Terapeuta Ocupacional cumple en el asesoramiento y acompañamiento de toda la familia y entorno del usuario, resulta de gran importancia formarnos y actualizarnos con cada herramienta que pueda permitir avanzar en su propio desarrollo a las personas que acompañamos.

En este sentido, el ámbito académico debería ser el indicado en dar ese primer paso para promover el conocimiento de estas nuevas fuentes de recursos, para que luego cada terapeuta sea capaz de discernir, entre su uso o no, analizando cada caso particular.

Desde las conclusiones, y diversas pero coincidas opiniones que reveló la muestra se podrían identificar dos marcados factores a trabajar: la formación de los y las terapistas ocupacionales en dicho tema, haciendo hincapié aquí también, al asesoramiento familiar.

Y por otro lado, la difusión, la información, las empresas pueden demostrar miedo o incertidumbre, ante la inclusión de un empleado con discapacidad, ya que es un territorio desconocido para el empleador, el miedo a qué hacer si dicho empleado no cumple con las expectativas de dicho puesto, como accionar luego para rescindir de su servicio, entre otras preocupaciones, dejando esta posibilidad casi nula, y optando por lo cómodo y conocido, un empleado sin discapacidad.

Dadas las conclusiones y la conformidad de esta herramienta respecto quienes la han aplicado y se han capacitado en ella, se puede observar o concluir que es una herramienta que favorece tanto al usuario como a la industria, al usuario desde todos los aspectos de la vida, como se indica en los antecedentes de este trabajo “los trabajadores del Programa ECA muestran una elevada calidad de vida percibida”, destacaría entre otros modelos de trabajo competitivo, que se busca el puesto en base a sus intereses, es decir, el puesto se adapta a él y no él al puesto. Se definen con la persona sus intereses vocacionales, sus expectativas laborales, sus destrezas y la situación de los sectores profesionales en el mercado de trabajo.

Y desde el lugar del empleador, se capacita, se estudia, se prepara, para que el trabajador sea competente y efectivo en sus tareas laborales, rindiendo y respondiendo como el resto del equipo de trabajo.

A fin de concluir esta investigación, considero que para optimizar la implementación del modelo ECA en nuestro país, se debería:

- Fortalecer en el contexto universitario, la preparación de los y las terapeutas ocupacionales desde el ámbito legal, pensiones, ley de trabajo, deberes y obligaciones del estado y contratos laborales, entre otros.
- Facilitar, como terapeutas ocupacionales, propuestas laborales concretas en ámbitos públicos y privados, que tengan en cuenta las necesidades reales de los pacientes para lograr su autonomía, así como las posibilidades de las empresas empleadoras.
- Asesorar a las familias acerca de los beneficios de participar en proyectos que mejoren la autonomía de los pacientes, informarlos sobre la adquisición de salarios y pensiones para que las decisiones sean tomadas en torno a las posibilidades reales de desarrollo personal.
- Brindar, como terapeutas ocupacionales formados en el modelo, capacitaciones al sector de salud, tanto en organismos públicos como privados.

13. Bibliografía

13.1 Bibliografía impresa

Bellver, F. (2002). Peculiaridades del Empleo con apoyo aplicado a personas con enfermedad mental.

Crespo, M. (2003). Validación y aplicación de la escala de calidad de vida de Schalock y Keith (1993) a adultos con discapacidad intelectual en contextos laborales. Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca.

Clasificación internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001), p.227.

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2001). El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada. En M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), Apoyos, autodeterminación y calidad de vida (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.

Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. Siglo Cero, 29(4), pp. 5-10.

Salanova, M., Gracia, F.J. y Peiró, J.M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J.M. Peiró y F. Prieto (Dirs.). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo (pp.35-62). Madrid: Síntesis.

Super, D. (1980): "A life-span, life-space approach to career development", Journal of Vocational Behavior, nº 16, págs. 282-298.

Thompson, Hughes et al., 2002, p.390. Escala de Intensidad de Apoyos , SIS.

Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, F. B. (2003). Empleo con apoyo y salud mental. En M. A. Verdugo, D. López, A. Gómez, y M. Rodríguez (Coordinadores), Atención comunitaria, rehabilitación y empleo (pp. 153-164). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

Wehman, P. y Kregel, J. (1992) Supported Employment: Growth and Impact. In P.

Wehman, P. Sale y W. Parent, Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities. Boston: Andover Medical Publishers.

Wehman, P., & Kregel, J. (1998) More Than a Job. Baltimore: Paul Brookes.

13.2 Bibliografía tecnológica

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832326067>

<https://mascvuex.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/1751/2335>

<http://maxconn.centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/05cb89c0fccc67e1bdafcafe815678199dfa016.pdf>

<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1249&context=gladnetcollect>

14 Anexos