

Discapacidad y trabajo en tiempo de Pandemia:

El impacto en los empleados del Programa de Empleo con Apoyo

Marta L. Mendía, Vanesa Ferraro, María Nóbile

Orientadores Laborales: Adrián, Souto, Nora Mathlob, Paula Marquez, Paula Amore, Valeria Maturana, Roberth Sánchez, María Carla Fernández, Santiago Astigiano

Fundación DISCAR, Buenos Aires.

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La Fundación DISCAR considera la Inclusión Laboral como un proceso que se inicia mucho antes que el primer día de trabajo de la persona con discapacidad. Utilizamos el Modelo Empleo con Apoyo, método de intervención que se aplica a personas con discapacidad y a otros colectivos en desventaja para acceder a un empleo remunerado y mantenerlo dentro del mercado laboral abierto (EUSE: European Union of Supported Employment).

El programa se inició hace más de 25 años y más de 200 personas con discapacidad intelectual y del desarrollo han tenido la posibilidad de acceder al trabajo en diferentes empresas. El programa se ha replicado en Mendoza, Córdoba, San Juan, Santa Fe, Rosario y Mar del Plata.

En la actualidad, el equipo de profesionales acompaña a un total de 133 personas incluidas al trabajo en 34 empresas.

En marzo del 2020, ante la situación de pandemia, los empleados incluidos dejaron de asistir a sus trabajos. En el momento que algunas empresas retomaron lentamente las actividades, los empleados del Programa EcA no fueron convocados, salvo algunas excepciones, dado que la Resolución 1541/2020 consideraba a las personas con discapacidad entre los grupos exceptuados de asistir presencialmente a los lugares de trabajo.

Los Orientadores Laborales continuaron trabajando de manera virtual con los trabajadores, los entornos laborales y las familias. Esto permitió tener una continuidad en el seguimiento a cada una de estos grupos, especialmente a los empleados. Surge entonces la propuesta de hacer un estudio y análisis que permitiera conocer cómo estaban viviendo los empleados la situación de no asistir a trabajar, qué sucedía en las familias y cómo respondían los empleadores cuando tenían que programar la tarea de los empleados para trabajar en forma remota, desde la casa, en casos que fuera posible, así como las situaciones que se iban produciendo ante la apertura de los lugares de trabajo.

OBJETIVOS

- Analizar los efectos de la pandemia en la motivación de los empleados para asistir al trabajo
- Identificar los efectos emocionales de la pandemia en los trabajadores
- Conocer el impacto del cambio laboral de los trabajadores desde el punto de vista de la familia

- Conocer el impacto del no asistir los empleados al trabajo, desde el punto de vista de la familia
- Analizar las respuestas de las empresas a sus trabajadores con discapacidad ante la situación de pandemia.

PARTICIPANTES

El trabajo fue realizado por las áreas de Capacitación y del programa de Empleo con Apoyo de la Fundación DISCAR. Se acordó la propuesta entre ambas direcciones y participaron las dos directoras y los 8 profesionales que integran el programa de Empleo con Apoyo

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

La Dirección de Capacitación elaboró un cuestionario con 10 preguntas abiertas y cerradas, orientadas a obtener información específica sobre los objetivos de la investigación. Fue consensado por los participantes y finalmente el cuestionario utilizado es el que se transcribe a continuación.

Cuestionario:

- 1- ¿Cuántos de sus Orientados están trabajando
a- Presencialmente. b- En su casa
- 2- ¿Cuántos de sus orientados no trabajaron desde el inicio a la fecha?
- 3- ¿Cuántos regresaron en algún momento a trabajar y luego se suspendió nuevamente su asistencia al trabajo?
- 4- ¿Cuántos de los empleados que no trabajan han manifestado que quieren hacerlo?
- 5- ¿Cuáles son los motivos o razones por los que quieren regresar a trabajar?
- 6- ¿Cuántos de los empleados han manifestado que no quieren reincorporarse al trabajo?
- 7- ¿Cuáles son los motivos o razones por los que no quieren regresar a trabajar?
- 8- Mencione algunos de los cambios/situaciones personales o síntomas que observó en sus orientados durante el tiempo que no están trabajando (Ejemplo: angustia, irritabilidad, aburrimiento, reacciones agresivas, alteraciones en la dinámica familiar, otras).
- 9- Mencione algunas situaciones comentadas por las familias, en relación a que su hijo no asista al trabajo.
- 10- ¿Cuáles han sido las mayores necesidades de apoyo que tuvo que brindar a los empleados? ¿Cómo considera que ha sido el resultado de los apoyos que brindó a lo largo de este tiempo?

PROCEDIMIENTO

El cuestionario fue respondido por cada uno de los orientadores laborales. El trabajo se inició en octubre del 2020. Los Orientadores Laborales respondieron el cuestionario a fines del mes de noviembre del 2020.

Se hizo una primera recopilación de los datos a partir de la cual se realizó el análisis cuantitativo, elaborándose los cuadros y los gráficos de resultados. Posteriormente, para el análisis cualitativo se trabajó en duplas y se realizaron dos reuniones para poner en común los resultados y el análisis cualitativo.

Los 8 orientadores laborales del equipo acompañan a un total de 133 empleados, distribuidos según se observa en la tabla 1.

Tabla 1. Cantidad de Empleados por Orientador Laboral

N°	Orientador Laboral	Cantidad de empleados que orienta
1	OL.1	17
2	OL.2	17
3	OL.3	17
4	OL.4	24
5	OL.5	26
6	OL.6	9
7	OL.7	6
8	OL.8	17
TOTAL		133

Los empleados del estudio se encuentran incluidos en un total de 34 empresas. La distribución de los mismos por empresa y por orientador laboral se observa en la tabla 2.

Tabla 2. Número de Empleados por Empresa y por Orientador Laboral

n°	EMPRESA/OL	OL.1	OL.2	OL.3	OL.4	OL.5	OL.6	OL.7	OL.8	TOTAL POR EMPRESA
1	AA2000	0	0	0	3	0	0	0	0	3
2	Accenture	0	0	0	1	0	0	0	0	1
3	Aramark	0	0	0	0	0	0	0	1	1
4	Auren	0	0	0	0	1	0	0	0	1
5	Axion Energy	0	0	1	0	0	0	0	0	1
6	Cinépolis	2	0	1	0	0	0	0	3	6
7	Cofco	1	0	0	0	0	0	0	0	1
8	DIA	0	0	0	0	1	0	0	0	1
9	El Capitán	0	0	0	0	0	0	0	1	1
10	Falabella	0	1	1	0	0	1	0	6	9
11	Farmacity	1	4	0	2	2	0	1	1	11
12	Ferrovías	0	2	0	0	0	0	0	0	2
13	Four Seasons	0	1	0	0	0	0	0	0	1

14	Freddo	1	0	0	0	0	0	0	0	1
15	Geopark	0	0	1	0	0	0	0	0	1
16	Grant Thornton	0	0	0	1	0	0	0	0	1
17	Hotel CC	0	0	0	0	1	0	0	0	1
18	Integrity Seguros	0	0	0	1	0	0	0	0	1
19	Itaú	0	0	1	1	0	1	3	0	6
20	Mc. Donald's	8	8	8	11	16	6	1	5	63
21	Mercado Libre	0	0	0	2	0	0	0	0	2
22	Nespresso	0	0	0	0	0	0	1	0	1
23	Pampa Energía	0	0	0	0	1	0	0	0	1
24	Pigmento	0	0	0	0	1	0	0	0	1
25	Prosegur	0	0	0	1	1	0	0	0	2
26	Puma	0	0	0	0	0	1	0	0	1
27	PwC	3	0	1	0	0	0	0	0	4
28	Quinta de Olivos	0	1	0	0	0	0	0	0	1
29	Sodimac	0	0	0	1	0	0	0	0	1
30	Telecom	0	0	2	0	0	0	0	0	2
31	Transportes Marino	0	0	1	0	0	0	0	0	1
32	Walmart	0	0	0	0	1	0	0	0	1
33	Willis	1	0	0	0	0	0	0	0	1
34	Zurich	0	0	0	0	1	0	0	0	1
TOTAL POR OL		17	17	17	24	26	9	6	17	133

RESULTADOS Y ANÁLISIS

1. Situación laboral actual de los empleados EcA

Desde el inicio del confinamiento, a mediados de marzo de 2020, la dinámica laboral en general sufrió una serie de cambios, donde la mayoría de los empleados incluidos por DISCAR pasaron directamente a la inactividad, bajo diferentes condiciones (licencias con o sin goce de sueldo), con la esperanza de regresar a sus labores en un corto lapso de tiempo. Sin embargo, esto no fue así.

Con el pasar del tiempo, las medidas tomadas por el ejecutivo nacional tuvieron ciertas flexibilizaciones, que dieron pie a que algunos pudiesen retornar a sus empleos y otros no. De acuerdo a esta serie de cambios, hasta el día de hoy, pudimos caracterizar a las personas incluidas por DISCAR, de acuerdo a su estatus laboral actual, en cuatro categorías (tabla 3), de las cuales mencionaremos tres a continuación, sin hablar por los momentos acerca de la categoría de empleados que no trabajan desde inicios de la cuarentena:

Tabla 3. Situación Laboral Actual de los Orientados

N°	Orientador Laboral	N° de empleados en su domicilio	N° de empleados trabajando presencialmente	N° de empleados que no trabajan desde el inicio a la fecha	N° de empleados que trabajaron en algún momento y volvieron a la inactividad
1	OL.1	1	0	16	0
2	OL.2	1	3	11	2
3	OL.3	2	1	12	2
4	OL.4	5	3	13	3
5	OL.5	3	1	20	2
6	OL.6	0	1	7	1
7	OL.7	0	1	4	1
8	OL.8	0	0	13	4
TOTAL		12	10	96	15

a. Empleados que trabajan en su domicilio

En esta categoría se encuentran 12 empleados que corresponden a un 9% de la población total incluida. En líneas generales, podríamos describir que hay diversas situaciones que se presentan en esta población que realiza sus tareas desde casa y que principalmente son trabajadores administrativos (de oficina).

Algunas de las situaciones presentadas son las siguientes:

- Empleados que desde inicios de la pandemia, fueron involucrados en el home office y hasta la fecha han tenido buen rendimiento y apoyos puntuales.
- Empleados que están haciendo home office con la misma cantidad y tareas que realizaban en oficina.
- Empleados con baja cantidad de asignaciones porque la virtualidad no lo permite.
- Referentes comprometidos que movilizaron logísticas y relevaron tareas para permitir el trabajo remoto.
- Empleados que se amoldaron a la modalidad con rapidez y responsabilidad.
- Un empleado que pudo pasar de trabajar netamente con tareas físicas, a aprender nuevas tareas digitales con apoyo de su referente y OL.
- Empleados que participan activamente en reuniones virtuales de equipo.
- Empresas que asumieron la responsabilidad de garantizar las herramientas necesarias para hacer el trabajo desde casa.

Otras variables que generan dificultades como:

- Un falso home office donde al empleado no se le asignan tareas porque sus funciones son netamente físicas.
- La virtualidad ha dificultado el apoyo en algunas tareas que requieren de tiempo, dedicación y paciencia.

- Empleados que se les dificulta organizar una rutina de trabajo y la comunicación con referentes.

Los apoyos de los OL van dirigidos a:

- Establecer rutinas de trabajo
- Orden y administración del tiempo
- Cumplimiento de los objetivos
- Separar el tiempo de trabajo del tiempo personal
- Comprensión de la dinámica en la comunicación con referentes, la cual no suele ser inmediata por lo cual se debe trabajar la ansiedad

A pesar de estar ejerciendo tareas desde casa, la mayoría extraña su entorno laboral y el contacto social, por lo que esperan pronto poder regresar a oficinas.

b. Empleados que trabajan de forma presencial

En esta categoría se encuentran 10 empleados que corresponden a un 7,5% de la población total incluida. Los mismos trabajan para empresas que tienen algo en común, y es que no cesaron sus servicios o su periodo de inactividad fue muy corto por el rubro al cual pertenecen.

Hay empresas que adhirieron a la Resolución 1541/2020, donde se expresa que las personas con Certificado de Discapacidad son parte de la población de riesgo e interpretaron que la mejor alternativa era no convocar a los empleados a trabajar. Hubo otras empresas, donde inferimos que junto con su equipo de legales no consideraron que esta fuese la solución. Por ello, tarde o temprano convocaron a los empleados para cumplir con sus funciones correspondientes.

La justificación de las empresas de forma quizás implícita es el respeto a la inclusión, entendiendo que implica los mismos derechos y responsabilidades. Y a su vez, dando fe de la responsabilidad asumida con los protocolos necesarios para que los empleados se sientan seguros en sus lugares de trabajo.

Sin embargo, no todo ha fluido con naturalidad, es decir, hubo casos donde predominó la insistencia del OL para dar cabida al regreso de los empleados, manifestando la necesidad de las personas para volver a su trabajo, estar activos y retomar el vínculo con su entorno laboral. Hubo situaciones donde al principio las empresas trabajaban con la mínima cantidad de empleados multitarea, y de a poco se fueron sumando el resto.

c. Empleados que trabajaron por un periodo y luego volvieron a la inactividad

Son solo los empleados de una empresa de la modalidad de alimentos, quienes han pasado por la situación de comenzar a trabajar y, después de mitad de año aproximadamente, quedan exceptuados de trabajar por la decisión desde legales, por tener CUD, como lo indica el DNU.

De esta manera quedó un grupo de 15 personas, 11,3% del total de las inclusiones de EcA, que habiéndose reincorporado en algún momento volvió a la inactividad. Dentro de este grupo se dio una situación en la que el empleado dejó de trabajar previamente porque no se ponían de acuerdo en la empresa si podía llevar un permiso en papel o app y la persona no tenía teléfono celular.

Si bien desde RRHH de la empresa, en conjunto con los orientadores, se les explicó de manera individual esta decisión, a varios les resultó difícil comprender el fundamento que relaciona discapacidad con persona de riesgo directamente. En algunos casos expresaron inquietudes e incluso se sintieron enojados y discriminados por tener CUD alegando que la discapacidad intelectual no implica un riesgo ante el Covid. Si bien son pocos los que no expresan nada, la gran mayoría, desde esa fecha al presente, consulta permanentemente si hay algún cambio en esta decisión teniendo en cuenta la predisposición a volver. Se suelen generar muchas consultas, principalmente cuando hay alguna apertura comercial comunicada por el Gobierno Nacional o cuando se generó el cambio de ASPO a DISPO, lo cual también generó controversia.

Cabe destacar que durante toda la etapa de aislamiento se realizaron capacitaciones de parte del equipo ECA y de parte de RRHH sobre los protocolos de trabajo en contexto de Covid y las modificaciones realizadas en los espacios laborales.

Los espacios de trabajo no manifestaron que los empleados incluidos presentaran dificultades con la incorporación de los protocolos, y ellos tampoco plantearon dudas o pedidos de apoyos,

Al regresar al aislamiento fundamentado en tener CUD, se vieron perjudicados por la pérdida de su rutina diaria de vida como trabajadores activos; y no entendían la exclusión del ámbito socio laboral del cual saben que el resto de sus compañeros de trabajo que no son personas de riesgo fueron reincorporados en su totalidad.

Durante el comienzo de la pandemia, de por sí en el convenio salarial hubo cambios en el valor hora, sumado a las dificultades de manejar el pago a través de ANSES bajo la modalidad ATP, y la solicitud de recibos de sueldo. En esta situación se agrega que, al no ir presencialmente, no cobran presentismo y se percibe una pérdida económica en la remuneración, de la cual algunos han mencionado verse afectados ya que sus sueldos son parte de la economía de hogares que en ciertos casos se sostienen con jubilaciones.

Tabla 4. Expectativas Ante un Posible Regreso al Trabajo Presencial

N°	Datos pro Orientador/ a Laboral	N° de empleados que NO desean volver a los lugares de trabajo	N° de empleados que SÍ desean volver a los lugares de trabajo
1	OL.1	0	17
2	OL.2	0	14
3	OL.3	2	14
4	OL.4	5	16
5	OL.5	3	22
6	OL.6	3	5
7	OL.7	0	5
8	OL.8	1	16
TOTAL		14	109

Nota: los resultados de este cuadro, contemplan las 123 personas que en la actualidad están en casa sin trabajar o lo hacen en su domicilio. Es decir, no se toma en cuenta los 10 que se encuentran trabajando presencialmente.

2. Deseo de volver o no al trabajo. Motivos. Incidencia de la Familia.

a. motivos o razones expuestas por quienes NO quieren regresar

Se mencionan a continuación los motivos o razones por las cuales No quieren regresar a trabajar:

- Objeciones de las familias que influyen en las decisiones de las personas incluidas.
- Preocupación por el uso del transporte público por el cúmulo de personas.
- Miedo a contagiarse y poder contagiar a sus padres.
- Cansancio de años de trabajo.
- Afinidad por la modalidad de trabajo desde casa.
- Licencias por enfermedad.
- Cuidado de los hijos.
- Deseos de cambiar de empleo.

b. Motivos o razones expuestas por quienes SÍ quieren regresar

Se mencionan a continuación los motivos o razones por las cuales SÍ quieren regresar a trabajar:

- Aburrimiento.
- Conflictos familiares (menores).
- Deseos de sentirse ocupados.
- Extrañan el espacio de socialización.
- Sentido de pertenencia al grupo de trabajo como parte de su identidad.
- Retomar la rutina laboral.
- Regularizar el cobro de sueldo.
- Miedo a perder el empleo.

Del total de los empleados que se encuentran inactivos o con tareas desde la modalidad de teletrabajo, el 14% preferiría actualmente no regresar a sus trabajos de manera presencial. Los motivos expuestos son principalmente miedo al contagio propio y de sus convivientes. A muchos les resulta influyente el miedo de sus familiares sobre la situación de vuelta al trabajo. Un motivo de preocupación también es el uso del transporte público y la posibilidad de contagio en el traslado de sus casas al trabajo o viceversa.

En los casos de empleados con baja motivación laboral ya antes de la pandemia también expresan no querer volver a trabajar por esto, sumado al miedo al contagio o priorizando como motivo el miedo.

Cabe aclarar que en ningún caso se puso en juego la posibilidad de quita de puesto de trabajo ante la decisión de no volver presencialmente. Todos siguen cobrando licencia por persona de riesgo.

3. Cambios observados en los empleados durante el tiempo que no están asistiendo al trabajo

De los cambios o situaciones personales observadas por parte de los orientadores laborales en relación a sus orientados durante el tiempo que no estuvieron trabajando, se puede mencionar:

- Aburrimiento, miedo, ansiedad, por la situación general y por el trabajo
- Preocupación por perder el trabajo
- Desinterés por actividades virtuales
- Conflictos de convivencia con familiares
- Mayor irritabilidad, tristeza
- Dificultad para generar vínculos con pares

Por otra parte, también se observó:

- Mejoras en el vínculo familiar
- Aprendizaje o puesta en práctica de tareas del hogar, desarrollando mayor autonomía en éstas.

4. Aportes y vivencias de las familias

Las familias aportan:

- Preocupación por perder el trabajo
- Dudas por liquidación de haberes, vacaciones y otros temas administrativos
- Incertidumbre sobre retorno al trabajo y protocolos.
- Temor de que pierdan las habilidades adquiridas tanto las laborales como las sociales.
- Tensión en dinámica familiar por convivencia continua, el trabajo ordenaba la rutina diaria.
- Retroceso en los hábitos sociales y personales
- Retroceso en hábitos de autonomía personal
- Temor al contagio si tuvieran que retomar tareas y usar transporte público
- Alteraciones del sueño y la alimentación por falta de horarios que organicen su rutina diaria.

Así mismo, las familias mencionan

- Adquisición de nuevas responsabilidades en casa
- Actitud proactiva en cuanto a cuidarlos y hacerse cargo de tareas de la casa, compras y trámites relacionados con la salud.
- En los casos que corresponden, se ocuparon de activar procesos de jubilación

América Latina y el Caribe sigue siendo una de las regiones más desiguales del mundo. Incluso antes del COVID-19, ya había evidencia del bajo crecimiento a nivel socioeconómico. Hay diversas explicaciones, protestas sociales como consecuencia de la precariedad en los servicios públicos, incertidumbre laboral, escasas perspectivas de crecimiento, de lo cual Argentina es parte. De allí la necesidad de entender el impacto a mediano y largo plazo de la pandemia en la región (Nuguer y Powell, 2020). Bajo este macro contexto es importante considerar el siguiente análisis sobre “El trabajo de las personas con discapacidad en tiempos de coronavirus”.

Impresión de los Orientadores Laborales: De acuerdo al trabajo realizado por los Orientadores Laborales del Programa de Empleo con Apoyo de la Fundación, el 88, 6% (109 personas) de un total de 123 personas desean regresar a trabajar.

De este porcentaje se puede indicar que los principales motivos de su interés por retornar al trabajo, según sus orientadores laborales, son los vinculados a lo social, esto se ve reflejado en que la mayoría coincide en que extrañan sus rutinas, a sus compañeros, el vínculo laboral, estar en contacto con otras personas, poder socializar.

Otro aspecto a considerar es la ocupación laboral. Según los orientadores laborales, hay un interés por parte de los participantes del Programa, por “estar ocupados como lo hacían antes, llevan mucho tiempo sin actividad.” lo que se relaciona también con aspectos como la responsabilidad y planificación que deben realizar para poder trabajar. Nos parece interesante trabajar como equipo en el concepto de “ocupación”, que es un concepto que no solemos tratar frecuentemente.

Se puede observar que sólo un orientador expresa “lo laboral” como motivo para regresar al trabajo, habría que profundizar en esta respuesta, pero es interesante que no sea algo más general, se podría inferir que las personas pertenecientes al Programa, priorizan o le otorgan mayor valor a aspectos como lo social o la ocupación, que a la importancia de las tareas que ejecutan en sus puestos de trabajo- Esto lleva a reflexionar qué valor le otorgan los orientados a las tareas concretas que ejecutan en sus respectivos lugares de trabajo. Lo anterior también lo podríamos vincular a vocación laboral y reales posibilidades de ocupar puestos vinculados a lo que realmente desean trabajar.

Ahora bien, en cuanto *cambios/situaciones personales o síntomas que observó en sus orientados durante el tiempo que no están trabajando*, las respuestas fueron variadas, pero en términos generales sus estados de ánimo se han visto impactados, al parecer mayoritariamente de forma negativa ya que muchos están desanimados, deprimidos y muy aburridos. La ansiedad fue uno de los términos que más se repite, así también la irritabilidad y dificultad en la convivencia, en algunos casos todo lo anterior se manifestó orgánicamente (problemas de sueño, alimentación y otros) por lo que es importante cómo cada orientador pudo ofrecer apoyos personalizados, para colaborar con el orientado y acompañarlo a transitar de la mejor manera posible cada situación o emoción expresada en sus conversaciones. Podemos entender apoyos personalizados o individualizados, como aquellos centrados en la persona, basados en sus intereses, preferencias y necesidades, que además pueden ser flexibles (Jos Van Loon, 2009).

También se indicó la incertidumbre en diversos aspectos legales y administrativos, como fechas de regreso al trabajo, recibos de sueldo, nuevos conceptos como ATP o suspensión laboral e incluso plantearse la posibilidad de su continuidad laboral, generando no sólo incertidumbre, sino que miedo.

Estos cambios o síntomas personales deberían ser trabajados constantemente en colaboración con los profesionales externos, en el caso que existan, además de las redes de apoyos familiares o sociales que tenga cada orientado.

El pasar de estar en un entorno laboral al estar todo el tiempo con sus familias también los puede remitir a sus dificultades, en algunos casos, de depender de sus padres cuando desde el empleo se propicia la autonomía, la autodeterminación.

Sin embargo, no todo tiene un sentido negativo. Según algunos orientadores, hay personas que tienen una visión optimista sobre la situación que se transita, fortalecimiento del vínculo familiar, aprendizaje y mayor autonomía en quehaceres domésticos.

Finalmente, vale señalar que, al ser nominados como personas pertenecientes al grupo de riesgo, frente a la pandemia, no acceder al trabajo podría ser considerado una vulneración a su derecho, desde el paradigma social de la discapacidad. Sería importante trabajar estrategias que aseguren las condiciones de cuidado que se requieren, por el momento que estamos pasando, para su retorno al trabajo.

Según la información de la familia: Se observa mayoritariamente una preocupación familiar por la posibilidad de que su hijo, hermano, pierda el trabajo. Consideramos que la obtención de un empleo regular se trató de una conquista para la mayoría de las familias dada la falta de oportunidades para la persona con discapacidad. Ante la suspensión de sus actividades laborales el miedo a perder lo ganado se volvió significativo.

Por otro lado, se puso de manifiesto la función del trabajo de aportar orden a la vida de cualquier persona. La pérdida de la rutina generó desconcierto en cómo organizar los tiempos. Podemos suponer que para muchas familias volver a ver a su hijo/a, hermano/a todo el día en la casa sin actividad supuso un retroceso a un tiempo anterior de búsqueda y espera de encontrar un trabajo o bien como algunas familias todavía siguen expresando "algo que lo mantenga ocupado".

Si bien el rol de la familia como apoyo para la pcd mantuvo su importancia durante este período, se escucha con mayor preponderancia el rol de apoyo que la pcd puede ocupar para su familia. Se escucharon muchas referencias a cómo la pcd asumió un rol más activo, responsable y de cuidado hacia su familia (fundamentalmente en aquellos casos con padres mayores o con otro factor que los hiciera más vulnerable al virus).

La familia supuso un apoyo fundamental para aquellos casos de jóvenes que aprovecharon el período de aislamiento para iniciar algún tipo de emprendimiento personal o dedicarse a estudios que implicaban una demanda significativa de tiempo y dedicación. Aclaramos que los casos que tuvieron esta iniciativa fueron pocos teniendo en cuenta el total de número de empleados activos.

Desde nuestro rol como profesionales hemos acompañado a las familias ante las pérdidas de familiares durante este tiempo; se brindó asesoramiento e información con cuestiones prácticas que podían serles de utilidad dado el contexto; se ofrecieron espacios grupales donde pudieran encontrarse y escuchar cómo han llevado adelante el período de aislamiento así como también se ofreció el espacio individual a través de una llamada o video llamada para acompañar en situaciones particulares que pudieran darse en el grupo familiar.

5. Apoyos brindados por el Orientador Laboral en tiempo de pandemia

Los apoyos brindados durante la pandemia fueron variados y adaptados a cada caso. De todos modos, encontramos ciertos tipos de apoyo comunes a todos los orientadores y empleados.

- A las personas que están haciendo Home Office, capacitación y acompañamiento en la tarea.

- A los que volvieron al trabajo presencial, capacitación en nuevos protocolos de higiene, seguridad, transporte, espacio laboral, etc. Adecuación de tareas presenciales al contexto Covid.
- Apoyos para la incorporación de nuevas tareas y para la adaptación de tareas presenciales al teletrabajo.
- Apoyos para utilizar plataformas virtuales ante la demanda que la pandemia profirió
- Apoyos emocionales ante situaciones de incertidumbre, miedo o ansiedades, en mayor medida al comienzo de la pandemia.
- Apoyos para comprender convenios entre empresas, gobierno y sindicatos, como suspensiones, reducción de sueldos, subsidios, licencias, etc. Principalmente sobre el programa ATP y los recibos de sueldo, que cambiaron con la inactividad laboral.
- Apoyos para la búsqueda de nuevas actividades, entretenimiento doméstico, cursos, actividad física y emprendimientos.

a - Resultados de los apoyos brindados

- Los apoyos abarcaron tanto a la persona incluida en el programa como a su familia y a la empresa en la cual trabajan.
- Se trabajó en la contención emocional, en el desarrollo de habilidades personales, en el incentivo para vinculación con pares.
- Con las familias dimos apoyo en cuanto a trámites de salud y consultas de índole legal. Compartimos información sobre derechos y discapacidad y cuidado de la salud durante la pandemia.
- Realizamos reuniones grupales con familias del programa para compartir sus vivencias y reflexionar.
- Realizamos entrevistas familiares individuales ante temas puntuales para buscar soluciones a las situaciones planteadas.
- En cuanto a las empresas mantuvimos el contacto con los referentes para reforzar el vínculo y dar apoyo en la comunicación con los empleados. Dimos apoyo a los empleados que debieron realizar cursos y evaluaciones organizadas por la empresa.
- Al principio hubo mayor comunicación con empleados, familia y empresa. Luego todo fue tomando un ritmo de acuerdo a cada caso. Siempre ha habido la respuesta y el contacto oportuno. Sabiendo que hay niveles e intensidades de apoyos, cada uno ha sido adecuado. Siempre dispuesto a flexibilizar y brindar contención. El seguimiento no se ha detenido ni un instante, y quizás no esté bien pero esta modalidad llevó no solo a trabajar de lunes a viernes en horario de oficina, sino fuera de horario para brindar los apoyos que han sido requeridos. En cuanto a las empresas, se ha hecho el seguimiento necesario incluso al punto de llegar a ser denso para que sientan que la presencia no ha mermado y cuentan con el apoyo ante cada novedad que deseen transmitir. En cuanto al trabajo en equipo, brindando apoyo cuando es necesario a compañeros/áreas y cumpliendo con las asignaciones.
- Mantuvimos contacto a través de llamadas, video llamadas, mensaje de whatsapp y sms en algunos casos
- Se cumplió con el objetivo de dar apoyos, principalmente desde lo emocional y acompañamiento en situaciones de demanda de cuestiones extralaborales, pudiendo generar redes y articulando con quien sea necesario. Tanto empleados como OL hemos podido fortalecer los vínculos en muchos casos a partir de la situación de distancia de sus espacios de trabajo, pero sin olvidar que tenemos el

objetivo de seguir promoviendo su derecho al trabajo, lo cual es importante para no desviar el objetivo del programa y darle importancia al deseo de la mayoría de volver a trabajar.

- Los resultados podrían considerarse buenos o muy buenos, dependiendo de cada empleado. En algunos casos pudimos acompañar más que en otros por cuestiones personales de ellos, por falta de tecnología, de internet. Intentamos acompañar de la mejor manera posible, pero creo que con más recursos desde los tecnología podría ser mejor, generalmente se utilizó para comunicarse llamados y mensajes.
- Se ofreció la escucha y la contención, pero al no tener respuestas ante las demandas de volver, a veces no resultó suficiente. En relación a los encuentros para el estudio de protocolos, considero que sirvió mucho para poder anticiparle a los empleados el escenario con el que se iban a encontrar al volver a trabajar.
- En los casos que se necesitó un apoyo más cotidiano, se elaboraron estrategias para consolidar la tranquilidad en contraposición al nerviosismo general, se aprovechó el tiempo sin trabajo para promover otras actividades, como la cocina, el ejercicio (caminata) e incluso para clases de lecto-escritura. Por otro lado, aquellos empleados que no demandaron apoyos emocionales sino más bien informativos acerca de la situación general y de la empresa, fueron recibiendo las actualizaciones de las novedades, atendiendo a sus pedidos implícitos de distancia, sobre todo al principio de la cuarentena.
- También se estuvo en contacto con varias familias para que estos procesos puedan ser trabajados en conjunto y así lograr una mayor eficacia, que se traduce en la tranquilidad de los orientados en un contexto de incertidumbre cuasi mundial y nerviosismo generalizado.

b - Análisis de los apoyos brindados por OL

Se instrumentan los apoyos a través de herramientas de teletrabajo, producto de la forzada virtualidad: llamadas, mensajes, mails, WhatsApp, videollamadas, etc.

Ante una situación de tanta incertidumbre, los empleados y sus familias buscan que les demos alguna certeza o información sobre la continuidad de los trabajos y el retorno a la presencialidad. En este sentido nuestro rol tuvo mucho que ver con la actualización de la información acerca de todo lo relacionado al trabajo y con la contención emocional ante el aislamiento y la incertidumbre del contexto.

Los principales apoyos fueron:

- Facilitar y transformar en accesibles las comunicaciones del gobierno y de las empresas
- Acompañar y contener emocionalmente
- Generar espacios de encuentro e intercambio sobre la situación de cada empleado/empleada
- Buscar e implementar tareas de teletrabajo

En este sentido el seguimiento virtual cobra relevancia, al ver que no solo se pueden establecer apoyos relacionados naturalmente al trabajo (para los empleados/empleadas que estén trabajando activamente), si no (y sobre todo en este contexto) los apoyos emocionales, que en la normalidad cumplían un papel más secundario.

Es importante destacar que el rol del orientador ha sido muchas veces durante esta pandemia exclusivamente de contención emocional (sobre todo en los casos en los que los empleados y empleadas no asisten al trabajo desde el inicio de la pandemia).

Por otro lado, teniendo en cuenta lo imprevisto de la situación social al comienzo de la pandemia y los resultados que hoy está arrojando el análisis, se podría decir que los apoyos mediados por la virtualidad funcionan y son viables en un contexto de “normalidad”.

El rol del OL cobra una mayor importancia ante el contexto pandémico. Se instrumentan apoyos que exceden lo laboral y a su vez lo constituyen, sobre todo en los casos en que la familia no tiene las herramientas para brindarle los apoyos necesarios para integrar la virtualidad o contener los estados emocionales que la pandemia evocó. Entonces podemos afirmar que el rol del OL no puede limitarse a lo estrictamente laboral porque los aspectos emocionales también hacen al desempeño de la persona incluida a la hora de trabajar.

Por otro lado, los mayores desafíos que se presentaron a nivel apoyos para nosotros, orientadores laborales, fue repensar las intervenciones en pos de que lo laboral pase a un plano secundario para atender a los aspectos emocionales que nos reclamaban más atención, además de que los empleados no estaban trabajando.

En un contexto de aislamiento, temor e incertidumbre, los empleados del programa pudieron contar con el acompañamiento de los orientadores laborales que los ayudaron a mantener el nexo con la realidad. Empresas cerradas, jefes sobrepasados, compañeros desconectados, transportes vedados, talleres recreativos y consultorios terapéuticos cerrados... El contexto de pandemia conllevó el cambio de hábitos, el deterioro de lazos sociales y la reducción de actividades laborales y extra laborales. Los orientadores laborales buscaron subsanar el impacto de esta nueva realidad sobre las personas con discapacidad ayudándolos a mantenerse comunicados a través de la incorporación de herramientas tecnológicas e incentivándolos a adaptarse al nuevo contexto.

CONCLUSIONES

Si bien los cambios en la modalidad de trabajo, como consecuencia de la pandemia, afectaron a toda la población, en el caso de las personas con discapacidad estos cambios tuvieron ciertas particularidades. A la fecha de terminar el presente trabajo más del 70 % de los empleados aún no habían regresado a trabajar.

La mayoría de ellos deseaba volver a su lugar de trabajo, poniendo en evidencia el alto valor que para estas personas tiene el trabajar. Manifiestan que estar sin trabajar les produce aburrimiento, no tener otras alternativas de ocupar su tiempo, extrañar el espacio de socialización que le brinda el trabajo, apareciendo en algunos casos situaciones de conflictiva emocional, irritabilidad, apatía, entre otros síntomas.

Las familias vivieron también preocupaciones e incertidumbre, como el ver retroceso de habilidades y aprendizajes adquiridos; conflictos vinculares que se generaron por compartir el tiempo dentro de la casa, aunque se presentaron ciertas situaciones favorables como mantener una actitud proactiva en relación al cuidado de padres mayores y asumir responsabilidades en el ámbito familiar.

Se pone de manifiesto también la adaptabilidad a nuevas formas de trabajo, en el caso de los empleados que tuvieron que trabajar de manera virtual, con los apoyos necesarios que pudieron brindar los orientadores laborales.

La propuesta del Estado de incluir a las personas con discapacidad como exceptuados de asistir al trabajo, pone de manifiesto que se consideró el Modelo Médico sobre el Modelo Social y de Derecho y esto resultó un obstáculo para la posibilidad de asistir al trabajo de estas personas. Si bien hay personas dentro de la población con discapacidad que tienen comorbilidades, se debió considerar estas situaciones, pero al no estar especificado, generó en los empleadores temores y confusión que hizo que no se permitiera el regreso de estos empleados.

Los resultados de este trabajo nos permiten señalar el alto valor del modelo de Empleo con Apoyo, como modalidad de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad, especialmente intelectual y del desarrollo. La tarea desarrollada por los orientadores laborales significó un verdadero sostenimiento de los empleados, sus familias y un acompañamiento también a los entornos laborales.

La situación determinó un cambio en la modalidad de trabajo de los profesionales, que pasó de ser presencial a ser virtual, utilizando diferentes dispositivos; esto ha significado un aspecto positivo en la modalidad de trabajo del orientador laboral que seguramente se continuara implementando pasado el periodo de pandemia, intercambiando encuentros presenciales con otros virtuales. También puso de manifiesto la posibilidad de los empleados de aprender el uso de los diferentes dispositivos.

Los apoyos brindados fueron algunos de orden cognitivo, como comprender información que recibían de los empleadores, procedimientos para realizar ciertos trámites o completar cierta documentación de orden administrativo. Pero sin duda los apoyos recibidos en relación a situaciones de orden emocional fueron los más necesarios para los empleados, que si bien se daban en la normalidad, no eran de la intensidad en que se dieron en este tiempo. Los orientadores laborales, como se expresa en el análisis, “ayudaron a los empleados a mantener el nexo con la realidad”.