

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL EGRESADAS DEL PROGRAMA DIPLOMA EN HABILIDADES LABORALES DE LA UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO: PERSPECTIVA DE EMPLEADORES.

LABOUR INCLUSION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES GRADUATED FROM THE DIPLOMA IN LABOUR SKILLS PROGRAMME AT UNIVERSITY ANDRÉS BELLO: EMPLOYERS' PERSPECTIVE.

M Victoria Parker G.¹, Josefina Blanch M.², M Fernanda Ordenes S.³ y Daniela Navarro O.⁴

Resumen

Este artículo pretende rescatar —a través de una metodología mixta de investigación— la experiencia de empleadores que brindan oportunidades de trabajo en sus empresas a personas en situación de discapacidad intelectual egresadas, desde el año 2007, del Programa Diploma en Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello. El objetivo es identificar las habilidades y competencias que les han permitido insertarse en el medio laboral y la incidencia que ha tenido, desde su perspectiva, la formación socio laboral recibida. Junto con esto, el artículo recoge sus valoraciones respecto a la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en sus empresas, identificando los aportes y dificultades que este proceso ha representado para ellos. En general, se pudo observar una valoración positiva de los empleadores hacia la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual en sus empresas. Así, concordaron en que éstas cuentan con las habilidades para desempeñarse adecuadamente en el cargo, a la vez que establecen relaciones interpersonales favorables con el resto de empleados.

Palabras clave:

Discapacidad intelectual, inclusión laboral, empleadores.

Abstract

This article aims to collect —through a mixed research methodology— the experience of employers who provide job opportunities at their companies to people with intellectual disabilities graduated from the Diploma in Labour Skills Programme at Andrés Bello University since 2007. The objective is to identify both the abilities and competences that allowed them to enter the labour market and the effect this social and labour training has had on them. Additionally, the article retrieves their evaluations about including young people with disabilities into their companies, identifying the benefits and difficulties this process has offered to them. Generally speaking, a positive evaluation of the inclusion of workers with intellectual disabilities in their companies was observed among employers. They all believe these workers have the skills to perform in their jobs adequately, while also maintaining positive social relations with the rest of the people in their companies.

Keywords

intellectual disabilities, labour inclusion, employers.

Recepcionado: 30/03/2017

Aceptado: 08/06/2017

¹ Educadora Diferencial, Mg. en Psicología de la Adolescencia, Directora Programa Diploma en Habilidades Laborales, Universidad Andrés Bello. Dirección: Fernández Concha N° 700, Las Condes, Santiago de Chile. F: 226618520, correo electrónico: vparker@unab.cl.

² Terapeuta Ocupacional, (C) Mg. en Neurorehabilitación, Coordinadora Laboral Programa Diploma en Habilidades Laborales.

³ Profesora General Básica, Mg. en Ciencias de la Educación, Secretaria Académica Programa Diploma en Habilidades Laborales.

⁴ Socióloga, Mg. en Metodología de Investigación en Ciencias Sociales, Asesora Metodológica Programa Diploma en Habilidades Laborales.



INTRODUCCIÓN

Históricamente primó una mirada médica de la discapacidad, que la comprendía como una patología presente en las personas. Los enfoques teóricos actuales en materia de discapacidad e inclusión, plantean que la sociedad debe transformarse, adaptándose a la diversidad de personas que la componen (Ferreira, 2008).

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), ratificada por Chile en agosto de 2008, en su artículo 1º plantea como objetivo:

“promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente”.

En virtud de lo anterior, los Estados Partes se comprometen a: facilitar el acceso a programas de formación profesional y colocación laboral, mientras que prohíben la discriminación por motivos de discapacidad en la selección, contratación, empleo y promoción, entre otros. Para dar cumplimiento a esta declaración, en Chile se promulga en el año 2010 la Ley N° 20.422 que establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Dicha ley plantea que los establecimientos de enseñanza regular deberán incorporar las innovaciones y adecuaciones curriculares, de infraestructura y los materiales de apoyo necesarios, brindando los recursos adicionales que se requieran para asegurar su permanencia y progreso en el sistema educacional. Del mismo modo, el Estado debe crear las condiciones para la inserción laboral de estas personas (Ley 20.422, Diario Oficial de la República, 2010, Art. 36).

Sobre la base de esta ley, se genera la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013 – 2020 (SENADIS, 2013), que vela por un sistema educativo inclusivo y pretende avanzar hacia la accesibilidad de esta población al mercado laboral.

De esta forma, se puede apreciar que las entidades públicas en nuestro país han reconocido la importancia de abordar todos los ámbitos de participación de las personas en situación de discapacidad. Sin embargo, los cambios en la cultura y en las políticas de inclusión se ven afectados por la presencia de barreras para el aprendizaje y la participación (Booth y Ainscow, 2002).

Una limitante fundamental para el éxito del proceso de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, según diversos estudios (Alba & Moreno, 2004; Ated, 1998; Baldwin & Johnson, 2001; Bardasi, Jenkins & Rigg, 2000; Dávila, 2005; Livermore, 2000 en: Verdugo, Jordán de Urríes, Sánchez y Benito, 2009), es la discriminación. Se entiende como discriminación la creencia no fundamentada de que las personas con discapacidad son menos productivas, así como también que los empleadores consideren que la contratación de estas personas supone un mayor costo para las empresas (Henderson, 1994; Schwartz, 1998; Maiden & Younger, 1996, en Chima 2005). También es discriminatorio el que no exista coherencia entre las ofertas de empleo y las necesidades laborales de las personas con discapacidad, lo que se refiere a que existan jornadas laborales acotadas, rangos salariales adecuados y flexibilidad en los requisitos solicitados (Alba & Moreno, 2004; Ated, 1998; Baldwin & Johnson, 2001; Bardasi, Jenkins & Rigg, 2000; Dávila, 2005; Livermore, 2000 en: Verdugo et. al, 2009).

Otro elemento reconocido como discriminatorio, es la falta de formación laboral apropiada y especializada para las personas con discapacidad (Hernández et al., 2009 y Verdugo et al., 2009). A esto último se suma la deficiencia de infraestructura en los sistemas relacionados con la formación laboral y el empleo (Howard, Rogan y Jenaro, 1998, en Hernández, 2002).

Por otra parte, se distinguen factores personales que limitarían las opciones laborales para las personas en situación de discapacidad. Entre estos factores se encuentran la baja autoestima y seguridad personal, las cuales conllevan temor a cometer errores, miedo a arriesgarse en el ejercicio laboral y sensación de inadecuación al puesto de trabajo, lo que incidiría en la actitud adoptada por el entorno hacia estas personas (Chima, 2005). Además, los problemas de salud y sus implicancias serían también una barrera para que las personas con discapacidad consigan un empleo (Berthoud, 2007, en Purdam, Afkhami, Olsen y Thornton, 2008).

El estudio de O'Reilly (2007) replantea que desde la perspectiva de los empleadores, una limitante para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es el posible aumento de los costos asociados, afirmando que en ciertos casos es necesario realizar adaptaciones especiales, pagar seguros en caso de accidentes, entre otros elementos, que incrementarían los gastos de la empresa. Otro elemento importante, es la percepción negativa que los empleadores tengan respecto de la productividad y capacidad de las personas en situación de discapacidad para realizar su trabajo (Acción RSE, 2005).

En contrapartida, uno de los facilitadores significativos para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual es la formación para el trabajo (Izuzquiza, 2005, pág. 5). A su vez, contribuye a vencer las reticencias de los empresarios respecto a la contratación de este grupo (Callado, 2008: 1).

Como otro punto relevante, las investigaciones han reconocido la importancia de la modalidad de Empleo con Apoyo en función de facilitar la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad intelectual. En el marco del apoyo, es fundamental la presencia de un especialista de empleo que acompañe el proceso de inclusión laboral (Verdugo y Jordán de Urrés, 2003).

De acuerdo al Segundo Estudio Nacional de Discapacidad (SENADIS, 2015), en Chile el 20% de las personas de 18 años o más (2.606.914) se encuentran en situación de discapacidad. Entre esta población la mayoría está inactiva (57,2%) o desocupada (3,6%) y el ingreso mensual promedio de la población adulta con discapacidad es 32% menor que el del resto de los trabajadores (Dirección del Trabajo, s.f.). Además, menor es el porcentaje de inclusión laboral de quienes presentan discapacidad intelectual, existiendo un 70,8% de desempleo en dicho segmento (SENADIS, 2015).

Siguiendo lo anterior, se ha constatado que en Chile existen diversas barreras sociales para la inclusión laboral de esta población. A nivel legislativo, hasta el presente año nuestro país no contaba con una normativa que obligue a las empresas a reservar una cuota de contratación para personas en situación de discapacidad. Únicamente se sugería que éstas tengan preferencia por su contratación. Recientemente, gracias a una indicación sustitutiva al proyecto de Ley de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad, firmada por la Presidenta Bachelet, se crea un Sistema de Inclusión Laboral que obliga a los organismos públicos, civiles y militares, y a las grandes empresas privadas, a reservar un mínimo del 1% de su personal para personas con discapacidad o que reciban pensión de invalidez (Dirección del Trabajo, s.f.).

En cuanto a la formación laboral de las personas en situación de discapacidad, no se cuenta con políticas públicas que respalden esta necesidad en la Educación Superior (Vidal, Cornejo y Arrollo, 2013). En consecuencia, las oportunidades de formación a este nivel son sumamente escasas para las personas que presentan discapacidad intelectual (Araneda y González, 2005).

Entre las universidades chilenas, la Universidad Andrés Bello, en respuesta a este vacío de formación en Educación Superior, crea en marzo de 2006 el Programa Diploma en Habilidades Laborales, dirigido a jóvenes

en situación de discapacidad intelectual, incluido en el ámbito universitario. Los objetivos fundamentales de este Programa son: potenciar el máximo desarrollo intelectual, emocional y social de sus participantes; fortalecer la autoestima, autonomía y habilidades sociales; desarrollar habilidades laborales específicas. Al término de la formación, los alumnos son certificados con un Diploma en Habilidades Laborales, con Mención en la Especialidad cursada.

El Programa se inserta en el espacio universitario y cuenta con una duración de tres años, divididos en seis semestres académicos. El primer año, se promueve la exploración activa de habilidades e intereses, a través del acercamiento de los estudiantes a diversas áreas del conocimiento. En el segundo año se inicia un período de capacitación en habilidades laborales específicas mediante una formación especializada. Finalmente, durante el segundo semestre del segundo año y a lo largo del tercer año, se contemplan tres períodos de prácticas especializadas, en ambientes laborales afines a las diferentes especialidades, basadas en el Modelo de Empleo con Apoyo. (Universidad Andrés Bello, Web).

Respecto a la inclusión laboral de los alumnos que han cursado el Programa, un estudio cualitativo llevado a cabo con sus madres, sobre las barreras a la inclusión laboral de sus hijos, concluye que – desde su perspectiva – los prejuicios negativos en torno a las capacidades de las personas en situación de discapacidad para ejecutar una actividad laboral, son un elemento fundamental para que estas personas no consigan un trabajo. Además, señalan que en las empresas se requieren adecuaciones para una inclusión laboral efectiva, tales como, contar con un tutor preparado para apoyar a la persona en situación de discapacidad intelectual, así como, ofrecer un puesto de trabajo coherente con las capacidades y habilidades que ésta presenta. Sumado a esto, las madres de jóvenes en situación de discapacidad intelectual distinguen ciertas características personales en sus hijos, como limitantes para su inclusión efectiva a un empleo. Entre estas mencionan: falta de seguridad en sí mismos/as, menor productividad, mayor pasividad ante la búsqueda de trabajo, problemas de lenguaje y comunicación (von Furstenberg, Iriarte y Navarro, 2012).

En consideración, la presente investigación busca describir la perspectiva de empleadores de jóvenes en situación de discapacidad intelectual, egresados del Programa Diploma en Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello, en torno a las habilidades laborales que éstos presentan. Además, se busca indagar



en su mirada en torno a los aportes y dificultades que conlleva la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en sus empresas.

MÉTODO

La metodología utilizada es de carácter mixto – cuantitativa y cualitativa. En principio, se aplica un cuestionario online a empleadores, compuesto por preguntas cerradas y abiertas. Aunque se realiza un análisis estadístico de los datos, el estudio no espera generalizar los resultados, en tanto la muestra es de carácter intencionado. Posteriormente, se realizan entrevistas semiestructuradas a empleadores con miras a profundizar en sus perspectivas.

La muestra se compone por empresarios, seleccionados de forma intencionada, es decir que su elección se sustenta en criterios definidos por el investigador, estableciendo características específicas y adecuadas a la investigación en el diseño muestral (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Las características requeridas para participar del estudio fueron las siguientes:

- Ser empleador/a de egresados del Programa Diploma en Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello.
- Tener conocimiento de la persona en situación de discapacidad intelectual en cuanto a su desempeño en el entorno laboral.

Así, se define una unidad muestral compuesta de 42 empleadores a los que se le envía una encuesta vía correo electrónico, dándoles un tiempo pertinente para responderla. Del total, respondieron el cuestionario 17 empleadores.

Para el caso de las entrevistas semiestructuradas, se compone de 4 empleadores, que – además de los criterios anteriormente expuestos – debían satisfacer el siguiente:

- No haber respondido el cuestionario online. Se decide no entrevistar a quienes habían respondido el cuestionario online para evitar que repitieran sus respuestas en las entrevistas.

Respecto a los aspectos éticos de la investigación, se contó con el consentimiento informado de los encuestados y entrevistados para participar del estudio, en

conocimiento de la posible publicación de los resultados obtenidos, respetando el anonimato.

RESULTADOS

En cuanto a la disposición mostrada por los empleadores por incluir laboralmente a personas con discapacidad en sus empresas, la mayoría de los encuestados (14) dijo estar de acuerdo.

Siguiendo lo anterior, los resultados del cuestionario muestran una valoración positiva de habilidades generales de los jóvenes egresados del Programa para una adecuada inclusión laboral. En esta línea, el total de los empresarios encuestados (17) dijo estar de acuerdo respecto a que estos jóvenes son capaces de trabajar en equipo y respetan la opinión de los demás.

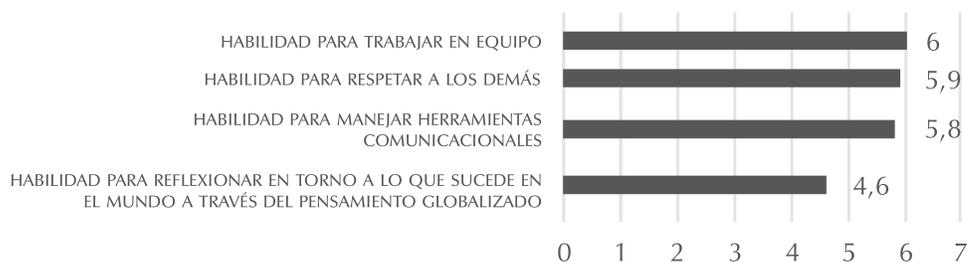
Las habilidades laborales generales que obtuvieron una mejor puntuación por parte de los empleadores, en una escala de 1 a 7, fueron: la habilidad para trabajar en equipo (6,0), la habilidad para respetar a los demás (5,9) y la habilidad para manejar herramientas comunicacionales (5,8). En contrapartida, la habilidad general que obtuvo una peor puntuación fue la habilidad para reflexionar en torno a lo que sucede en el mundo a través del pensamiento globalizado (4,6).

Junto con esto, la mayoría de los participantes manifestó que los egresados del Programa muestra una actitud positiva hacia el trabajo, presentando interés por aprender y reforzar sus habilidades laborales, intentando comunicarse de la mejor manera posible en el espacio laboral e interesándose por manifestar su opinión.

En cuanto a las habilidades laborales específicas, en una escala de 1 a 7, existe una valoración positiva (5,5) – por parte de los empleadores – respecto de la capacidad de los jóvenes para desempeñar las funciones relacionadas con la especialidad desarrollada en el Programa. Por otro lado, la habilidad para comunicarse a través de lenguaje escrito adquirió una puntuación más baja, alcanzando sólo un 4,8. Sin embargo, la capacidad para comunicarse mediante lenguaje oral fue puntuada con un 5,4.

En general, se observa una perspectiva positiva de los empleadores en cuanto a los conocimientos que manejan los egresados del Programa para desempeñarse en el cargo, en este sentido un 75% de los participantes dijo estar de acuerdo o muy de acuerdo con que dichos conocimientos eran adecuados. En una misma línea, un 93,8% manifestó que estos jóvenes eran capaces de llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en el Programa.

Gráfico 1. Puntuación de empleadores a las habilidades laborales generales de trabajadores con discapacidad



Por otro lado, se distingue una cierta demanda de los encuestados por una mayor implicación del Programa en el ejercicio laboral, con posterioridad al egreso de los jóvenes. Poco menos de la mitad de los encuestados (7) dijo estar de acuerdo con que desde el Programa se han consultado sus opiniones, en tanto, un cuarto (4) mencionó no estar enterado de que el Programa realiza seguimiento durante los seis meses posteriores al egreso de los jóvenes. Cabe mencionar que este seguimiento no se realiza a todos los ex alumnos del Programa, sino sólo a aquellos que han quedado trabajando en su Centro de Práctica o que expresamente lo han solicitado.

Para profundizar en el análisis, se complementó la aplicación del cuestionario con la realización de cuatro entrevistas semiestructuradas a empleadores, cuyos resultados se presentan a continuación.

Coincidiendo con los resultados obtenidos en el cuestionario, la valoración general que realizan los empleadores en relación a la inclusión laboral de los jóvenes egresados del Programa, es positiva.

“Ha sido una experiencia muy enriquecedora, en donde todos hemos aprendido y nos ha servido mucho” (Entrevista 2)

“Los beneficios son muchos, y para todos, porque en general realizan su trabajo sin problema” (Entrevista 2).

Dicha valoración, se asocia con que consideran que la incorporación de estos jóvenes a sus empresas ha generado cambios positivos en el equipo de trabajo, en tanto ellos se han vuelto un ejemplo para los demás, por su compromiso, puntualidad y entusiasmo por el trabajo. Junto con esto, expresan que se han transformado las relaciones laborales, volviéndose más cercanas, afectivas y respetuosas.

“El gran beneficio que yo veo es que él es muy comprometido y la gente ve eso, entonces es casi una inspiración para sus compañeros que a veces les da lata o que no tienen el entusiasmo que él tiene para venir a trabajar, entonces es un aprendizaje de ida y vuelta” (Entrevista 1)

“...algo pasa en el grupo que es muy bueno. Además, son muy responsables, muy puntuales. En ese sentido ellos son un ejemplo para el resto, esa parte de ser como relojito y serios en su trabajo, yo lo encuentro un beneficio” (Entrevista 4)

“... El tema del respeto también, mutuo entre las personas, cada uno de nosotros aprende a respetar, a tratar a los demás” (Entrevista 3).

En una misma línea, los entrevistados mencionan que – en general – los jóvenes realizan su trabajo sin mayores dificultades, cumpliendo con las tareas que se les encomiendan. En algunos casos, expresan que tienen un mejor desempeño que otras personas sin discapacidad, las cuales realizaron su función previamente en la empresa. Esta valoración positiva de la adaptación de los jóvenes a las labores que implica el cargo, es consecuente con los resultados que arroja el cuestionario.

“...son capaces de hacer todos esos trabajos que a uno le dan lata y que son muy repetitivos y que tienes que estar mucho rato haciendo lo mismo, eso es realmente un aporte, como nosotros hacemos casi todo a mano, muchas cosas tienen esa característica.



También son divertidos, entonces ponen una nota de humor. Por otra parte, es muy responsable, muy puntual, avisa sus cosas, es una persona seria, muchas veces uno quisiera que esa actitud la tuvieran otras personas” (Entrevista 4)

“...hace el trabajo perfectamente, es muy responsable, anda bien presentado, es muy puntual. Él es el encargado de sacar las firmas y hace 30 años, nadie lo había hecho con la rapidez que él lo hace; él saca la firma a como dé lugar, entra a las oficinas sin ninguna vergüenza y logra cumplir con su tarea, de hecho lo hemos hablado internamente, cómo se ha avanzado en ese tema con el trabajo que él hace” (Entrevista 2).

Aunque predomina una valoración positiva, los entrevistados reconocen que han tenido que enfrentar algunas dificultades. Manifiestan que los jóvenes con discapacidad intelectual presentan una sensibilidad mayor frente a las observaciones o críticas. Desde su punto de vista, esto implicaría que a veces se sientan frustrados y tiendan a generar malos entendidos. Como consecuencia, expresan que han tenido que modificar la forma de comunicarse con ellos, siendo más cuidadosos al hacerle las observaciones. Cabe mencionar, que entre las habilidades laborales específicas evaluadas a través del cuestionario, la comunicación fue una de las que adquirió puntajes más bajos.

“Lo más delicado es cómo comunicarse sin producir malos entendidos o herirlos, eso yo encuentro que uno tiene que ser más cuidadoso” (Entrevista 4).

Junto con lo anterior, los entrevistados expresan que estos jóvenes no suelen proponer cambios o innovaciones en el trabajo, lo que es asumido por otros integrantes del equipo. Esto último, se condice con los resultados del cuestionario, en los que la habilidad para proponer soluciones también fue una de las que obtuvo menor puntuación.

“Ahora bien, el no propone cambios dentro del trabajo” (Entrevista 1).

Por otra parte, se refieren a la existencia de dificultades estructurales para la contratación o promoción de jóvenes con discapacidad intelectual al interior de las empresas. Con lo último, aluden a que para muchos cargos se requiere una formación técnica o profesional.

“...saliendo del cargo de auxiliar de limpieza, de ahí vienen terapeutas que necesitan formación, Instructor que necesita ser profesor de educación física, recepcionista que necesita manejar idiomas y así” (Entrevista 1)

Más allá de estas dificultades, en general, los entrevistados coinciden en que no fue necesario realizar adecuaciones significativas en el espacio, ni en la organización del trabajo. Mencionan que debieron hacer ajustes menores, tales como:

- Prestar apoyo a través de un tutor al interior de la propia empresa, especialmente durante el primer periodo de adaptación.
- Asignar labores adecuadas a sus capacidades e intereses.
- Mantener contacto con sus familiares o con profesionales con experiencia en discapacidad, para casos de emergencia o de alguna problemática en particular.

Por otro lado, al referirse al trabajo en equipo, los empleadores ponen énfasis en que los jóvenes contratados en sus empresas mantienen muy buenas relaciones laborales. Al mismo tiempo, se menciona que existe una actitud de cuidado hacia ellos, por parte de sus compañeros de trabajo, fundamentando que comprenden la presencia de ciertas dificultades para desarrollar algunas actividades.

En cuanto a las condiciones laborales de los jóvenes, algunos de los entrevistados plantean que éstas son iguales a las del resto de empleados que se desempeñan en cargos similares, contando con la misma forma de contratación, remuneración, responsabilidad y horario. Otros expresan que los jóvenes tienen un contrato especial, con jornadas más cortas y remuneraciones que se corresponden con esa menor carga horaria.

“Él recibe la misma remuneración y condiciones que todos los que trabajan acá, desde el principio, las vacaciones, todo igual al compañero que tiene el mismo cargo que él, no existe ninguna diferencia” (Entrevista 1).

“...tienen un contrato especial por el programa. Por lo general tienen jornadas más cortas y a veces no son todos los días y se les paga proporcionalmente a las horas que trabajan” (Entrevista 4).

Los empleadores que afirman que existe igualdad en las condiciones laborales de estos jóvenes al interior de su organización, consideran que no sucede lo mismo en el mercado laboral en general. Al respecto, mencionan que sus empresas son casos especiales en materia de inclusión laboral, lo que estaría relacionado, según ellos, con organizaciones con un alto grado de sensibilidad y mayor experiencia en procesos de inclusión. Sin embargo, creen que cada vez hay mayor apertura a la contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas en Chile, lo que consideran deseable.

“(...) yo estoy acostumbrada a trabajar con gente con alguna discapacidad y puede ser que eso ayudó a su adaptación aquí, quizás” (Entrevista 1)

“Personas con algún tipo de característica especial aquí en la fábrica hay 3 y uno de ellos es del programa” (Entrevista 4).

“Yo creo que cada vez van a estar más abiertos a incluir personas (...) no todos tienen habilidades para todo, pero si hay algunas que tienen habilidades para ciertas pegas y que son felices haciéndola y las hacen súper bien y se preocupan de hacerlas bien y yo creo que las empresas debieran empezar a valorar esas cosas” (Entrevista 3).

Por otro lado, los entrevistados hacen mención a dificultades en la normativa para la contratación de personas con discapacidad. Expresan que contratarlas implica que éstas cuenten con una menor cobertura en salud, considerando la desigualdad salarial a la que muchas veces se ven enfrentadas. Esto último, se traduciría en que accedan a un plan de salud más básico, ya que pasarían de ser carga de sus padres a cotizar de manera independiente. Desde su punto de vista, este es un aspecto relevante a considerar para facilitar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, ya que estas suelen presentar problemas de salud más recurrentemente que otros segmentos de la población.

(...) siento que por falencias del propio sistema en donde muchos de ellos son o eran carga de sus papás y al momento de independizarse pierden cierta seguridad social, en el sentido que muchos tienen patologías que al final quedan desprotegidos, pero eso es responsabilidad del sistema, del Estado y no de las formas de contratación que puedan tener las empresas (Entrevista 2).

En cuanto al aporte del Programa Diploma en Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello al desempeño laboral de los jóvenes contratados en sus empresas, existe – en general – una valoración positiva. Así, manifiestan que estos jóvenes ingresaron al trabajo con una buena base formativa.

“En términos generales, él venía con una buena formación” (Entrevista 1).

“Los chicos son muy buenos, ahora tengo como a 4 en práctica y sólo puedo dejar a uno contratado y de verdad no se a cuál dejar, porque tienen un muy buen nivel” (Entrevista 2).

“Ella llegó bien parada fijate, dijo ‘ya, qué es lo que tengo que hacer’” (Entrevista 3).

Al mismo tiempo, demandan mayor formación práctica para estos jóvenes, acorde a las tareas que desempeñan en sus organizaciones, aunque reconocen desconocer la malla curricular del Programa. Esto último, coincide con la evaluación recogida a través del cuestionario, en el que parte importante de los empleadores consultados manifestó un desconocimiento de la formación otorgada, así como una necesidad de mayor comunicación entre ambas partes.

“A lo mejor, sería bueno que en algún minuto el Programa con las Instituciones que considere que llevan varios años trabajando pudiera compartir un poco el currículum que usan, la malla curricular y comentar. A lo mejor, así podríamos retribuir y mirar un poco eso y decir: mira no sabía que enseñaban eso u otra cosa, proponer temas” (Entrevista 4).



Por otro lado, expresan la inquietud respecto del reforzamiento de las habilidades sociales de estos jóvenes, en tanto el paso del espacio universitario a la empresa, supone un cambio significativo para ellos. Sin embargo, declaran desconocer en qué medida las dificultades que observan en su competencia social, al momento de ingresar al empleo, son propias –o no– de su condición.

“Es que no sé si un joven con algún tipo de daño así puede realmente darse cuenta si habla muy fuerte o si dice no sé otro se puede enojar, por ejemplo, por la parte de la empatía o si anda diciendo una u otra cosa le pueden responder pesado, no sé si eso es posible pedirlo o es propio de su condición” (Entrevista 4)

“...no sé, tiene que ver con habilidades sociales que no sé si eso es posible de enseñar” (Entrevista 2)

Finalmente, los empleadores consideran que el que estos jóvenes con discapacidad intelectual sean egresados del Programa Diploma en Habilidades Laborales, les ha permitido aumentar su autoestima y seguridad, presentando una actitud positiva frente al empleo. Este aporte del Programa en el empoderamiento de los jóvenes, es destacado – particularmente – por quienes han tenido a su vez la experiencia de contratar a jóvenes en situación de discapacidad intelectual que no han egresado de un programa universitario.

“Dado que tengo empleados que vienen del Programa y otros que no, puedo ver que los del Programa tienen más método, sistema. Es importante la formación que se les entrega, sobre todo en su autoestima” (Entrevista 4).

DISCUSIÓN

La necesidad de todo ser humano de prepararse para la vida del trabajo cobra mayor relevancia en el caso de jóvenes con necesidades educativas especiales asociadas a una discapacidad intelectual, dadas las implicancias en el aprendizaje y en las conductas adaptativas.

El rescatar la perspectiva de los empleadores respecto de la formación socio laboral recibida en el Programa

Diploma en Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello, pretende contribuir al fortalecimiento de la educación a nivel superior de los jóvenes en situación de discapacidad intelectual que acceden a este Programa, además de servir como referente para otros programas de similares características. Cabe señalar que si bien solo 17 de 42 empleadores contestaron la encuesta, estos representan el 40%, resultado que supera el promedio de respuestas en encuestas de empleabilidad en las demás carreras de la Universidad, el que fluctúa entre 20% y 30%.

La formación socio laboral que brinda el Programa, estaría respondiendo a los principios de equidad en la educación, en la medida que se respetan las diferencias individuales, en cuanto a ritmos, estilos y niveles de aprendizaje, buscando desarrollar al máximo el propio potencial. Es así como, se hace necesario validar dicha educación a nivel superior, a través de una certificación intermedia, de manera de reconocer a la persona por sus logros alcanzados, a la vez de garantizar a los empleadores la aprobación de la formación cursada, como ocurre en la educación superior regular con todo título técnico o profesional.

En consecuencia, se hace inminente que el Estado tome conciencia de esta problemática y asuma la responsabilidad de reconocer la formación superior para las personas en situación de discapacidad intelectual, facilitando así las oportunidades de inclusión laboral.

Los resultados de este estudio refuerzan la idea de brindar una oportunidad de formación socio laboral a jóvenes en situación de discapacidad intelectual, ya que de acuerdo a la perspectiva de los empleadores, ésta favorecería su adaptación y desempeño en el mundo laboral. No obstante, a lo largo de la vida, esta formación no debiera ser la única instancia de adquisición de habilidades, puesto que, considerando sus características cognitivas y de aprendizaje, podrían requerir de un permanente reforzamiento, sobretudo en situaciones de cambio o de adaptación a nuevos contextos.

Los empleadores relevan la importancia de contar con un preparador laboral para apoyar el proceso de inserción laboral, de manera que las personas en situación de discapacidad intelectual se desempeñen en los cargos más adecuados de acuerdo a su perfil, en términos de capacidades, habilidades y características individuales. Se puede observar, que – implícitamente – demandan un apoyo al empleo, para poder asegurar una inclusión laboral efectiva del colectivo, lo cual hace pensar en la posibilidad de que el Programa Diploma en Habilidades Laborales aborde esta necesidad basado

en una modalidad de Empleo con Apoyo, dado que, al ser un programa universitario los objetivos tienen una línea formativa, que no contempla la Inclusión Laboral propiamente tal, posterior al egreso de los alumnos. No obstante, es pertinente señalar que la tasa de empleabilidad de los egresados de este Programa alcanza el 61%, según el último catastro realizado en julio de 2016. Consecuentemente, el incremento de la inserción laboral de dicho grupo estaría contribuyendo a derribar el prejuicio respecto de la productividad de las personas en situación de discapacidad, como se aprecia en los resultados de este estudio.

Asimismo, sería deseable indagar en la perspectiva de empresas que aún no tienen dentro de sus recursos humanos personas en situación de discapacidad, para contrastar esta influencia positiva de los procesos inclusivos en la eliminación de prejuicios y creencias no fundamentadas.

Por otra parte, surge la importancia de indagar en la percepción respecto de la efectividad del proceso de inclusión, tanto de empleadores como de trabajadores en situación de discapacidad, que cuenten o hayan contado con apoyo por parte de alguna fundación, contrastándola con experiencias de quienes no hayan recibido este servicio.

Partiendo de la base que desarrollar una actividad laboral es un derecho para toda persona y que los empleadores en la actualidad están mostrando mayor apertura hacia la inclusión, se hace fundamental promover transformaciones que faciliten la contratación de esta población, tanto a nivel legal – de cara a asegurar una contratación justa (rangos salariales, jornada laboral, etc.) – como a nivel organizacional dentro de las empresas (fomentar culturas inclusivas, contar con los apoyos requeridos, etc.).

Hasta ahora las oportunidades de trabajo para las personas en situación de discapacidad en Chile han dependido de la buena voluntad o de los recursos económicos con que cuenten las empresas. Pero – dadas las circunstancias actuales – donde el enfoque de derechos está tomando más fuerza, es pertinente reflexionar y continuar abriendo caminos hacia la plena inclusión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alomar, E. y Cabré, M. (2005). *El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados*. Recuperado de <http://www.downcantabria.com/revistapdf/87/118-124.pdf>
- Araneda, P. y González F. (2005). *Informe Final Integración de las personas con discapacidad en la educación superior en Chile*. Santiago, Chile: UNESCO.
- Booth, T. y Ainscow, M. (2002). *Index for inclusion* (2nd ED). Developing leaning and participation in schools (2ªed). Manchester, Inglaterra: CSIE.
- Izuzquiza, D. (2005). *El camino hacia la inclusión laboral en la sociedad del Siglo XXI. Promotor en la vanguardia de la universidad de excelencia*. Recuperado de https://www.uam.es/UAM/documento/1242700495921/leccion_inaugural.pdf?blobheader=application/pdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadervalue1=attachment;%20filename=leccion_inaugural.pdf
- Callado, J. (2008). La formación del discapacitado, necesaria para su inserción laboral. *Revista Innovación y Experiencias Educativas*. Recuperado de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_9/JUAN_A_CALLADO_1.pdf
- Chima, F. (2005). Personas con discapacidad y el empleo: Implicaciones para el Trabajo Social y los Roles y Apoyo de la Rehabilitación. *Diario de Trabajo Social en la Discapacidad y Rehabilitación*, 4 (3), 39 – 60.
- Ferreira, M. (2008). Discapacidad, individuo y normalidad: La axiomática de la marginación. V Jornadas nacionales Universidad y discapacidad, San Miguel de Tucumán, Argentina. Recuperado de http://www.um.es/discatit/PROYECTO_DISCATIT/Documentos/ComTucuman.pdf
- Hernández, J.L. (2002). Análisis y propuestas de integración al mercado laboral de personas con discapacidad. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*. Recuperado de <http://www.rtfed.es/numero6/5-6.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* Iztapalapa. México D. F.: Mc Graw Hill.
- Ley 20.422, Diario Oficial de la República, Gobierno de Chile, 2010, Art.5.
- ONU (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>
- O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo de las personas con discapacidades. *Oficina Internacional del Trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf
- Purdam, K., Afkhami R., Olsen W. y Thornton P. (2008). Discapacidad en el Reino Unido: midiendo igualdad. *Revista Disability & Society*, 23, (1), 53–65.
- SENADIS – Servicio Nacional de la Discapacidad (2013). *Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de <http://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2011/08/Politica-Nacional-para-la-Inclusion-Social-de-las-Personas-con-Discapacidad.pdf>



- SENADIS – Servicio Nacional de la Discapacidad (2015). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Recuperado de http://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad
- Verdugo, M. A. y Jordán de Urrés, B. (2003). *Empleo con apoyo y salud mental*. Ithaca, NY: GLADNET Collection - Cornell University.
- Verdugo, M., Jordán de Urrés, F., Sánchez, M. y Benito, M. (2009) *Influencia de la protección social y el sistema de pensiones en la actividad y el acceso al empleo de personas con discapacidad*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.
- Vidal, R., Cornejo, C. y Arroyo, L. (2013) La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile. *Revista Convergencia Educativa*. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Católica del Maule, pp. 93-102.
- von Furstenberg, M.; Iriarte, F. y Navarro, D. (2012) Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile: Una mirada desde sus madres. *Revista de Terapia Ocupacional*. Recuperado de <http://www.revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/viewFile/22049/23366>