

LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE

Rubén Vidal E.

rvidal@ucm.cl

Carolina Cornejo V.

ccornejo@ucm.cl

Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad Católica del Maule

Talca - Chile

Lucía Arroyo H.

Lucia.cah@gmail.com

Directora del Centro C. Laboral Especial San Rafael

Chillán-Chile

[Recibido: 30 mar. 2013/ Aceptado: 10 may. 2013]

RESUMEN

El presente trabajo expone la necesidad de concretar medidas frente a la falta de estrategias formativas, desde un análisis al desempleo, para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. En este análisis el modelo del Empleo con Apoyo surge como una estrategia ya validada a nivel de la comunidad internacional que además cuenta con una alta evidencia empírica basada en publicaciones y en resultados investigativos. El trabajo concluye señalando que aún no se logra responder a las demandas de las personas con discapacidad intelectual en el acceso y permanencia en el trabajo competitivo, por lo tanto, se hace urgente tener propuestas a nivel país frente a esta demanda de personas con discapacidad intelectual.

Palabras clave: Inserción laboral, discapacidad intelectual, formación, empleo.

ABSTRACT

This paper presents the need for concrete measures against the lack of formative strategies, from an unemployment analysis to promote job placement processes of people with learning disabilities. In this analysis the supported employment model emerges as an already validated strategy at the international community level and the mentioning that also has high empirical evidence based on publications and research result. The paper concludes mentioning that it still does not give answer to the demands of people with intellectual disabilities in the access and permanency in the competitive job therefore it becomes urgent to have proposals at a national level facing this demand.

Key words: Job placement, intellectual disability, training, employment.

INTRODUCCIÓN

Para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía y a una total independencia y favorece significativamente altos índice de la calidad de vida. Por lo tanto, acceder a un puesto de trabajo en el empleo competitivo será la llave que abrirá mundo y espacio para una persona con discapacidad intelectual.

Es por lo anterior, que la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se ha constituido en un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, ya que responde a cambios ideológicos de la sociedad actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social.

La inserción sociolaboral es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula la discapacidad intelectual.

Disponer de un trabajo relativamente estable constituye un logro muy significativo para una persona con discapacidad intelectual (DI), pero el proceso de encontrar un puesto de trabajo en la empresa competitiva se complejiza cada vez más, por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual.

Un proyecto de investigación en desarrollo patrocinado por la Dirección de Investigación y Perfeccionamiento (DINPER) de la Universidad Católica del Maule (UCM) propone enfrentar el problema de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual por medio de la elaboración de un modelo de inserción, con una activa participación de la empresa laboral competitiva, modelo denominado el Empleo con Apoyo (EcA), que asume ser solución para un colectivo de la Comuna de Talca y Región del Maule (Vidal y Vilos, 2012).

INSERCIÓN Y DESEMPLEO

La evidencia investigativa en materia del alto desempleo juvenil en Chile permite señalar que el problema no es nuevo en el país. Al respecto Beyer (2012) señala que: “La tasa de desempleo en Chile se ha situado en los últimos años en torno al 6%. La tasa de desempleo juvenil, por otra parte, se ha estabilizado en torno al 16%” (p. 1), generando esto último una gran preocupación en amplios sectores de la vida nacional.

El desempleo de personas con discapacidad intelectual a nivel nacional corresponde al 70,8% (Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS, 2004), y de acuerdo a los resultados

entregados por el Ministerio de Desarrollo Social (CASEN, 2011), se tiene que el porcentaje total de personas en condición de discapacidad es de un 6,3%; de ellos el 20,1 % tiene una condición de actividad de ocupación, el 1,8% se mantiene desocupado y el 78,1% está inactivo.

La revisión bibliográfica de los últimos años en Chile en relación a los procesos formativos relativos a la inclusión laboral de personas con discapacidad señala que los empresarios evalúan que “las habilidades sociales y laborales trabajadas en establecimientos educativos, frecuentemente no encuentran pertinencia, ni utilidad en los centros reales de producción o servicios en el contexto comunitario” (CEAS Ltda., 2002. p.11). Ortiz y Vidal (2010) señalan que “entre las causas que explican el problema de la no inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el país, destaca una: formación inadecuada para la inserción laboral en escuelas y centros de educación especial” (p.57), en la misma línea, Rebolledo (2009) señala que en “las escuelas especiales, existe egreso sin empleo, y que para proyectos de integración hay egreso con empleo sin contrato, y para los centros de capacitación se evidencia egreso con empleo y contrato” (p.32).

Las personas con DI en Chile tienen la opción de formarse para acceder al mundo del trabajo en el nivel laboral del Sistema de Educación Especial que se encuentra en: Proyectos de Integración Educativa (PIE), en Liceos, Escuelas Especiales y Centros de Capacitación Laboral Especial. Sin embargo, los resultados indican que no sobrepasan el 1% de los jóvenes que logran efectivamente insertarse laboralmente, en condiciones similares a un trabajador cualquiera.

En este sentido, se encuentra a Laloma (2007), quien presenta un modelo de clasificación de empleos para personas con DI basado en dos ejes: Empleo Abierto (EA) y Empleo Protegido (EP) o en Centros Especiales de Empleo (CEE). Comprendiendo por empleo abierto, también conocido como empleo normalizado u ordinario, “el empleo generado en empresas ordinarias o en la administración pública” (p.28), donde la mayor parte de los trabajadores no presentan discapacidad. Es decir “empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldo y horarios que cualquier otro trabajador” (Villa, 2007, p.178).

La inserción socio laboral va más allá de la obtención de un empleo, hace falta una situación relativamente estable de permanencia en la ocupación por cuenta propia o ajena de manera que se consiga una autonomía económica, con una alta probabilidad de poder mantenerla (Vicens, 1999, citado en Donoso y Figueroa, 2007). En este contexto, Pallisera y Rius (2007) señalan que desde la dimensión de valoración del trabajo en personas con discapacidad, se requiere “plantear acciones educativas que incidan de forma significativa en distintos aspectos relacionados con la inserción social de los trabajadores” (p.16).

En relación a los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios, diversos autores han investigado, entre los cuales destacan en estudios cualitativos sobre relaciones interpersonales y trabajo en discapacitados: Eisenman, (2007), Pallisera (2006), que indagan el papel de los educadores en los procesos de inserción laboral; Gorodosti y Navarro (2007), citado por Fernández (2008, p. 18), analizan la inserción laboral de discapacitados mediante el Empleo con Apoyo (EcA); y Vidal y Vilo (2012), que aportan sobre el aprendizaje de habilidades laborales en la comunidad como medio de formación laboral.

La participación social está dada por las oportunidades que entregue el medio empresarial para que las personas con discapacidad se desenvuelvan; al respecto, la realidad española demuestra que los empresarios señalan desconocer las características ocupacionales de las personas con discapacidad intelectual, presentan inseguridad al momento de contratar y los principales factores que impiden que no se finalice con éxito el proceso de contratación son la falta de demandantes de empleo y la inadecuación de los perfiles de los candidatos a las características de los puestos ofertados, (Fundación Nacional de Ciegos Españoles, ONCE, 2008).

En relación a la prevalencia de chilenos con discapacidad que realizan un trabajo remunerado solo, Acción RSE (2005) indica que “una de cada tres personas lo logra”, si se mejoraran las “oportunidades de empleo para las personas con discapacidad que no trabajan se reduciría el impacto de la discapacidad en un 39%” (p.11). “... través del programa de colocación del FONADIS, el 68% de los empleados contratados tienen un buen o muy buen desempeño. Incluso hay un grupo importante de ellas (37,9%) que debido a la buena experiencia que esto ha significado, han vuelto a contratar más personas con esta condición.” (Acción RSE, 2005, p.11).

Formación laboral de Personas con Discapacidad hacia el Empleo Competitivo

Para las personas con discapacidad intelectual es de vital importancia acceder a la formación laboral que les permita involucrarse en contextos laborales. Sin embargo, requieren de los apoyos provenientes de las empresas como también de sus familias, lo que está avalado por Castilla, Cerrillos y Izuzquiza (2009), quienes señalan y afirman que:

La formación laboral es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un *proceso*, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador.” (pp. 18-19).

Respondiendo a la necesidad de impulsar estrategias formativas integradas, Ortiz y Vidal (2010) exponen las ventajas de implementar el EcA, desde un análisis del desempleo de personas con discapacidad en Chile, la falta de normativas específicas que apoyen el empleo para personas con discapacidad y la estructura metodológica del EcA que cuenta con el respaldo de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), de la Fundación DISCAR de Argentina y en la Séptima Región del Maule, con el apoyo de la Asociación de Industriales del Centro (ASICENT) de la Ciudad de Talca.

De los aspectos formativos que inciden en el trabajo de CEAS, Ltda. (2002), se evidenció que el 85% de los establecimientos que presentan formación laboral realizan acciones dirigidas a empresas, representado en cinco modelos de acción: prácticas laborales (38,5%), apoyo a la empresa (15,6%), Formación Dual (16,7%), EcA (15,1%).

Rebolledo (2009) relaciona los indicadores de empleabilidad de jóvenes con discapacidad intelectual: con o sin empleo, grado de discapacidad y género con los programas formativos, escuelas especiales, centros de capacitación e integración educativa. Concluyendo que la modalidad de capacitación dual supera a los egresados con empleo de las instituciones que trabajan con talleres laborales. Esta línea la formación dual se ha implementado en Chile en los Liceos Técnicos Profesionales, donde estudiantes de tercero y cuarto medio se forman en el liceo y la empresa.

Diez y Setién, (2005) concluyen en su investigación sobre Proyecto Incorporación al Trabajo Útil y Necesario (ITUN) que los programas deben ir más allá del ingreso al mercado laboral, estratificación por sexo y colectivo; la relevancia está en involucrar los conceptos desarrollo como persona, nivel educativo, inserción laboral, sus expectativas de futuro.

La Universidad Autónoma de Madrid realiza un programa de dos años dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual que comprende tres ámbitos: periodo de formación, inclusión en el entorno universitario e inserción en el mundo laboral. Las prácticas laborales forman parte de la organización de las enseñanzas curriculares; Pérez (2008) analiza la eficacia de esta metodología y la define como desempeño de competencias laborales, personales, relacionales y manipulativas pertinentes para el desempeño de un puesto de trabajo acorde con sus capacidades y cualificaciones.

En relación a cuándo implementar las prácticas laborales, Evans (2010) señala que solo deben organizarse cuando exista verdadera necesidad de ellas “deben verse como un medio que ayuda al demandante de empleo a identificar sus preferencias de empleo, sus puntos fuertes y débiles, y sus necesidades de apoyo.” (p.24)

Desde otro enfoque se encuentra la evaluación de perfiles profesionales de las personas con discapacidad para orientar los programas formativos. Es así como se investiga, desde un modelo de ergonomía aplicada, el Método de Perfiles Lantegi Batuak de adecuación de la tarea a la persona (Badiola et al., 2004). Evaluando las capacidades de la persona y las exigencias de las tareas laborales en relación a las variables: autonomía personal, procesamiento de información, actitudes ante el trabajo, aptitudes físicas y factores ambientales.

Un enfoque centrado en el análisis del puesto del trabajo permite reconocer las exigencias requeridas para ajustar con las capacidades individuales de las personas con discapacidad. El Método Estrella (2006), además de evaluar la oferta formativa, permite conocer tanto los recursos existentes en el medio social como gestionar los propios de la organización.

El modelo del EcA es definido como el: “Dar apoyo a las personas con discapacidad y a otros colectivos en desventaja para conseguir y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto” EUSE (2005), citado por Evans (2010, p.9). Esta metodología impulsada por la EUSE esta enmarcada en cinco fases:

1. **Compromiso con el cliente.**
2. **Perfil profesional.**
3. **Búsqueda de empleo.**
4. **Compromiso con el empresario.**
5. **Apoyo dentro y fuera del entorno laboral.**

Jordán de Urries (2008), citado por Vidal y Cornejo (2012), señala que el EcA es una metodología de inserción laboral de personas con discapacidad con amplia evidencia, basada en resultados, que comenzó a desarrollarse en los Estados Unidos y Canadá en los años 70 y 80, desde donde se extiende paulatinamente al resto de los países occidentales.

Es importante destacar que actualmente los modelos de inserción laboral más utilizados son el EcA y el empleo protegido (EP) (López, 2008). En este sentido, Cook y Razzano 2000 plantean que en el EcA la línea más efectiva es cuando se inician los servicios de apoyo de manera conjunta a la actividad laboral, es decir, en el propio puesto de trabajo, siendo incentivados por comenzar con remuneraciones, el apoyo permanente y continuo de los “facilitadores”, quienes tienen disponibilidad para efectuar el entrenamiento, siendo ratificado por Verdugo y Jordán de Urries (2003), cuando explicitan que es un método eficaz de integración laboral para las personas con discapacidad intelectual.

En España, se continúa desarrollando el EcA, focalizado principalmente en las personas con discapacidad intelectual, discapacidad física o sensorial y también en personas que presentan discapacidad por graves enfermedades mentales (Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998; Verdugo y Jordán de Urríes, 2003).

CONCLUSIONES

El sistema institucional chileno no logra responder adecuadamente a las demandas de las personas con discapacidad intelectual en el acceso y permanencia en el trabajo competitivo, lo que se evidencia en el documento de la Situación de Formación Laboral en Educación Especial, realizado por el CEAS Ltda. (2002) ya hace una década.

Actualmente, no existe políticas de estado efectivas y se evidencia falta de oportunidades formativas que conduzcan a los jóvenes a formarse óptimamente para abordar el proceso de transición a la vida laboral y la responsabilidad como adulto participante de la sociedad civil chilena.

Por tanto, es de vital importancia la puesta en marcha de medidas en profundidad y políticas públicas específicas para la población juvenil de personas con discapacidad intelectual.

Urge elaborar un modelo para favorecer la inserción laboral para personas con discapacidad intelectual de Chile. La evidencia investigativa internacional nos está trazando un camino que ya lleva más de veinte años de experiencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acción RSE. (2005). *Guía práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad*. Santiago, Chile.

Badiola, V., Barroso, J., Cornejo, I., Elorriaga, E., Etxebarria, J., Franco, T.,... Zuleta, B. (2004). *Método de Perfiles Lantegi Batuak de adecuación de la tarea a la persona*. (2ª Ed. revisada). Bilbao: Lantegi Batuak.

Beyer, H. (2012). *¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?*. Extraído el 12 de marzo de 2013 de: http://www.cepchile.cl/1_1619/doc/desempleo_juvenil_o_un_psoblema_de_desercion_escolar.html.

- Castilla, R.; Cerrillo, R.; y Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: Análisis cualitativo. Estudio de un caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 27-46.
- Cook, J. A. y Razzano, L. (2000). Vocational rehabilitation for persons with schizophrenia: research and implications for practice. *Schizophrenia Bulletin*, 26(1), 87-103.
- Consultora en Estudios, Asesorías y Planificación en Desarrollo Local. (2002). *Informe final de la situación de la formación laboral en educación especial*. Santiago, Chile: Ceas Ltda.
- Diez, A. y Setién, M. (2005). Bases Metodológicas para la evaluación de proyectos de inserción social y laboral. *Ekonomiaz*, 60(2), 110-137.
- Donoso, T. y Figueroa, M. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción laboral y orientación profesional. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 11(5), 103-124.
- Eisenman, L. T. (2007). Social networks and careers of young adults with intellectual disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 45, 199-208.
- Evans, M. (2010). *Caja de herramientas de la EUSE (European Unión of Supported Employment) para la práctica del empleo con apoyo*. Extraído el 12 de marzo de 2013 de: <http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-2/EUSE%20Toolkit%202010%20-%20Spanish.pdf>
- Fernández, J. (2008). La investigación en educación especial. Líneas temáticas y perspectivas de futuro. *Perfiles educativos [online]*, 30, 7- 32.
- Fondo Nacional de la Discapacidad. (2004). *Primer estudio nacional de la discapacidad en Chile*. Santiago de Chile: Autor.
- Fundación Nacional de Ciegos Españoles. (2008). *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de las personas con discapacidad*. Extraído el 14 de marzo de 2013 de: <http://129.35.13/926A95D9D9D15F40DC372BC749.pdf>
- Guillén G.; Contreras R. y García M. (2007). *Discapacitados y empresas: Un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido*. España: Fundación MAPFRE.

- Jordán De Urríes, B. y Verdugo, M.A. (2010). *Fundamentos del empleo con apoyo*. Universidad de Salamanca, España: INICO. Extraído el 26 de marzo de 2013 de: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO20918/fedace_fundamentos_eca.pdf
- Laloma, M. (2007). *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid, España: Cinca.
- López, L. (2008). Predictores del desempeño laboral de personas con discapacidad por trastorno mental severo. *Revisión de estudios y análisis de evidencias. Revista Intervención Psicosocial*, 17(3), 245-268.
- Ministerio de Desarrollo Social (2011). *Informe de Resultados Discapacidad CASEN, 2011*. Extraído el 27 de marzo de 2013 de <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/casen-documentos.php?c=87>
- Ortiz, H. y Vidal, R. (2010). Empleo con Apoyo: un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *UC Maule- Revista Académica* 39, 53 – 74.
- Pallisera, M. (2006). *El trabajo con apoyo y la inserción laboral de las personas con discapacidad. Algunas aportaciones a partir de una investigación*. Extraído el 5 de agosto de 2013 de: <http://www.eduso.net/res/?b=8&c=67&n=188>
- Pallisera M., y Rius B. (2007), ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la Integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación Social*, 342, 329 - 348.
- Pallisera, M.(2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 70 (25,1) 185-200.
- Pérez, M. (2008). Inserción Laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales. *Pedagogía Social*. 15, 99-110.
- Rebolledo, A. (2009). Configuración de la formación laboral como factor de empleabilidad en educación especial en la provincia de Ñuble, Región del Bio Bío, Chile. *Revista Horizontes educacionales*, 14(2), 21 - 36.
- Verdugo, M. A.; Jordán de Urríes, F. B. y Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España. *Siglo cero*, 175(29-1), 23.31.

- Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, B. (2003). *Empleo con apoyo y salud mental*. Ithaca, NY: GLADNET Collection, Cornell University.
- Vidal, R. y Cornejo, C. (2012). Empleo con apoyo: Una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. *Revista Convergencia Educativa*, 1, 113-127.
- Vidal, R. y Vilos, V. (2012). *Elaboración de un modelo para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la Región del Maule*. Universidad Católica del Maule, Talca-Chile. Manuscrito no publicado.
- Villa N. (2007). Las personas con discapacidad intelectual: estudio de la situación socio laboral en la Comunidad de Madrid. Educación y Diversidad. *Anuario Internacional de Investigación sobre Discapacidad e Interculturalidad*, 172-200.