

FORMACIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL LEVE EN LA COMUNA DE LOS ÁNGELES DESDE LA VOZ DE SUS ACTORES*

JOB TRAINING FOR YOUNG PEOPLE WITH MILD INTELLECTUALY DISABILITY IN THE COMUNE OF LOS ANGELES SINCE THE VOICE OF ACTORS

LUCÍA SALDAÑA M.**, FAVIOLA INOSTROZA P.***

Resumen

Este artículo presenta el resultado de un estudio cualitativo de tipo exploratorio con el objeto de develar el significado otorgado a la formación de jóvenes que presentan discapacidad intelectual leve, en talleres laborales en la comuna de Los Ángeles, Chile. Se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada aplicada a una muestra constituida por 19 informantes, que corresponde a jóvenes con discapacidad intelectual leve, monitores de talleres laborales y empleadores que tratan o han tratado con este colectivo. Se utilizó un análisis de contenido temático, basado en un cuadro de actitudes valoradas y rechazadas propuesto por Bardin y apoyado por el software ATLAS. ti V. 6.0. Como resultado se obtuvo cinco categorías para la construcción de significados de los informantes respecto a la formación de jóvenes con discapacidad intelectual leve en estas instituciones, las cuales mantienen estricta relación con la concepción social de esta condición, las opciones de promoción de su diversidad, la funcionalidad de los talleres de capacitación laboral y la respuesta social hacia su discapacidad.

Palabras clave: Estudio cualitativo, discapacidad intelectual leve, talleres laborales, análisis de contenido temático.

* Este artículo se encuentra basado en la tesis para obtener el grado de Magíster en Investigación Social y Desarrollo, Universidad de Concepción, "Significación que otorgan los jóvenes con Discapacidad Intelectual Leve, monitores y empleadores, a la formación en Talleres Laborales de la comuna de Los Ángeles".

** PhD. University of Essex, Inglaterra, Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile. E-mail: lsaldana@udec.cl

*** Magister (c) en Investigación Social y Desarrollo. Universidad de Concepción, Concepción, Chile. E-mail: finostrozapardo@gmail.com

Abstract

The present article is the result of a qualitative explorative study, whose objective is to discover the significance of the formation of young people who present mild intellectual disability, in laboral workshops in Los Ángeles, Chile. For this research, a semistructured interview was used. The interview was applied to the sample group, which consisted of 19 informants. These informants are young people with mild intellectual disability, workshop monitors and employers who work or have worked with people with mild intellectual disability. A thematic analysis of content, presented by Bardin, was used, based on a chart presenting accepted and rejected attitudes. The software ATLAS supported the analysis. ti V. 6.0. As a result, five fundamental categories were obtained, for the construction of the significance for the informants, about the formation of young people with mild intellectual disability in these institutions, which are closely related to the social conception of this condition, the options of promoting their diversity, the functionality of laboral workshops and the social response to their disability.

Keywords: Qualitative study, mild intellectual disability, labour workshops, thematic content analysis.

Introducción

INSERTARSE LABORALMENTE resulta fundamental para la inclusión social y el desarrollo individual de las personas con discapacidad intelectual leve (DIL), quienes han transitado por los márgenes de la actividad laboral competitiva, proceso que ha estado marcado fuertemente por la discriminación, desigualdad de oportunidades, barreras psico-sociales, estereotipos, desconocimiento de su realidad, actitudes paternalistas, entre otras. Para adquirir las competencias necesarias que permitan a este colectivo ingresar al mundo laboral y a la sociedad en general, en Chile, los talleres laborales se han configurado como la opción principal de formación para las personas en condición de discapacidad, a través de los cuales se desarrolla una formación dual que contempla habilidades académicas y aprendizajes de oficios y/o técnicas manuales. La presente investigación delimita la discapacidad al plano intelectual, debido a que es uno de los tipos de discapacidad más invisibilizada y que presenta mayores dificultades a la hora de enfrentarse al empleo, de acuerdo a lo que sostiene la evidencia em-

pírica (Samaniego de García, 2006; Salguero, 2008; Mischia, 2014). Al respecto, la Oficina Internacional del Trabajo (2007) plantea que el trabajo adecuado y de calidad es una de las estrategias más efectivas para romper este círculo vicioso. Para lograr este fin, es que la persona debe encontrarse preparada, a través de una formación académica que entregue conocimiento teórico y práctico, que le permita incorporarse al mundo laboral.

El objetivo de estudiar la discapacidad intelectual, desde su relación con la preparación para el mundo laboral, se enlaza coherentemente al enfoque actual, comprometido con la extensión del funcionamiento de las personas de esta condición, posibilitando que los escenarios en el que se incluyan sean más accesibles y solidarios (Organización Mundial de la Salud, 2001). Por lo cual, a través de este estudio, se ha pretendido develar la significación que tiene —tanto para los jóvenes con Discapacidad Intelectual Leve, como para sus monitores y empleadores— la formación en talleres laborales de la comuna de Los Ángeles, como elemento clave en la preparación previa en el marco de su transición a la vida adulta y a su futura inserción en el mundo del trabajo. En el foco de nuestro estudio ha estado el discurso de los informantes.

Marco referencial

Las estadísticas (Estudio Nacional de la Discapacidad, 2004; Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Casen, 2011) revelan que más de la mitad de la población con necesidades especiales se concentra en las regiones Metropolitana y del Bío-Bío. Respecto a la ocupación de este colectivo, las cifras revelan que sólo una de cada tres personas con discapacidad en edad de trabajar realizaba trabajo remunerado. Así se evidencia que un 6,3% de la población presenta discapacidad, de ésta un 12,9% corresponde a discapacidad intelectual; un 2,3% está representado por la población juvenil y existe un 78,1% de desempleo en las personas con discapacidad. Por lo cual la evidencia empírica apunta a que las personas con discapacidad constituyen un colectivo vulnerable que generalmente se enfrenta a procesos

de marginación, pobreza y exclusión social (Jiménez Lara y Huete García, 2002; Hernández y Cruz, 2006; OIT, 2007; Ferreira y Díaz, 2007; Díaz, 2010). Como hemos manifestado, una de las estrategias que permite romper este círculo vicioso es la incorporación de quienes tienen necesidades especiales a un trabajo adecuado (OIT, 2007). Esto suscita un alto compromiso hacia la adecuada formación de este colectivo, en donde se les entregue las herramientas necesarias para enfrentarse al mundo laboral competitivo.

Tradicionalmente, el concepto de “discapacidad” ha sido definido como una condición que necesita de atención médica, rehabilitación y asistencia permanente, creencia que se encuentra arraigada en un paradigma del déficit (Toboso y Guzmán, 2010). Pero, a causa de la disímil interacción entre la salud, factores individuales y factores ambientales, es que existe una variabilidad en la experiencia de la discapacidad y aunque ésta se relaciona con “desventaja”, no todas las personas que presentan esta condición tienen la misma experiencia.

Actualmente, el debate se centra en comprender la discapacidad intelectual desde una perspectiva multidimensional y multifactorial, considerándose la conceptualización de la asociación de Discapacidades Intelectuales como:

Aquella condición que se caracteriza por limitaciones significativas, tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años (Shalock et al., 2010, citado en Verdugo, 2010, p. 12).

En el marco de la atención de personas con discapacidad intelectual, la política de Educación Especial en Chile, desde la década del '90, dispone que todas las personas que presentan algún tipo de necesidad educativa especial (n.e.e) tengan derecho a una educación de calidad con equidad, por lo cual el Ministerio de Educación (MINEDUC) ha materializado este objetivo dentro de la Ley 20.422, que alude a la plena inclusión de las personas con discapacidad. Ello implica dos grandes opciones de educación para este colectivo: por una parte las escuelas especiales, talleres laborales y, por otra, los esta-

blecimientos con programas de integración escolar; atendiendo a estos parámetros esta investigación abordó la modalidad de talleres laborales en el marco del Decreto 300/1994, que es donde se concentra mayoritariamente la población juvenil con Discapacidad Intelectual. Estos centros tienen como objetivo que los jóvenes logren adquirir y/o potenciar al máximo sus habilidades y capacidades laborales, de comunicación, interacción, procesamiento, psicomotricidad y ejecución; aspectos que les permitirán un mayor desempeño de su rol social, mejor calidad de vida y contribuirán a su integración sociolaboral (Ministerio de Educación, 1994). De este modo, los talleres laborales pretenden proveer las herramientas y habilidades necesarias para que los estudiantes adquieran conocimientos de un oficio y puedan desenvolverse en el mundo laboral; sin embargo, su especialización no se encuentra acreditada por ningún organismo gubernamental, lo cual ve limitado su acceso al mundo del trabajo (Manosalva, 2011). De esta manera, para garantizar la obtención de un empleo y además la realización personal y social de personas con esta condición, se necesita readecuar los contextos para responder a sus características, competencias y necesidades. Esto se traduce en que la familia, la escuela y la sociedad deben repensar sus roles en los procesos de formación de todos sus integrantes, pero con mayor razón en el caso particular de las personas con discapacidad intelectual, ya que consideramos que a estos agentes les corresponde posibilitar un proceso coordinado de acciones (Verdugo, de Urrís, Vicent, y Martín, 2006; Gálvez, 2009; Von Furstenberg, Iriarte y Navarro, 2012).

Diseño del estudio

Se adoptó un enfoque metodológico cualitativo de tipo exploratorio-transversal, con el objetivo de exponer la significación que otorgan los jóvenes con discapacidad intelectual leve, monitores y empleadores, a la formación en talleres laborales de la comuna de Los Ángeles. Los criterios muestrales del estudio se enfocaron en cuatro consideraciones prioritarias:

Jóvenes con Discapacidad Intelectual Leve (Estudiantes):

- i) Ser joven y poseer diagnóstico de discapacidad intelectual leve, en situación de “alumno/a regular” dentro del taller laboral, esta investigación se delimitó a la discapacidad intelectual leve, ya que —según *The Diagnostic and Statistical of Mental Disorders (DSM-5, American Psychiatric Association, 2013)*— es el rango que posee mayores posibilidades de insertarse laboralmente, lo cual es relevante para este estudio.
- ii) Tener entre 18 a 29 años, ya que es la edad que se cataloga como “juventud”, considerándose además que los talleres laborales comienzan su intervención a los 16 años de edad.
- iii) Poseer un lenguaje expresivo/ comprensivo que le permitiera interactuar con la entrevistadora.

Monitores /as

- i) Ser directivo, docente especialista en educación especial/diferencial o monitor especializado de taller, para validar su idoneidad en cuanto a discapacidad intelectual.
- ii) Además, mantener ejercicio profesional a cargo de taller laboral de al menos un año, ya sea según el Decreto Exento N° 87/90 o Decreto Exento N° 300/1994¹.

Empleadores/as

- i) Ser empleador de Pequeña y mediana empresa (PYME) o empresas que reciban o hayan recibido a jóvenes con discapacidad intelectual. ii) Poseer experiencia de al menos tres meses, con jóvenes con discapacidad intelectual, que hubiesen cursado algún taller laboral.

¹ El Decreto exento N°87/90 aprueba Planes y Programas para personas con discapacidad mental; el Decreto exento 300/1994 del Ministerio de Educación autoriza la organización y funcionamiento de cursos y talleres básicos para mayores de 26 años con discapacidad, en establecimientos comunes o especiales.

Jóvenes con Discapacidad Intelectual Leve Egresados/as:

- i) Poseer diagnóstico de Discapacidad Intelectual Leve.
- ii) Haber cursado niveles de Taller Laboral.
- iii) Poseer un lenguaje expresivo/ comprensivo que le permitiera interactuar con la entrevistadora.

De este modo, la muestra estuvo conformada por 19 informantes, la cual nos facilitó elementos referenciales correspondientes a: seis estudiantes con discapacidad intelectual leve que participan en talleres laborales, seis monitores de taller laboral (cuatro profesores/as de educación diferencial, una chef, un soldador), tres jóvenes con discapacidad intelectual leve egresados de la modalidad de taller laboral y cuatro empleadores que trabajan o han trabajado con jóvenes con Discapacidad Intelectual Leve. La técnica de levantamiento de información correspondió a una entrevista semi-estructurada.

Respecto al análisis de los datos, considerando que para esta investigación era fundamental destacar la importancia del sentido y del significado, se optó por utilizar análisis de contenido, considerando la propuesta de Bardin (1996). El trabajo fue apoyado por el software ATLAS.ti V.6.0. Se recurrió al concepto de “Actitudes; valoradas - rechazadas” para referirse a las experiencias significativas de los talleres laborales presentes en las entrevistas de los 19 sujetos. Por lo tanto, también se reutilizó un cuadro propuesto por el autor anteriormente mencionado para esquematizar así lo que se entiende como un análisis de contenido de corte temático —análisis temático del texto— definido por Bardin (1996) como:

... recuento de uno o varios temas o ítems de significación en una unidad de codificación previamente determinado —se advierte que en este discurso es fácil elegir como unidad de codificación la frase (limitada por signos de puntuación) (p. 58).

Resultados

En Los Ángeles existen dos talleres laborales que son la Unión de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad Mental (UNPADE) y el Centro de Educación y Capacitación Laboral (CECAP), los cuales conforman parte de la muestra de esta investigación. Tras analizar los datos, se levantaron cinco categorías centrales, las cuales tienen relación con el significado que posee para todos los informantes el actual modelo de formación laboral para los jóvenes con discapacidad intelectual leve. Dentro de las actitudes valoradas, que constituyen el significado que tiene para los informantes la formación en talleres laborales, se encuentran:

1. Taller laboral enfocado en el desarrollo de competencias sociolaborales

Su significado alude a que estos centros basan sus objetivos en potenciar el desarrollo de competencias de carácter sociolaboral, por sobre el aprendizaje de un oficio. A través de ellos se potencian las capacidades y generan habilidades y destrezas de acuerdo a las características individuales de los jóvenes con DIL. Poseen, como premisa fundamental, componentes relacionados con: formación valórica, fomento de autoindependencia, desarrollo de habilidades y destrezas individuales, afectividad, aumento de autoestima, espacio de relaciones personales, reconocimiento social, promoción de la conciencia de competencias y desarrollo de habilidades socio-cognitivas.

Estos planteamientos se encuentran en común acuerdo con lo que expresa Arnau (2011) en cuanto a que se necesita un modelo que otorgue la atención necesaria a este segmento social, requiriéndose para ello de instancias que logren un mejoramiento continuo de las habilidades de las personas en situación de discapacidad, que sean tendientes a generar una mejor calidad de vida; así mismo desde la autodefinición de los talleres laborales, de la mano de los monitores, lo que se refleja en la siguiente opinión de una monitora:

Bueno, lo que se utiliza aquí, la idea en general es capacitar a los jóvenes en el manejo de habilidades socio-laborales para insertarlos en

la vida del trabajo. Más que el oficio mismo es importante enseñarles habilidades con el objetivo de insertar a los que más se puedan.

Además, se hace referencia a la importancia que tienen los talleres laborales como centro de relaciones tanto intra como interpersonales. En varios de los discursos se evidencia que, dentro de las dinámicas del taller laboral, los/las jóvenes con DIL lograban posicionarse desde su autoconocimiento y eso también impacta a quienes no viven esta condición. Dentro de esto, los vínculos afectivos resultan fundamentales, lo cual genera en el/la joven mayor seguridad al enfrentarse a los procesos sociales de interacción, tanto en relaciones simétricas como asimétricas, ya que la efectividad de estas relaciones podría ser transferida a relaciones sociales fuera del taller laboral. Este accionar les valida como personas y, al mismo tiempo, hace que tanto ellos como ellas sientan el reconocimiento del otro, incluso se puede presumir que muchas veces su asistencia al taller laboral les provoca una mayor motivación, puesto que les genera un círculo social óptimo para el desarrollo de sus habilidades futuras para el empleo. Esto es debido a que en su tránsito hacia la vida adulta muchos de ellos/ellas han pasado por experiencias y contextos en ocasiones negativas hacia su situación de discapacidad, lo que ha mermado ciertas facultades de relación y/o confianza en el otro o han producido temor respecto a generar lazos de empatía.

Lo anterior, desde la teoría, encuentra su explicación ya que —según plantean Luque y Luque-Rojas (2011)— es en estas interrelaciones en donde se desarrolla el valor de conciencia personal y social; generándose una esfera pro-social, basada en la empatía, confianza y tolerancia. Respecto a la valoración del taller laboral y su aporte, el egresado señala que esta experiencia le contribuyó a: “*Ser más comprensivo, tener más confianza en sí mismo, tener personalidad*”. Aspectos centrales para desarrollar habilidades sociales.

2. Taller laboral como promotor de la valoración de la diversidad

El taller laboral, debido al grupo etario que recibe, es concebido como el contexto propicio para generar la posibilidad de mejorar la calidad

de vida de las y los jóvenes con discapacidad intelectual, esta transición hacia la vida adulta se convierte en “el momento” donde se les prepara para enfrentarse al mundo laboral. A su vez, por medio de la opinión de los informantes, se aprecia que es en este lugar donde parte la promoción de la diversidad, ya que se entiende la discapacidad como una característica más de la persona. Parafraseando a Restrepo (2013), esta valoración de la diversidad es parte de un modelo de inclusión, donde esta población escolar comparte sus aprendizajes, experiencias y metas, de una forma que define como “hecho a la medida”, y es esto lo que se extrae de las respuestas, ya que si bien existe la discapacidad intelectual en diversos grados y formas, las manifestaciones de ésta se verán mediadas netamente por la experiencia personal con el contexto en donde se desenvuelve el o la joven; así una de las monitoras entrevistadas sostiene:

... por lo que te decía antes, que como uno se enfoca en desarrollar la habilidad de la persona no importa el grado de discapacidad que tenga, porque se saca partido de lo que tiene..., no es del enfocarse en qué tipo de discapacidad, sino que en la habilidad.

Llegar a esta valoración de la diversidad no es un proceso lineal, rápido o autoimpuesto por la sociedad, sino más bien tiene que ver con la apertura a un cambio de mentalidad, proceso amplio y complejo, basado en una perspectiva socio-ecológica y multidimensional, donde, tal como plantea Verdugo (2010), las limitaciones de las personas van de la mano con las capacidades.

Así, quienes trabajan en el taller laboral, en su rol de promotores de la diversidad, amparados en la Ley 20.422 de plena inclusión social, comprenden que una vez finalizado el nivel del taller laboral, con todos los apoyos especializados otorgados, los y las jóvenes con DIL anhelan tener la posibilidad de optar a insertarse tanto laboral como socialmente. Al respecto otra de las monitoras precisa que:

Para ellos es lograr insertarlos o lograr asistir a un centro de práctica en donde los acepten como un trabajador más, para ellos es su vida. Con eso les cambia todo, le cambia su sistema de vida, le cambia su

actitud frente a la vida, mejora la autoestima, pasan a ser entre comillas normales.

Si bien lo que se espera no es “normalizar” a la persona con DIL llevándola al plano de ser “igual” al resto, en cuanto a características personales, sí pretende significarla desde su heterogeneidad, promoviendo el valor de la diversidad de este y otros colectivos. En base a ello, las instituciones de talleres laborales se encuentran dentro de un paradigma holístico de comprensión de la discapacidad, donde no se anteponga un prejuicio social de paternalismo y asistencialismo a esta condición (Arnau, 2013).

3. Anhelo de inserción laboral por parte de los jóvenes con discapacidad intelectual leve desde la formación del taller

Tal como plantean Ortiz y Vidal (2010), el trabajo es una diligencia de carácter necesario y significativo para el proceso de desarrollo de cualquier persona, y se constituye quizás como el elemento esencial de la realización personal y del mejoramiento de la calidad de vida. De acuerdo a lo obtenido en los discursos de los informantes, tanto monitores y monitoras como empleadores, incluyendo además los propios jóvenes que presentan DIL, evidencian que el colectivo en cuestión manifiesta directamente su interés de ser parte de la esfera laboral por medio de la formación que han recibido en el centro de capacitación. Así se obtuvo, por ejemplo, la apreciación de una monitora:

Entre ellos conversan y yo a veces los escucho, y yo igual como que me da una especie de ternura cuando dicen “tú qué quieres hacer cuando grande?”, así como si fueran niños, “a qué te quieres dedicar”, “o si te vas a casar, vas a tener hijos”, para ellos es importante, ver que esto es un proceso y un proceso que tiene que tener un objetivo.

En ese sentido, la consecución de un empleo se considera como un medio para acceder a bienes, estatus social y además genera sentido de pertenencia y reconocimiento de la sociedad. A esto aluden Alcover, Martínez Íñigo y Zambrano (2007) cuando proponen que para el

caso de las personas en situación de discapacidad, el acceder al campo laboral probablemente se convierte “en la principal señal de inserción de este amplio colectivo en la sociedad y de igualdad respecto al resto de ciudadanos” (p. 3).

Un punto de inflexión de la investigación se encuentra en que son los mismos jóvenes con DIL quienes expresan su anhelo de optar a un trabajo o la posibilidad de mejorar su situación actual, tanto en lo que se refiere a una mejor remuneración como al rol (dentro de su trabajo) que desenvuelven. Por ejemplo un estudiante alude que el taller laboral le contribuye:

para poder terminar algo y tener algo que hacer para poder vivir después. Si después tengo que dejar el colegio para poder buscar trabajo y dedicarme a lo que me gusta.

Con aseveraciones como ésta se revela una clara convicción en lo que el trabajo representa para ellos, es decir, entienden el taller como un proceso que los prepara, pero que, una vez culminado, propenden a obtener empleo y desenvolverse adecuadamente, tal como cualquier otra persona lo anhelaría. Concordante con esto, el egresado 1 plantea cuál es su proyección futura:

Mi vida yo la veo teniendo una casa, vivir solo, poder mantenerme, con mi propio auto y tener un trabajo estable, así la veo.

De lo anterior se extrae que obtener un trabajo y lograr desenvolverse en él, abre la posibilidad de participar en sociedad, dejando atrás el concepto de “apadrinamiento social”, tal como lo expresa Guerrero (2010), fortaleciéndose la opción de prosperar y desenvolverse en igualdad de condiciones como los demás. En línea con lo anterior, concluyentemente se obtiene que, para este conjunto de jóvenes, el trabajo adquiere principal relevancia, porque otorga el significado de herramienta de aceptación y sentido de pertenencia a la sociedad, lo cual incide positivamente a su autoconcepto, autoestima y a la valoración del ser por sobre la condición que presentan.

Desde el plano de las actitudes rechazadas, en el marco de los pro-

cesos que enfrentan los talleres en la formación laboral, las y los informantes evidencian temáticas de un fuerte orden social, en cuanto a la concepción que se tiene aún sobre la discapacidad y, por ende, a la respuesta que esto provoca. Pese a los esfuerzos que realizan quienes trabajan en estas instituciones, emergen algunas temáticas/hallazgos centrales que se presentan a continuación.

4. La construcción del imaginario social sobre la Discapacidad Intelectual Leve

Como hemos señalado anteriormente, el marco regulatorio y legislativo que ampara todas las dinámicas sociales en función a la discapacidad en Chile, es la Ley 20.422, que habla sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (alude a la plena inclusión social). Ésta, como objetivo principal, en su Art. 1° expresa:

... asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.

El objeto de la ley está en un marcado contraste con el mundo empírico. Pese a que desde el MINEDUC emana la declaración de que el paradigma de inclusión debe estar presente en la formación de las personas con discapacidad —y aunque las iniciativas gubernamentales propenden hacia eso e incluso aunque como sociedad se ha logrado avanzar desde modelos poco adecuados de concebir la discapacidad, tales como atribuirle a “maldición” o “enfermedad de contagio”— del discurso de los informantes se logra dilucidar el hecho que aún permanece la creencia social fuertemente arraigada del déficit que aparentemente apareja esta condición, así como también una enfermedad que subyace a la discapacidad; por ejemplo una de las monitoras sostiene que : “*Yo creo que las personas los ven de forma distinta, de repente ven a los chiquillos como «¡ah! como el discapacitado»*”.

La anterior afirmación en el marco de este estudio recuerda los planteamientos de Goffman (2008), ya que las etiquetas de lo “distin-

to” ha generado un imaginario social que comunica, al parecer, a un “eterno infantilismo”, sosteniéndose que las personas con discapacidad no pueden realizar acciones independientes, concepto que se encuentra ligado a términos peyorativos como: limitación, incapacidad y “anormalidad”, etc. de estos jóvenes, situación que ha sido revelada por distintas evidencias empíricas (Argento, 2010; Guibet Lafaye y Romañach Cabrero, 2010; Fernández, 2011). Se presume que este hecho se encuentra mediado por lo inadvertido que ha sido el tránsito social de las personas con DIL, ya que, al ser una condición que muchas veces no se evidencia físicamente, genera en el otro una inestabilidad en cuanto al no saber qué efectos colaterales pudiese tener el trato con personas que viven en esta situación. Lo anterior responde a los procesos de invisibilización que han enfrentado las personas que viven en esta condición, basada en estereotipos y generalizaciones poco reales, homologándola con limitación (Cordeu, 2008; Ruiz de Castilla y Yábar, 2008; Sepúlveda, 2011).

5. Problemas funcionales en la formación para la inserción laboral

El planteamiento de los informantes revela que existen dificultades centrales en la formación para el trabajo que se entrega a los jóvenes. Al respecto, se señala una problemática multifactorial, que hace referencia a los puntos coyunturales que enfrentan los centros de capacitación como instituciones formadoras y potenciadoras de atención a la diversidad. En primer lugar, son los mismos “monitores” de ambas instituciones quienes refieren el hecho que la política pública para la educación especial, bajo la cual se amparan estos centros, es ineficaz, desactualizada y no responde a las necesidades del colectivo en cuestión. Conjuntado con lo anterior, en los informantes se aprecia la preocupación latente, relacionada tanto a la oferta de formación laboral actual como a las necesidades de las empresas y/o empleadores, donde se observa una desarticulación, un desfase entre lo que se trabaja en los centros de capacitación y lo que el mercado laboral requiere.

Esto genera, en consecuencia, que al egresar de sus talleres a los jó-

venes, en la mayoría de los casos, se les presenten ofertas relacionadas sólo con labores de menor categoría, precarias y esporádicas, lo cual coincide con la experiencia obtenida por Manosalva (2011).

Uno de los elementos relevantes al respecto se refiere a la definición de la familia como barrera, que retratan los monitores con afirmaciones como éstas:

“Ya, desilusiones... en la propia parte familiar porque yo creo que lo más fome que a nosotros nos ha tocado ver es cómo la familia discapacita a las personas, a sus hijos, no sé si me explico... y todas las habilidades que puedas desarrollar, ellos siempre te ponen un freno...”; “... así como niñitos de custodia, entonces la misma familia no los dejan ser personas integrales”; “Yo veo que la debilidad más grande son las dificultades de la familia, ya sea sobreprotección, ya sea por la comodidad, porque prefieren que “no, que gane eso no más, porque nosotros después no sé qué puede pasar”.

Lo anterior, según lo evidenciado por los monitores, se presume que responde a procesos de sobreprotección familiar, infantilización, comodidad y temores de la familia. Para subsanar esta situación, desde los centros se señala que existen iniciativas directas para minimizar ciertas barreras, tales como: entrevistas, talleres, reuniones, visitas domiciliarias, emprendimientos, etc. Estas y otras actividades se presentan como variables fundamentales tanto en el proceso de empoderamiento de las competencias para lograr la inserción laboral como en el de reeducar a las familias en cuanto a las posibilidades de desarrollo que pueden alcanzar los jóvenes. Esta categoría emergente se subraya con importancia y se vislumbra como ámbito temático para ser abordada en una próxima investigación.

Otro de los problemas funcionales que presentan estos centros es que quienes preparan al joven en su transición a la vida adulta y, posteriormente hacia la posibilidad de inserción laboral, manifiestan su baja experticia frente a la “formación” de estos jóvenes, evidenciándose un componente intuitivo en cuanto al trabajo que realizan. En relación a esto, una de las monitoras señala respecto a su formación como tal, que:

No, acá cada una es autodidacta, excepto la D..., porque ella llegó siendo publicista y llegó por eso, y le gustó la educación diferencial y aquí ella sacó la educación diferencial, el resto todos autodidactas, ponle tú que te afionas en la jardinería y empiezas a cortar plantitas y todo hasta que vas a internet y aprendes por tu cuenta.

Concluyentemente, los problemas funcionales evidenciados en los talleres laborales son relevantes de analizar y repensar, debido a que lo anteriormente expuesto merma las posibilidades de generar perfiles adecuados o lo que realmente se necesita para el egreso del estudiantado. Pensamos que, probablemente, es aquí donde se esgrimen algunas de las causas del “fracaso” en las posibilidades de acceder a la inserción laboral por parte de los jóvenes que presentan cierta discapacidad intelectual, ya que es evidente que un empleador no contratará mano de obra que no se encuentre calificada en cuanto a las actividades que deberá realizar y no existe desde los organismos públicos una alternativa estimulante hacia el empresariado para su contratación.

Conclusiones

A lo largo de la investigación desarrollada se intentó potenciar tres criterios de base: considerar la construcción relacional de la discapacidad entre las características de los individuos y el contexto en el cual se desenvuelve. Tal cual plantea Brogna (2006), no jerarquizar el estudio desde fuera del discurso de los entrevistados y evitar el prejuicio de la “incompetencia social y verbal” que se les atribuye a los jóvenes que presentan discapacidad intelectual leve.

De acuerdo a los hallazgos más relevantes de este estudio, se puede concluir que un aspecto central es la importancia que se le otorga a los talleres laborales, incluso visualizado como sinonimia de éstos, al significarlo como un espacio de relaciones interpersonales. Se subraya su importancia como “el lugar” en donde los jóvenes con discapacidad intelectual leve establecen lazos afectivos y de amistad. Si bien esto pudiese tener doble lectura, ya que podría ser entendido como un espacio de relegación de este colectivo, la evidencia en este caso reporta

positivamente que es el punto témporo-espacial donde se desarrollan de una manera más concreta las bases de lo social para estos jóvenes, ya que se encuentran en el proceso de transición hacia su vida adulta.

Otro punto relevante a destacar es el hecho de llegar a comprender que en la discapacidad existe capacidades, las cuales han sido internalizadas por la muestra compuesta tanto por este colectivo de jóvenes con DIL como por quienes han tratado directamente con ellos/as. En este caso concreto, monitores, monitoras y empleadores son quienes han visibilizado potencialidades tanto desde la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje como en su proceder, destacando como fortaleza la formación valórica que han recibido y que logran ejercer; además se les reconoce su sentido de la responsabilidad, empeño y dedicación para con las tareas asignadas.

Dada la formación que reciben estos jóvenes en los talleres laborales es importante mencionar que —para este segmento— la posibilidad de inserción laboral cuenta como una perspectiva de futuro. Si bien para todo ser social el trabajo es una instancia que lo dignifica y lo lleva a empoderarse —tanto en su situación personal como en relación a su inserción en la sociedad— para las personas con DIL es altamente significativo el anhelo de inserción laboral, puesto que desde siempre han debido transitar por la periferia de la sociedad; han vivenciado permanentemente experiencias de exclusión, reclusión y segregación (Guibet Lafaye y Romañach Cabrero, 2010). Por esto, el proveerse de herramientas de formación para enfrentarse a la vida del trabajo genera la posibilidad concreta de cumplir este anhelo de inclusión en el mundo laboral. Por ello se requiere, imperiosamente, que se sitúe la concepción de estos jóvenes y de las personas en general que viven esta condición, desde una construcción que se asemeje más con sus capacidades y competencias, desarraigando paradigmas equívocos sobre lo que pueden o no desarrollar, y con esto fomentar el respeto hacia su diversidad.

Otro hallazgo que es fundamental para esta investigación es el hecho que la desarticulación existente entre la formación y el campo laboral en esta comuna se encuentra mediada por la descontextualización entre programas de estudio y necesidades de la empresa, como campo inexplorado aún a nivel local. Se constató en esta comuna que

efectivamente, tanto los monitores como las monitoras que desarrollan la formación de jóvenes con DIL, corresponden, en su gran mayoría, a profesores del área de educación especial y, aunque su especialidad concerniría a desarrollar intervenciones con esta población, lo preocupante es su carencia de experticia en cuanto a las habilidades sociolaborales específicas y enseñanza de oficios, ya que, según los mismos informantes verbalizan, sus conocimientos son vagos, escasos, autodidactas, sin perfeccionamientos adecuados para el área futura y laboral, lo cual merma las posibilidades de generar perfiles adecuados o lo que realmente se necesita en el egreso de los estudiantes.

Finalmente, es importante mencionar la categoría emergente que alude a la familia como una “barrera”; debido a que ésta se constituye como un actor fundamental para lograr o no la promoción de lo trabajado en el taller laboral. Sería importante dilucidar cuáles son las bases del comportamiento y de la familia y cómo ésta incide en el desempeño cognitivo-social y laboral del colectivo con este hándicap.

En consideración a todo lo expuesto, la presente investigación adquiere relevancia en el área de las ciencias sociales, ya que las temáticas referidas a la discapacidad (en este caso de carácter intelectual leve), hace décadas dejaron de ser un problema del área de la salud o de la educación y se han transformado en una problemática social emergente (Rodríguez, 2008; Rosato, Angelino, Almeida, Angelino, Kipen, Sánchez... Priolo, 2009) que considera el carácter biopsicosocial de la persona que vive en esta condición, mediado por la relación bidireccional entre la persona y su contexto, incluso convirtiéndose en una propuesta teórica y crítica desde la construcción de la sociología de la discapacidad (Ferreira y Velásquez, 2009).

Referencias

- Alcover, C., Martínez Íñigo, D., y Zambrano, Z. (2007). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: El caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. *Psicología*, 21, 151-176.

- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, DSM-5 (5th edition). Washington D.C.: American Psychiatric Publishing.
- Argento, A. (2010). El reconocimiento de las personas con discapacidad: posibilidad de acceso a los bienes culturales. *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 2, 101-113.
- Arnau, M. (2011). Las "otras voces" del cuidado. Aportaciones desde la filosofía para la paz y la bioética de la diversidad funcional. Comunicación presentada en el II Congreso internacional de bioética: "Ética de la diversidad: Género y Cultura" (Barcelona, 24-26 oct. 2011).
- Arnau, M. (2013). La filosofía de vida independiente. Una estrategia política no violenta para una Cultura de Paz. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva* 7, 93-112.
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal ediciones.
- Brogna, P. (2006). El nuevo paradigma de la discapacidad y los profesionales de la rehabilitación. *Cadernos ESP*, 2(2), 7-11. Recuperado de: <http://www.esp.ce.gov.br/cadernosesp/index.php/cadernosesp/article/view/17/15>
- Cordeu, C. (2008). Reflexiones en torno a la inclusión socio-comunitaria de personas con discapacidad intelectual: La voz de sus protagonistas. Tesis no publicada de Maestría en Psicología. Universidad de Chile: Santiago.
- Díaz Velásquez, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. *Política y Sociedad*, 47, 115-135. Recuperado de: http://www.um.es/discatif/documentos/PyS/8_Diaz.pdf
- Fernández, C. (2011). Jóvenes con discapacidades: sujetos de reconocimiento. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales. No publicada. Universidad de Manizales: Manizales.
- Ferreira, M. y Díaz Velásquez, E. (2007). Una modalidad inexplorada de exclusión social y tecnologías de información. Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento7760.pdf>
- Ferreira, M. A., y Velásquez, E. D. (2009). Discapacidad, exclusión social y tecnologías de la información. *Política y sociedad*, 46(1-2), 237-253. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0909130237A>
- Guerrero, J. (2010). La discapacidad intelectual en el contexto de la investigación etnográfica: rutas y enclaves. *Gazeta de Antropología*, 26, 1-13.
- Goffman, E. (2008). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu Editores.

- Guibet Lafaye, C., y Romañach Cabrero, J. (2010). Éticas de la diversidad. *Dilemata*, 3, 95-116.
- Hernández, J. y Cruz, I. (2006). *Exclusión social y discapacidad*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2004). *Primer Estudio Nacional de la Discapacidad e Informes Regionales*. Recuperado de: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/discapacidad.php
- Jiménez Lara, A. y Huete García, A. (2002). *La discriminación por motivos de discapacidad. Análisis de las respuestas recibidas al Cuestionario sobre Discriminación por motivos de Discapacidad*. Madrid: CERMI Estatal. Recuperado de: http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_2/material_M2/sabermas1.pdf
- Luque D. J. y Luque-Rojas, M. J. (2011). Conocimiento de la discapacidad y relaciones sociales en el aula inclusiva. Sugerencias para la acción tutorial. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54, 1-12.
- Manosalva, S. E. (2011). Proyección laboral de jóvenes que presentan deficiencia intelectual perteneciente al proyecto de integración escolar municipal y escuelas especiales en la ciudad de San Felipe. *Rexe. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 10, 73-90.
- Ministerio de Desarrollo Social (2011). *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Discapacidad*. CASEN. Recuperado de: <http://www.cacesible.cl/wp-content/uploads/2011/08/Discapacidad-CASEN-2011.pdf>
- Ministerio de Educación. División de Educación General, Departamento Jurídico (1994). *Decreto Exento N°87. Aprueba Planes y Programas de Estudio para personas con deficiencia mental*. Recuperado de: <http://www.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304231709370.DecretoN87.pdf>
- Ministerio de Educación. División de Educación General, Departamento Jurídico (1994). *Decreto N° 300*. Recuperado de <http://www.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304051159540.Decreto300.pdf>
- Ministerio de Planificación. Servicio Nacional de Discapacidad (2010). *Ley Núm. 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN. Recuperado de: <http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>
- Misichia, B. (2014). Mujeres invisibilizadas. Procesos de desigualación y discriminación en la situación de mujeres con discapacidad. En: B. Misichia: *Personas con discapacidad y relaciones de género. Una relación invisibilizada* (pp. 41-48). Río Negro: Universidad Nacional. Recuperado de: <http://es.calameo.com/read/00122261255eb043f4edd>

- Oficina Internacional del Trabajo (2007). Discriminación por razones de discapacidad. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ortiz, H. y Vidal, R. (2010). Empleo con apoyo: Un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Revista Académica*, 39, 113-127.
- Restrepo, I. (2013). *Herramientas de evaluación para medir el impacto de programas de transición a la vida adulta dirigidos a jóvenes con discapacidad intelectual. Documentos de investigación*. Bogotá: Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud. Universidad del Rosario.
- Rodríguez, M. M. (2008). *Discapacidad en el imaginario social ¿Una construcción que margina?* Tesina no publicada. Diplomado en metodología de los procesos correctores comunitarios. La Habana: Centro Nacional de Educación Sexual. Acceso en: <http://www.procc.org/pdf/TESINA.Martha.Rodriguez.pdf>
- Rosato, A.; Angelino, A.; Almeida, M. E.; Angelino, C.; Kippen, E.; Sánchez, C.; Spadillero, A.; Vallejos, I.; Zuttión, B.; Priolo, M. (2009). El papel de la ideología de la normalidad en la producción de discapacidad. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 39, 87-105. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17162009000200004&lng=es&nrm=iso.
- Ruiz de Castilla, M. y Yábar, I. (2008). *Personas invisibles. Hacia una cultura de inclusión*. Cusco: Instituto Nacional de Cultura.
- Salguero, A. (2008). La discapacidad intelectual es invisible. *Diario de León*. Recuperado de: <http://www.diariodeleon.es/noticias/leon/aurora-salguero-ladiscapacidadintelectual-es-invisible>
- Samaniego de García, P. (2006). *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Madrid: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).
- Sepúlveda, L. (2011). Algunos criterios relacionados con la actitud docente y el etiquetaje desde la trayectoria educativa. *Revista de Pedagogía Crítica Paulo Freire*, 10, 109-122. Año 10, Dic.
- Toboso, M. y Guzmán, F. (2010). Cuerpos, capacidades, exigencias funcionales... y otros lechos de Procusto. *Política y Sociedad*, 47, 67-83.

- Verdugo, M. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 41, 7-21.
- Verdugo, M. A., de Urríes, B. J., Vicent, C., Martín, R. (2006). Integración laboral y discapacidad. *Galdnet Collection*, 235, 1-21. Recuperado de: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1236&context=gladnetcollect>
- Von Furstenberg, M., Iriarte, F. y Navarro, D. (2012). Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Chile: Una mirada desde sus madres. *Revista Terapia Ocupacional*, 12(1), 17-31. doi:10.5354/0717-5346.2012.22049

Recibido 23-02-2014 Aceptado: 22-05-2014