

PROYECCIÓN LABORAL DE JÓVENES QUE PRESENTAN DEFICIENCIA INTELECTUAL PERTENECIENTES AL PROYECTO DE INTEGRACIÓN ESCOLAR MUNICIPAL Y ESCUELAS ESPECIALES EN LA CIUDAD DE SAN FELIPE, CHILE

EMPLOYMENT PROJECTIONS OF YOUTH WITH INTELLECTUAL DISABILITIES BELONGING TO THE MUNICIPAL SCHOOL INTEGRATION PROJECT AND SPECIAL SCHOOLS IN THE CITY OF SAN FELIPE, CHILE

Sergio Emilio Manosalva Mena¹

Jaime Mansilla de Larraechea²

Andrea Olmos Ortiz³

Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Santiago, Chile

smanosalva@academia.cl

Recibido: 18/05/2011 Aceptado: 06/07/2011

RESUMEN

El presente artículo da cuenta de una investigación que se realizó dentro de la ciudad de San Felipe (Chile), con cuatro establecimientos educacionales y empresas de la zona. De las escuelas que entregan formación laboral a jóvenes que presentan deficiencia mental, dos son escuelas especiales tradicionales y dos son liceos técnico-profesionales en la modalidad de inclusión/integración de estudiantes con y sin discapacidad.

Se estimó pertinente la realización de un estudio de tipo cualitativo descriptivo, principalmente para conocer el tipo de formación que reciben estos alumnos, la demanda de mano de obra que requiere la comuna, y la percepción que posee el empresariado que emplea en sus dependencias a personas que presentan discapacidad intelectual.

Los resultados de la investigación permitieron establecer que existe una descontextualización e incoherencia entre la demanda, la oferta de mano de obra y la formación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en la ciudad de San Felipe.

1 Profesor de Educación Diferencial, Doctor© en Educación. Profesor titular e investigador en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

2 Profesor de Educación Diferencial con mención en Deficiencia Mental y Trastornos Específicos del Lenguaje Oral.

3 Profesora de Educación Diferencial con mención en Deficiencia Mental y Trastornos Específicos del Lenguaje Oral.

Palabras clave: educación especial, integración laboral, discapacidad intelectual.

ABSTRACT

This article summarizes the results of a research done in four schools and companies in the city of San Felipe, Chile. These schools offer labor training: two of them are regular special schools, and the rest are Technic-Professional schools with inclusion-integration programs for students with or without disabilities.

It was felt appropriate conducting a descriptive qualitative research trying to find out what kind of education are receiving pupils in such schools, the county's demand for workforce and business community willingness to hire employees among disabled youngsters.

Results showed decontextualization and incoherence between the worker training received by disabled youngsters, the manpower supply and demand for workforce in San Felipe.

Key words: special education, work integration, intellectual disability.

ANTECEDENTES

Las políticas de Educación Especial en Chile, desde la década del '90, disponen que todas las personas que presentan alguna necesidad educativa especial tengan derecho a una educación de calidad con equidad. En este sentido, el Ministerio de Educación (Mineduc) promueve, desde 1994, la equiparación de oportunidades para las personas con algún tipo de discapacidad, materializando ese deseo en la Ley 19.284 y luego dando directrices para la integración educacional de personas con y sin discapacidad, en el Decreto N° 1 de 1998.

Este hecho implica dos grandes opciones de educación para aquellas personas que presentan necesidades educativas especiales como resultado de una discapacidad: las Escuelas Especiales, que atienden sólo a estudiantes con discapacidad y las Escuelas de Educación Regular con Proyectos de Integración de estudiantes con y sin discapacidad.

En un estudio realizado por el Fondo Nacional de la Discapacidad (Fonadis)⁴, podemos leer "... es la discapacidad intelectual la que ostenta un mayor porcentaje de personas estudiando actualmente; 1 de cada 5 personas con este tipo de discapacidad se encuentra actualmente estudiando (20.3%) y es la discapacidad que, proporcionalmente, accede en mayor medida a la Educación Especial"⁵.

Según cifras del Mineduc (2004), la matrícula en escuelas especiales fue de 82.999 estudiantes y en modalidad de integración escolar ésta aumentó 616% desde el año 1998. Aún así, sólo el 9,74% completa la

4 Reconocido desde el año 2010, como el Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis). Anteriormente, por mandato de la Ley 19.284, de 1994, se nombraba Fondo Nacional de la Discapacidad.

5 Fonadis (2006). Discapacidad en Chile. Santiago de Chile: Mineduc. Página 45.

Educación Básica, sólo un 13,18% completa la Educación Media y sólo un 2,07% completa la Educación Universitaria⁶.

Aun cuando el completar los estudios no asegura la integración a un puesto de trabajo, sí tiene una relación directamente proporcional con ella, como lo demuestra un estudio desarrollado por Schmelkes y Ahuja (2000). Observando las cifras de desempleo en Chile, podemos señalar que del total de la población, un 12,9% presenta algún tipo de discapacidad y de este porcentaje un 70,8% no posee trabajo remunerado (Indisc-INP, 2004).

En nuestro país, la formación laboral se puede lograr en cuatro grandes modalidades. A saber: Universidad, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y Enseñanza Media Técnico-Profesional. En relación a esta última modalidad, el Ministerio de Educación (Mineduc, 2009) ha propuesto que la política de Enseñanza Media esté orientada a *"...mejorar la calidad de la educación para todas y todos los jóvenes estudiantes, tendiente a alcanzar mejores aprendizajes, expresados en trayectorias educativas que permitan su progreso para la continuidad de estudios y la adecuada inserción social, ciudadana y laboral"*⁷. Esta idea plasma el desafío que tienen por delante las instituciones educativas, ya que se deben mejorar las trayectorias educativas de los jóvenes, lo que implica, que la formación y desarrollo de opciones profesionales y laborales de estos estudiantes les permitan concretar sus proyectos de vida y contar con mejores oportunidades para continuar sus estudios o incorporarse a la vida laboral.

La Enseñanza Media Técnico-Profesional, tiene la finalidad de capacitar a jóvenes en un determinado sector, otorgándole las habilidades técnicas para ingresar posteriormente al mundo laboral. En esta modalidad, los jóvenes egresan de la educación con un certificado de título que acredita su especialización. Los jóvenes con deficiencia intelectual, que pertenecen a proyectos de integración de Educación Media Técnico-Profesional, acceden a estas especializaciones obteniendo también un título, siempre y cuando hayan aprobado los planes y programas establecidos por el Ministerio de Educación.

A pesar de esto, muchos jóvenes ven truncado el acceso al mundo laboral, ya que poseer un título no es sinónimo de empleo. Las razones por las cuales ocurre este suceso son muchas, desde el ámbito de la economía global, hasta situaciones de escolarización (Tokman, 2004). En este último aspecto, es donde la educación juega un papel fundamental en el ingreso al mercado laboral, especialmente de las personas que presentan deficiencia intelectual.

Si el proceso educativo no es de calidad y, peor aún, entrega herramientas descontextualizadas entre las especializaciones y el mundo del trabajo, las bajas o inadecuadas competencias los situarán en un escenario desventajoso en relación al resto de sus pares, ocasionando el desempleo de los estudiantes egresados. Este hecho dificulta que

6 Para profundizar en las cifras e interpretación de los datos, se recomienda consultar Indisc-INP (2004). Primer Estudio Nacional de la Discapacidad. Santiago de Chile: Fonadis.

7 www.mineduc.cl/index0.php?id_portal=18, 14/07/09.

los jóvenes que presentan deficiencia intelectual, egresados de la Enseñanza Media Técnico-Profesional o de las Escuelas Especiales, se integren de forma activa a la sociedad por medio del trabajo, provocando en muchas ocasiones que opten por tareas menores, trabajos no calificados, dependan de sus familias, deambulen entre las escasas ofertas que les ofrece el diario vivir o se dediquen a mendigar.

En las Escuelas Especiales, el proceso formativo laboral se realiza en la última etapa de la enseñanza, cuyo margen de edad fluctúa desde los 18 a los 25 años. La capacitación o formación profesional, se desarrolla mediante talleres laborales, cuyo objetivo dispuesto por el Ministerio de Educación es "*favorecer la adquisición de aprendizajes que posibiliten el desempeño del joven en la vida del trabajo*"⁸. De esta manera los talleres laborales proveen de las herramientas y habilidades necesarias para que los estudiantes adquieran los conocimientos de un oficio y puedan desenvolverse en el mundo laboral. Sin embargo, su especialización, no se encuentra acreditada por ningún organismo gubernamental. Al no contar con un título que avale su especialización, el acceso al mundo del trabajo se ve limitado.

En la Educación Media Técnico-Profesional, la formación laboral especializada tiene una duración de dos años, que se inicia en el curso tercero de la educación media. Luego de las clases lectivas, los estudiantes tienen una práctica profesional con una duración de 450 a 720 horas que deben desarrollar en una empresa. El plan de estudios está conformado por dos años de Formación General, común a todos los Liceos (Humanístico-científico y Técnico-Profesional). Para los Liceos Técnico-profesionales, luego de estos dos años comunes, hay una Formación Diferenciada, que se define según el perfil de egreso de cada especialidad.

Pero, aun cuando se han destinado esfuerzos, tanto políticos (Ley 19.284; Ley 20.422) como de acciones directas a favor de las personas con discapacidad (Fonadis, 2004; Mineduc, 2009; Senadis, 2010), la tasa de empleo remunerado para esta población mayor de quince años es sólo de un 29,2% ((Endisc, 2004). Si este dato lo comparamos con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentran estudiando, podemos observar que sólo el 8,5% realiza esta actividad y, de este porcentaje, son las personas con discapacidad intelectual las que muestran el mayor porcentaje; "*1 de cada 5 personas con este tipo de discapacidad se encuentra actualmente estudiando (20.3%)*" (Fonadis, 2006: 45).

El dato anterior es preocupante en la medida que nos señala Tokman (2004: 2) "*cuanto más jóvenes y menos educados, mayores son las tasas de desempleo, porque su capital humano acumulado (educación y experiencia) es menor*."

Respecto del desempleo en Chile, las estadísticas (INE, 2004) totales y por región se muestran en el cuadro siguiente:

8 Mineduc (1990). Decreto N° 87. Santiago de Chile: Mineduc. Página 3.

Desocupados por Región (miles de personas)

2004	País Total	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM
May Jul	589,00	14,25	21,27	11,56	24,12	72,44	24,15	40,76	65,64	21,00	27,86	2,89	5,4	257,67

Donde se observa que la V Región de Valparaíso presenta el más alto porcentaje de cesantía, luego de la Región Metropolitana.

Esta región está compuesta por las provincias de Valparaíso, San Antonio, Quillota, San Felipe, Los Andes, Petorca e Isla de Pascua.

Según datos publicados por el INE-Corfo (2004)⁹, donde se reflejan los cambios que se produjeron entre el período 1992 y 2002 en la Región de Valparaíso, se puede notar que la población regional aumentó de 1.384.336 a 1.539.852 habitantes, lo que representa un 11,2% de incremento.

Respecto de la educación: *"Los mayores incrementos se constatan en los Centros de Formación Técnica (150,8%), Educación Media Marítima (141,7%) e Instituto Profesional (138,0%). En un porcentaje menor, pero no por ello menos importante, la educación universitaria aumentó en 88.5% las personas con este nivel de instrucción"* (INE-Corfo, 2004).

En el mismo documento se puede leer que hubo un incremento de personas con discapacidad. Haciendo una comparación entre hombres y mujeres, se puede señalar que los primeros aumentaron en mudéz (41,8%), discapacidad motora (34,5%), discapacidad intelectual (10,9%), ceguera total (6,2) y sordera total (4,3%). Las mujeres aumentaron en discapacidad motora (43,1%), discapacidad intelectual (12,3%) y sordera total (9,1%). Disminuyeron mudéz (20,5%) y ceguera total (4,4%).

En cuanto a la fuerza laboral, *"la población de 15 años y más aumentó en la región en un 14,8% respecto del Censo 1992. Dentro de éstos, la población económicamente activa creció un 24,7%. A su vez, las personas ocupadas aumentaron un 17,4%, los cesantes un 114,3% y aquellos que buscaron trabajo por primera vez se incrementaron en 17,0%"* (INE-Corfo, 2004).

En este escenario, nos interesó conocer la proyección laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual que participan en Proyectos de Integración Escolar y de aquellos educados en Escuelas Especiales, focalizando el estudio en la ciudad de San Felipe.

San Felipe es una ciudad de Chile, ubicada en la V Región de Valparaíso en el Valle del Aconcagua, cuenta actualmente con más de 64.126 habitantes y una superficie de 186 Km².

En la ciudad de San Felipe, la mano de obra requerida -según el diagnóstico del Plan de Desarrollo Comunitario (Pladeco), se concentra

9 Se puede encontrar datos detallados de la región en:

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/territorio/publicaciones/pdf/region_en_cifras_2004_valpo.pdf

principalmente en el "sector de comercio al por mayor y menor con un porcentaje del 22%, el sector agrícola con el 13,4% y el sector de la industria manufacturera con el 11, 9%"¹⁰.

Con respecto a la educación de San Felipe, la ciudad cuenta con 53 colegios que se dividen en municipales, subvencionados particulares y particulares pagados.

MARCO DE REFERENCIA

Como ha sido señalado por Ortiz y Vidal (2010: 53) "*Para toda persona el trabajo es una actividad necesaria y muy significativa para el desarrollo de su existencia, al aportarle sentido y significado, constituyéndose así en un elemento esencial de su realización personal y del mejoramiento de su calidad de vida*". Y, específicamente para las personas con discapacidad, el acceder a un trabajo remunerado se convierte, probablemente, "*en la principal señal de inserción de este amplio colectivo en la sociedad y de igualdad respecto al resto de ciudadanos*" (Alcover, Martínez-Íñigo y Zambrano, 2007: 3).

La importancia de ejercer una actividad remunerada por parte de personas que presentan alguna discapacidad, se ve también consignado en la Ley 20.422 que, en su artículo N° 43, dice: "*El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad...*" Este artículo se ve materializado en experiencias que, desde hace más de dos décadas, se vienen desarrollando en el país.

En Chile existen diferentes modalidades de trabajo que están directamente relacionadas con la inserción laboral de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, las cuales han obtenido resultados positivos en cuanto a la integración laboral de estas personas. Entre ellas:

El empleo con Apoyo. Esta modalidad busca que las personas con discapacidad ejerzan un trabajo dentro de una empresa en condiciones lo más parecido posible a las personas que no presentan discapacidad (de Urrés, B.J., 2006). Por otra parte, Ortiz y Vidal (2010) lo definen como "*estrategia para ayudar a personas con discapacidades importantes (físicas, intelectuales, psíquicas, sensoriales y ocultas) a acceder, por elección propia, a un empleo real en un entorno integrado y con apoyos apropiados, con el fin de que pasen a ser ciudadanos económica y socialmente activos dentro del propio ámbito local*".

Talleres Protegidos. "Se considera Taller Protegido de Producción, a la entidad, que tenga como objetivos, la producción de bienes y/o servicios, cuya planta esté integrada por trabajadores discapacitados físicos y/o mentales, preparados y entrenados para el trabajo, en edad

10 PLADECO (2007). Diagnóstico de la Comuna. Ilustre Municipalidad de San Felipe, Secretaría Comunal de Planificación. San Felipe. Chile: I.M. de San Felipe. Página 72.

laboral y afectados de una incapacidad tal que les impida obtener y conservar un empleo competitivo"¹¹.

Empresas Sociales. Las empresas sociales están destinadas a generar empleo para las personas que se encuentran en riesgo social, sean personas con discapacidad, en otra situación de vulnerabilidad¹².

Empleo Formal o Normalizado. Este empleo se refiere al trabajo que realiza una persona con discapacidad en empresas públicas o privadas, donde el mayor porcentaje de empleados no presenta discapacidad y cuyas condiciones laborales son similares a las de cualquier trabajador.

Dado que "la integración a un puesto de trabajo representa, para la persona con discapacidad, el punto más alto de un proceso de inclusión y participación social que comenzó mucho antes, en el seno de la familia, al interior de la comunidad escolar, en el barrio, etc."¹³, el Estado de Chile promueve la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (Ley N° 20.422) en todo su ciclo vital y en los diferentes ámbitos de desarrollo, con especial acento en la educación, pues se estima que un "92% de la población chilena que presenta algún tipo de discapacidad no se encuentra estudiando, a diferencia de un 72% de población total del país que sí estudia"¹⁴. Resultado que da cuenta de la gran desigualdad en el contexto educativo.

El derecho a la educación está consagrado en la Constitución de Chile para todas las personas (independiente de sus características bio-psico-sociales), y el organismo encargado de garantizar este derecho en Chile, es el Ministerio de Educación (Mineduc), que tiene por objetivo "asegurar un sistema educativo equitativo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país"¹⁵. Para dar cumplimiento al tal objetivo, la educación general se divide en: Educación Parvularia, Educación Básica, Educación Científico-Humanista (CH) y Técnico-profesional (TP), Educación de Adultos, Educación Especial, Educación Transversal y Educación Intercultural Bilingüe. Así, todas las personas independientes de su condición pueden optar a un sistema de escolarización.

Las posibilidades de educarse para los niños/as y jóvenes que presentan deficiencia intelectual, cobra sentido en este sistema educativo, ya que existen opciones como los establecimientos de educación regular con Proyectos de Integración Escolar (PIE), y las Escuelas Especiales destinadas a su educación. Ambas modalidades son consecuentes con el planteamiento de la Cepal (2011) de mejoramiento

11 <http://www.discapacitados.org.ar/nacionales/35.html>, 27/08/2009.

12 Uno de los más destacados propulsores de estas empresas, es Muhamad Yunus, quien fundó el Banco Grameen en 1977, con el objetivo de otorgar microcréditos a personas de bajos recursos.

13 FONADIS (2006). Discapacidad en Chile. Santiago de Chile: Mineduc. Página 58.

14 INDISC-INP (2004). Primer Estudio Nacional de la Discapacidad. Santiago de Chile: Fonadis. Página 54.

15 www.mineduc.cl/index.php?id_portal,12/05/2010.

de la calidad de la educación para una mejor calidad de vida y desarrollo laboral¹⁶.

Una necesidad fundamental de toda persona, es la oportunidad de trabajar para sentirse útil y ser activo dentro de la sociedad. Por ende, se han hecho grandes avances en lo que respecta a la necesidad de trabajo de la persona que presenta alguna discapacidad, tratando de ver el diagnóstico no como una exclusión de la comunidad, sino, como un punto de partida del cual apoyarse y entablar las bases para formar al sujeto y que éste sea un miembro activo de la sociedad (de Lorenzo, 2003).

Lo anterior es consecuente con una mirada que supera los antiguos modelos asistencialistas y médicos para centrarse en modelos de promoción social (Valdés, 2005) que, como lo afirma Quintanilla (2005) el acceso al mundo del trabajo es la verdadera y más significativa política de igualdad de trato y no discriminación hacia las personas con discapacidad. En el mismo sentido Cisternas (2005) señala "*...que la inserción laboral se considera el más potente eslabón que cierra el circuito de una verdadera integración social...*".

DISEÑO DEL ESTUDIO

Se adopta un enfoque metodológico cualitativo, de tipo descriptivo-interpretativo, en razón que se espera conocer la proyección laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual que participan en Proyectos de Integración Escolar y de aquellos educados en Escuelas Especiales.

En esta investigación se definió como unidades de análisis, los establecimientos de la comuna de San Felipe que ofertan estudios para personas con discapacidad intelectual (ver cuadro), y diez empresas escogidas aleatoriamente de un total de veintiséis (estas empresas serán mantenidas en el anonimato).

Liceos con Proyectos de Integración Escolar				Escuelas Especiales con Talleres Laborales			
Liceo Corina Urbina Villanueva		Liceo Politécnico Roberto Humeres		Escuela Sagrados Corazones		Escuela Nuevo Horizonte	
Matrícula total	Estudiantes con D.I.	Matrícula total	Estudiantes con D.I.	Matrícula total	Estudiantes en talleres	Matrícula total	Estudiantes en talleres
1202	5	1108	2	70	28	110	45
Carreras: Alimentos. Cuidado del Adulto Mayor.		Carreras: Secretariado. Ventas. Contabilidad. Electrónica. Administración.		Talleres: Alimentación. Producción.		Talleres: Servicio de alimentación colectiva. Polifuncional. Producción.	

16 Para una mayor profundización sugerimos la lectura de Cecchini, S. y Martínez, R. (2011). Protección social inclusiva en América Latina. Santiago de Chile: Cepal. Páginas 27-49.

Para el logro del objetivo que se propuso en este estudio, se optó por realizar entrevistas semiestructuradas a directivos (cuatro) y estudiantes con discapacidad intelectual de las escuelas y liceos de la ciudad de San Felipe (en total doce). Por otro lado, por consideración al tiempo disponible, se aplicó un cuestionario (de preguntas abiertas) a gerentes y encargados de empresas (en total diez).

La validación de los instrumentos se realizó por medio de la evaluación de dos jueces expertos, quienes permitieron realizar un análisis de cada uno de los instrumentos a partir de la aportación de criterios y estrategias para su posterior aplicación.

Se opta por realizar el análisis de la información mediante la técnica de análisis por categorías, la cual está orientada a reconocer las diferentes posiciones, opiniones y versiones de los sujetos en cuanto a su propia observación y mirada en relación a la temática que orienta el estudio (Echeverría, 2005).

De esta manera, el procedimiento que se lleva a cabo para realizar el análisis comienza con la selección y fragmentación de los textos transcritos, con la finalidad de *"ir distinguiendo, separando y priorizando elementos de los discursos vertidos en entrevistas individuales (...) de tal manera de poder reconocer y diferenciar los tópicos y lugares comunes que aparecen en los dichos de los sujetos convocados"*¹⁷, de acuerdo a las categorías señaladas a priori.

Consecuente con el problema de investigación y de acuerdo a los objetivos de la misma, se plantearon los siguientes focos de análisis:

- El ingreso de los estudiantes con discapacidad intelectual a la formación laboral.
- Permanencia, egreso y seguimiento de los estudiantes con discapacidad intelectual.
- Desde la Escuela a la Comunidad: las prácticas laborales.
- Empleo de las personas con discapacidad intelectual en las empresas.
- Experiencias de inclusión laboral.
- Disposición a trabajar cooperativamente con los centros de formación profesional para personas con discapacidad intelectual.

RESULTADOS

En San Felipe existen cuatro establecimientos educacionales que imparten formación laboral a jóvenes con discapacidad intelectual: dos escuelas especiales y dos liceos de educación regular con proyecto de integración escolar. En ellos se dan diferenciaciones, tanto en el ingreso de los estudiantes a las modalidades de formación laboral, como en su permanencia y egreso.

17 ECHEVERRÍA, G (2005): Análisis Cualitativo por Categorías. Documento de trabajo interno. Curso de Metodología de la Investigación Cualitativa. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Escuela de Psicología. Santiago, (pág. 10).

● **El ingreso de los estudiantes con discapacidad intelectual a la oferta de formación laboral**

En los liceos que presentan proyecto de integración escolar, el ingreso de estudiantes con discapacidad intelectual, se realiza mediante una evaluación realizada por profesionales adecuados que se encuentren inscritos en la Secretaría Regional Ministerial de Educación respectiva. El alumno es evaluado por una psicóloga y si el resultado arroja una puntuación inferior a 70, es diagnosticado como discapacitado intelectual leve (DIL), y puede ser incluido en el proyecto de integración comunal. Cuando el estudiante alcanza el nivel para optar a una carrera técnico-profesional, debe escoger entre las ofertas que presenta el liceo. Este proceso es supervisado por un equipo de profesionales, en el que participan el profesor de educación diferencial del proyecto de integración, la psicóloga, la profesora a cargo y la jefatura de UTP, creando un perfil del alumno, del cual dependerá la opción de su futura formación laboral.

En las Escuelas Especiales, se atienden a alumnos con discapacidad intelectual leve, moderada y profunda, además de otras discapacidades y multidéficit, debidamente diagnosticadas por profesionales. En el caso de las dos escuelas especiales, este diagnóstico es responsabilidad de las psicólogas pertenecientes a los establecimientos.

Una vez alcanzada la edad para entrar a la formación laboral (la cual va desde los 16 años hasta los 24 años, dispuesto por el artículo N° 12 del decreto N° 87 de Educación Especial), el ingreso a un taller depende del grado de discapacidad del estudiante y la orientación que los profesionales estimen más pertinente. En el caso de la Escuela Especial Nuevo Horizonte, los estudiantes que presentan discapacidad intelectual leve, ingresan al taller de servicio de alimentación colectiva y los estudiantes con discapacidad intelectual más severa, se dividen entre el taller laboral de producción y el taller laboral polifuncional.

En la Escuela Especial Sagrados Corazones, los estudiantes que presentan discapacidad intelectual leve, se incorporan al taller laboral de cocina y los estudiantes que presentan discapacidad intelectual moderada y profunda ingresan al taller polifuncional.

● **Permanencia, egreso y seguimiento de los alumnos**

En las Escuelas Especiales, los estudiantes que cursan el nivel laboral pueden ser promovidos y egresar, considerando los objetivos logrados en el Área Vocacional o una vez que cumplan la edad máxima para pertenecer a la escuela especial (24 años). Para culminar el proceso de formación laboral, los estudiantes deben realizar una práctica laboral, donde pongan en ejercicio lo aprendido. En el caso de la Escuela Especial Nuevo Horizonte, al consultar sobre el proceso de práctica laboral, nos nombran varias empresas donde sus estudiantes realizan este proceso: *"Si, el taller de servicio de alimentación colectiva contempla la preparación de alumnos, la práctica... digamos de nuestros alumnos,*

a partir del cuarto y quinto año se contemplan prácticas laborales con las empresas que tenemos los convenios y los servicios, y los otros aprenden practicando, ahí no hay práctica, ahí se contextualizan inmediatamente en el sector productivo, aprenden con un supervisor de la profesora de acá que va a supervisarlos también". Estas prácticas se realizan con las empresas con las cuales tienen convenios.

En la Escuela Especial Sagrados Corazones, nos mencionan diversos lugares de práctica: *"Mira yo salgo a repartir todas las mañanas, voy observando y hago un catastro de todas las empresas donde uno cree que estos niños pueden desempeñarse, aquí es multivalente, aquí no solamente partimos con las panaderías en San Felipe. Con puras panaderías, pero en estos momentos... la necesidad de afuera de los negocios, he ido viendo que pueden estos niños desempeñarse, por ejemplo, este niño estuvo en (nombra empresa), atendiendo una oficina, atendiendo teléfono, como información, después el sacó el 8° año acá. Otros chicos, por ejemplo, están en florería, hacen buqués, limpian las flores, arreglan los adornos, hay otros chicos que están en restaurante, manejando lo que es verdura, limpiando las mesas, preparando, todo eso de comida, otra diversas... es que ahí están todas las panaderías de San Felipe, todas. Tengo dos a tres niños. Ahí, ellos están en los mesones, trabajan adentro, acarrear el pan, limpian bandejas, hacen aseo, después le regalan a ellos un kilo de pan diario. Eso es muy bonito porque las mamás ya se acostumbraron a que van a llegar con el pancito. Ahí está la mayoría, tengo incluso ex alumnos que egresaron el año pasado, como cinco, cinco chicos y que las empresas dijeron no, ahora como se llam..., ellos ya no pertenecen a la escuela, no los puedo contratar porque no hay nadie detrás de ellos para controlar asistencia, disciplina y todo eso".* Dentro de los 15 estudiantes que pertenecen al taller laboral, no se puede especificar el lugar de actividad laboral de cada uno de ellos, ya que son trabajos esporádicos y de corta duración; en ocasiones sólo de un par de horas.

En relación al seguimiento o monitoreo de los estudiantes egresados, en ninguno de los dos establecimientos existe un registro que dé cuenta de datos fidedignos en relación a su situación personal y laboral actual. Sin embargo, recordaron algunos nombres de estudiantes egresados, los cuales, posteriormente, fueron ubicados y entrevistados. Pudimos contactar y entrevistar a cuatro de ellos, de los cuales sólo uno se encuentra trabajando. Los otros tres se encuentran desempleados, argumentando diversas razones: *"nadie me quiere dar pega, me dicen que me van a llamar, pero no pasa na"*¹⁸.

En los liceos, que poseen proyecto de integración escolar, la permanencia y progreso de la educación regular a la Enseñanza Media Técnico-Profesional de los estudiantes con discapacidad intelectual, depende del desempeño académico y consideraciones del equipo multiprofesional de apoyo, que decide -junto con la familia- si está apto para afrontar la formación laboral, tomando en cuenta las exigencias

18 Entrevista a estudiante egresado de la Escuela Especial "Sagrados Corazones".

de cada carrera técnico-profesional y las adecuaciones curriculares pertinentes que se puedan realizar, como nos comenta la jefa de UTP de uno de los liceos: "(...) a ellos se les pasa los mismos objetivos, pero más lento, ellos se demoran un poco más, se les hace más actividades en relación al mismo tema, y la motivación e interés de los alumnos por la carrera que quieran escoger para continuar sus estudios".

Al egresar de una carrera técnico-profesional, los estudiantes deben realizar su práctica laboral para obtener el título; sin embargo, ambos liceos no presentan estudiantes con discapacidad que se encuentren en este proceso, ya que actualmente cursan 3° medio.

En ambos liceos, el proyecto de integración escolar fue implementado en el año 2004. Desde esa fecha a la actualidad (2010) sólo han egresado dos estudiantes. Un estudiante se encuentra cesante. Argumenta: "No hay pega po', he buscado cualquier caleta na' ni una cosa". La otra persona se encuentra estudiando asistente de párvulos en un Instituto Profesional.

- **Desde la Escuela a la Comunidad: las prácticas laborales.**

Un proceso fundamental en la vida de cualquier estudiante que se está formando para ser partícipe del mundo laboral, es el proceso de práctica. Es en esta etapa donde se pone de manifiesto las destrezas y habilidades, tanto técnicas como sociales, adquiridas durante la preparación educacional. Es la introducción a una realidad social, laboral y comunal. Es un tipo de visión de lo que será una posibilidad de futuro. Este proceso se manifiesta de diversas formas y variadas maneras, según sea el propósito de cada escuela. En una de las Escuelas Especiales, la encargada de los talleres laborales nos cuenta cómo realizan el proceso de práctica: "Eso lo veo yo. Por eso le decía que yo salía e iba viendo las necesidades y digo: Sonia, ¿hay un niño, por ejemplo, que esté en condiciones de trabajar en esta boutique?, y en estos momentos tengo dos en boutique. Es por eso que la parte social-laboral, se refuerza todos los días". También nos comenta lo referido a los convenios con empresas y lugares recurrentes de práctica profesional dentro de la comuna de San Felipe: "Tengo los dos supermercados (nombra empresa), están la panadería (nombra empresas), está (nombra empresa), que es una tienda de flores. Tienda (nombra empresa), que es de puros artículos de iglesia, trajes de primera comunión, santitos, todo eso; Restaurante (nombra empresa) que está en la plaza, ahí del terminal, está la Feria Municipal, está el supermercado (nombra empresa), está (nombra empresa), eso sería todo".

En la otra Escuela Especial, la directora nos comenta: "A partir del cuarto y quinto año sí contemplan prácticas laborales los servicios, y los otros aprenden practicando, ahí no hay práctica, ahí se contextualizan inmediatamente en el sector productivo, aprenden con un supervisor de terreno y la profesora de acá que va a supervisarlos también. Primero se sensibiliza un poco a la gente que va a estar con ellos, ¿entiendes?, o sea se habla del colegio, bueno... y de alguna manera el

colegio ya es muy conocido dentro de la comuna y de otras comunas también, entonces ellos participan directamente con los alumnos. Los trabajadores no han tenido hasta la fecha ningún problema con los alumnos, incluso, por el contrario encuentran que se enriquece el proceso, que además, ellos aclaran dudas porque la discapacidad intelectual se tiende a confundir con la enfermedad mental”.

Por otra parte, en uno de los Liceos, la encargada del área técnico-profesional, nos cuenta: *“Primero yo me conecto con las instituciones, ehh... habían unas, pero ahora yo me conecté con otras, yo voy directamente a hablar con las empresas, qué tipo de alumnos es que espera. Yo llevo el perfil del alumno que preparamos y le paso una hoja de observación donde el tutor de práctica de ella... para que estas niñitas que están ahora refuercen lo que la empresa le dice o me piden. Tenemos alumnas en práctica en (nombra empresas), algo por ahí, uno que esta acá, y otros. He tenido puros comentarios estupendos”.*

En el otro liceo, uno de los directivos comenta al respecto que: *“tenemos un convenio con centros de práctica en Venta, porque ahí están los niños integrados. En esto estamos trabajando con (nombra empresas). El equipo de prácticas está conformado por la directora y por quien le habla, bueno... nuestro trabajo, es trabajar en conjunto con la empresa y formar como una especie de alianza, para que... bueno, ambos resultemos beneficiados”.*

• Empleo de las personas con discapacidad intelectual en las empresas

Un aspecto relevante a considerar en el análisis de los resultados, es la percepción en general que posee el empresariado encuestado de la comuna acerca de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, ya que sus opiniones son una herramienta indispensable para generar oferta laboral. El empresariado está dispuesto a brindar oportunidades laborales a estos jóvenes para que se desarrollen y sean partícipes en la comunidad; sin embargo, se muestran reticentes por desconocimiento en general sobre el tema de la discapacidad. Uno de los administradores argumenta: *“La verdad no conozco mucho sobre ese tema, pero me parece bien ofrecer oportunidades de trabajo a las personas, no importando sus condiciones”.*

En una empresa dedicada al rubro del vestuario y electrodomésticos, tres personas han trabajado como bodegueros, y otra empresa ha recibido a 12 jóvenes que han realizado la misma labor. Una empresa dedicada exclusivamente a la confección de prendas de vestir, ha empleado a tres personas en tareas no especificadas, así como también sucede en una de las panaderías, que no identificó la labor ejecutada por la persona que trabajó en su dependencia. Un supermercado ha empleado a siete personas con discapacidad intelectual leve, y el otro supermercado a cuatro personas, en la misma labor de empaquetadores¹⁹.

19 El término “empaquetador”, hace referencia a las personas que se dedican a embolsar los productos comprados en los supermercados.

No obstante, un número menor de empresas no ha empleado a trabajadores con estas características, argumentando diferentes razones. Uno de los empresarios respondió: *"Nadie se ha presentado"*. En otro caso: *"No se ha dado la oportunidad"*. Un administrador de un hotel nos señala que: *"empleados con contrato aún no hemos tenido, sí alumnos en práctica"*.

Al preguntarles a los administradores acerca de la disposición de emplear a personas con discapacidad intelectual en sus respectivas empresas, manifestaron estar de acuerdo, no obstante el tipo de empleo que garantizan son tareas menores o de poca preparación, viéndose esto reflejado en sus argumentos: *"sí, en lo que se hallan preparado y estudiado"*; *"sí, mesero, ayudante de cocina, aseo, etc."*; *"(...) en el que sea necesario para la panadería"*.

● **Experiencias de inclusión laboral**

Las diferentes empresas, en su mayoría, han experimentado alguna relación laboral con jóvenes con discapacidad intelectual, que se manifiestan en acciones concretas de prácticas laborales. Así lo dejan de manifiesto ocho de las diez empresas que contestaron el cuestionario.

Cabe mencionar que las prácticas que realizaron los estudiantes, no tenían relación con la capacitación laboral que estaban recibiendo, desempeñándose en tareas designadas por el encargado de la empresa y casi siempre alejados del público. Este hecho ocurría especialmente con los estudiantes pertenecientes a las Escuelas Especiales que *"(...) por su apariencia pueden alejar al público que concurre"*.

Para las Escuelas Especiales, cualquier tipo de trabajo realizado en las empresas era considerado como una forma de práctica; sin embargo, el gerente de un supermercado no reconoció el desempeño de un estudiante de la Escuela Especial como una forma de práctica, ya que argumentó; *"las personas que trabajan con nosotros son empaquetadores y no se consideran como una práctica"*.

● **Disposición a trabajar cooperativamente con los centros de formación profesional para personas con discapacidad intelectual**

Los empresarios se muestran dispuestos a establecer alianzas entre escuelas o liceos con formación profesional para personas con discapacidad intelectual, lo que se ve reflejado en las siguientes respuestas: *"Sí, ya que colaboran y ayudan en todo lo que es el orden en bodega"*; *"(...) la experiencia fue positiva"*. *"En la actualidad, tenemos un convenio con el liceo de Niñas y sabemos que la preparación es buena"*. Y valoran la cooperación mutua *"(...) podría ser un beneficio para ambos, colegio y restaurant"*. Pero señalan bajo compromiso de las instituciones educativas: *"Creemos que nuestra empresa siempre ha estado dispuesta a la integración laboral con personas con discapacidad, pero hasta el momento no existen propuestas serias"*. O

solicitan apoyo extra: *"Sí, pero bajo una supervisión constante"*²⁰; *"Sí, pero debe ser aprobado por RRHH"*.

La administradora de una empresa manifiesta explícitamente que no consideraría realizar alianzas estratégicas entre las escuelas especiales y liceos con formación profesional para recibir estudiantes en práctica en su empresa, ya que su experiencia no fue positiva, viéndose esto reflejado en su respuesta; *"(...) nuestra empresa es pequeña y en realidad la experiencia anterior no fue buena"*. Sin embargo al preguntarle, acerca de su disposición de contratar a un estudiante en práctica con discapacidad intelectual, su respuesta fue positiva: *"Sí, dependiendo de las características o el nivel de deficiencia, y que en realidad haga un buen trabajo"*, lo que deja de manifiesto una contradicción frente a sus argumentos.

CONCLUSIONES

1.- En relación al surgimiento y funcionamiento de los talleres laborales en las Escuelas Especiales de la ciudad de San Felipe, indica que los mecanismos de generación no muestran una política única de base, dándose diferenciaciones en la implementación de los mismos. En una de las Escuelas Especiales, la génesis de los talleres laborales resulta de un estudio acabado sobre las demandas del empresariado, creando alianzas de colaboración entre escuela y empresa. Además, realizaron un catastro de los talleres que se impartían en el resto de las Escuelas Especiales a nivel regional, innovando en su propuesta de formación laboral, lo que significa que su formación apunta a entregar las herramientas necesarias para acceder posteriormente al mundo del trabajo. En la otra Escuela Especial, el surgimiento de los talleres laborales se hace de manera fortuita, sin realización de un estudio de necesidades sectoriales.

2.- Por otra parte, la primera Escuela Especial -señalada anteriormente- cuenta con profesionales externos, los cuales poseen las nociones del tema apoyando el proceso de formación con conocimientos teóricos y prácticos del tema, lo que sin lugar a dudas es un elemento significativo en la adecuada formación de estos jóvenes. La segunda escuela Especial, por lo contrario, realizó un sondeo entre los profesionales que trabajaban en el establecimiento acerca de los conocimientos que cada uno tenía de la formación laboral que impartirían y luego de esto se seleccionó a la persona que estaría a cargo del taller, dejando de manifiesto que el proceso de formación laboral se deja en manos de profesores diferenciales sin la capacitación idónea o expertos que apoyen el proceso.

3.- A pesar de las discrepancias existentes en las Escuelas Especiales, ambas coincidieron en que, en la última etapa de formación laboral de

20 Dueño-Administrador Panadería Moderna.

sus estudiantes (prácticas laborales), éstos las realizaban en diferentes empresas de la zona, nombrándolas y especificando el rubro en el cual se desempeñaban. Sin embargo, al contrastar estas respuestas con las respuestas de los empresarios, todos los entrevistados reconocieron haber recibido a alumnos en práctica laboral, pero fueron destinados a tareas menores, según la necesidad de la empresa y sin relación con la capacitación recibida. Además, en muchos casos, los estudiantes asistieron sólo un par de veces a las empresas. Esto no puede considerarse como una práctica profesional, dejando de manifiesto incongruencias entre lo que se debe hacer y lo que realmente ocurre respecto al proceso de formación laboral que reciben los jóvenes.

4.- En relación a los Liceos Municipales Técnico-Profesionales, con Proyecto de Integración, la situación de formación laboral ocurre de una manera totalmente distinta a las Escuelas Especiales, ya que las carreras técnico-profesional que imparten, son las que establece el Ministerio de Educación en sus planes y programas. En los Liceos Técnicos-profesionales de San Felipe, las carreras seleccionadas tienen una larga data y se imparten de acuerdo a la demanda de estudiantes que ingresan cada año. En el caso de los estudiantes con discapacidad intelectual leve, el ingreso a la carrera técnica se realiza mediante un estudio integral donde participan diversos profesionales. Al egresar, obtienen el título de Técnico de Nivel Medio.

5.- Realizando una comparación entre la oferta de formación laboral y los requerimientos de mano de obra, podemos concluir que existe una asincronía entre lo que se ofrece y se requiere, ya que siendo la zona especialmente agrícola y con un amplio mercado de comercio mayor y menor, los jóvenes con discapacidad intelectual están siendo formados en tareas que no se corresponden con la demanda laboral. Lo anterior, genera la consecuencia que, al realizar las prácticas laborales, los jóvenes sean destinados a realizar tareas menores, emergentes, esporádicas e irregulares y por lo general, apartados del contacto con el público.

6.- Las diez empresas que participaron de este estudio señalan que no cuentan, entre la planta de sus trabajadores, con personas con discapacidad intelectual.

7.- Nuestra sociedad ha experimentado y ocupado diversos recursos para que la integración laboral de jóvenes y adultos que presentan deficiencia mental no se transforme en una utopía, para ellos se han implementado diferentes modalidades de colocación o intermediación laboral asignados por el Estado, y existen empresas destacables en insertar positivamente a los jóvenes con discapacidad, con contratos, sueldos estables y dignos. Esta realidad no se constata en la ciudad de San Felipe, donde las personas con discapacidad intelectual aumentan la cifra de desempleados de la zona.

BIBLIOGRAFÍA

ALCOVER, C.; MARTINEZ-INIGO, D. y ZAMBRANO, Z. (2007). Efeitos das oportunidades de integração no mercado de trabalho no desenvolvimento do contrato psicológico e nas atitudes face ao trabalho: o caso dos trabalhadores com incapacidade no sector de Call/Contact Centres. *Psicologia*. [online]. 2007, vol. 21, no. 1 [citado 23 Junho 2011], pp.151-176. Recuperado desde: <http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?script=sciarttext&pid=S874-20492007000100008&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 0874-2049.

CEAS (2002). Situación de la formación laboral en Educación Especial. Consultora en Estudios, Asesorías y Planificación en Desarrollo Local. Recuperado desde: www.mineduc.cl/.../200703281941270.Situacionformacionlaboraleducespecial.pdf

CECCHINI, S. y MARTÍNEZ, R. (2011). Protección social inclusiva en América Latina. Santiago de Chile: Cepal.

CISTERNAS, M. S. (2005). Estudio Sobre el Estado de Situación de la Política Chilena en materia de Discapacidad. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Recuperado desde: <http://www.bidchile.cl/Estudios/Informe%20sobre%20el%20estado%20de%20situacion%20politica%20chilena%20materia%20Discapacidad%20Cisternas.pdf>

DE LORENZO (2003). El futuro de las personas con discapacidad en el mundo. España: Fundación ONCE.

DE URRÍES, B. J. (2006). "Concepto, Características y Elementos del Empleo con Apoyo. Gladnet Collection. Paper 236. Recuperado desde: www.digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/236

ECHEVERRÍA, G. (2005). Análisis Cualitativo por Categorías. Documento de trabajo interno. Curso de Metodología de la Investigación Cualitativa. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Escuela de Psicología. Santiago.

FONADIS (2006). Discapacidad en Chile. Santiago de Chile: Mineduc.

INDISC-INP (2004). Primer Estudio Nacional de la Discapacidad. Santiago de Chile: Fonadis.

INE-CORFO (2004). La Región en Cifras. Región de Valparaíso. Recuperado de: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/territorio/publicaciones/pdf/region_en_cifras_2004_valpo.pdf

MINEDUC (1990). Decreto N° 87. Santiago de Chile: Mineduc.

MINEDUC (1994). Ley 19.284. Santiago de Chile: Mineduc.

MINEDUC (1998). Decreto N° 1. Santiago de Chile: Mineduc.

ORTIZ, H. y VIDAL, R. (2010). Empleo con apoyo: Un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. Revista Académica N° 39, diciembre. Chile: UC Maule.

PLADECO (2007). Diagnóstico de la Comuna. Ilustre Municipalidad de San Felipe, Secretaria Comunal de Planificación. San Felipe. Chile: I.M. de San Felipe.

QUINTANILLA, B. (2005). "Igualdad de trato y no discriminación en función de la discapacidad", en Valdés, F. y Lahera, J. ed., Relaciones Laborales de las Personas con Discapacidad, Biblioteca Nueva, Madrid. Páginas 205-245.

SCHMELKES, S. y AHUJA, R. (2000). "Importancia de la escolaridad y la capacitación en el empleo". Recuperado desde: <http://www.oei.es/oeivirt/eduytrabajo.htm>

TOKMAN, V. (2004). Desempleo Juvenil en Chile. Recuperado desde: <http://es.scribd.com/doc/19751446/Desempleo-juvenil>

VALDERRAMA, P. (2004). Desempleo en Chile y algunas propuestas para generar trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado desde: http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/informes/estudios_pdf_informes/nro138.pdf

VALDÉS, F. (2005). "Derechos en serio y personas con discapacidad: una sociedad para todos", en Valdés, F. y Lahera, J. ed., Relaciones Laborales de las Personas con Discapacidad, Biblioteca Nueva, Madrid. Madrid. Páginas 365-386.

<http://www.discapitados.org.ar/nacionales/35.html>

www.mineduc.cl/index0.php?id_portal=18

www.mineduc.cl/biblio/.../200703281947030.DecretoN_87.pdf