

Encuentro con la Diversidad Funcional

Temporada 5

Determinantes de empleabilidad y colocabilidad de un grupo de mujeres con discapacidad intelectual.

Radio Universidad: Radio Universidad de Puerto Rico presenta “Encuentro con la diversidad Funcional: El punto donde todos convergen” Fuerza, respeto, dignidad, valor, metas, propósito e igualdad. Ahora con ustedes sus anfitriones, la Doctora Gladys Soto López y el Doctor Robinson Vázquez Ramos.

Gladys Soto: Bienvenidos y bienvenidas todos y todas a tu programa semanal “Encuentro con la diversidad Funcional: El punto donde todos convergen”. Esta que se dirige a ustedes es la Doctora Gladys Soto López, como siempre compartiendo este espacio con mi compañero de labores, el Doctor Robinson Vázquez Ramos. Saludo profesor, ¿Cómo estás?

Robinson Vázquez: Saludos, profesora y un abrazo a esa radioaudiencia de la tarde de hoy. Para mí es un placer estar con ustedes para dialogar sobre un tema muy importante, los determinantes de empleabilidad y colocabilidad de un grupo de mujeres con discapacidad intelectual.

Gladys Soto: Qué interesante.

Robinson Vázquez: Pero antes de adentrarnos a la discusión del tema, como de costumbre, para auscultar lo que los miembros de la comunidad universitaria conocen sobre el tema, adivine qué, enviamos a nuestras corresponsales del Proyecto CRECEMOS de la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación. Escuchemos las respuestas.

Corresponsal: La pregunta del día es ¿Qué destrezas de empleo deben poseer las mujeres con discapacidad intelectual para trabajar?

Entrevistado 1: Bueno, pienso que deben de tener la capacidad de pues estar dispuestas a aprender, estar dispuestas a escuchar, a la misma vez reconocer sus debilidades y su fortaleza y estar dispuesta a nutrirse de las herramientas que le brinda la posición con discapacidad intelectual.

Entrevistado 2: Desconozco lo que es.

Entrevistado 3: Bueno, disposición a aprender y a mejorar con el tiempo, respeto, esfuerzo.

Robinson Vázquez: Ya hemos escuchado al público contestar la pregunta, pero para hablar de las reacciones del público contamos con nuestra corresponsal Liz Martínez Huertas. Saludos Liz.

Liz Martínez: Buenas tardes, profesores.

Robinson Vázquez: ¿Cuéntanos Liz, cómo reaccionó el público y qué te parecieron las respuestas?

Liz Martínez: Pues durante esta ocasión estuvimos entrevistando a estudiantes del Departamento de Comunicación. Hubo desconocimiento sobre lo que es la discapacidad intelectual, sin embargo, destacaron las destrezas que deben tener las mujeres con discapacidad intelectual cuando se enfrentan al mundo laboral. Luego de realizar la entrevista se les brindó información de lo que es la discapacidad intelectual y el programa de hoy servirá para nutrir ese conocimiento y dudas al respecto sobre el tema.

Gladys Soto: Gracias. Como siempre por tu contribución en la introducción del tema del día de hoy, que repito es determinantes de empleabilidad y colocabilidad de un grupo de mujeres con discapacidad intelectual. Y profesor, ahora, como el conocimiento es poder, ¿Qué tal si comenzamos a dialogar sobre el trastorno de discapacidad intelectual? Y les comparto que el trastorno de discapacidad intelectual es un término que describe una afección que provoca un deterioro en el funcionamiento intelectual y adaptativo. Las personas con trastornos de discapacidad intelectual experimentan dificultades considerables en tareas intelectuales como la resolución de problemas, el aprendizaje, el razonamiento y el pensamiento abstracto. Además, tienen dificultades con las conductas adaptativas, que incluyen las habilidades necesarias para la vida diaria, como la comunicación, el autocuidado y las habilidades sociales.

Robinson Vázquez: En ese mismo contexto, el inicio del trastorno de discapacidad intelectual se produce durante el periodo de desarrollo desde la concepción hasta los dieciocho años. Esto diferencia el trastorno de discapacidad intelectual de las deficiencias cognitivas que pueden aparecer más adelante en la vida debido a lesiones o enfermedades. La gravedad del trastorno de discapacidad intelectual puede variar desde leve, donde las personas pueden alcanzar un grado razonable de independencia y funcionamiento, hasta profunda, donde se requiere un apoyo integral y constante. Un dato importante en este tema es que se estima que la prevalencia mundial del trastorno de discapacidad intelectual es entre el uno y el tres por ciento, con distintos grados de severidad.

Gladys Soto: Y si bien las personas con el trastorno de discapacidad intelectual leve pueden no ser fácilmente identificables en la población general y a menudo pueden integrarse en la sociedad con un apoyo mínimo, aquellas con el trastorno de discapacidad intelectual moderado a profundo pudieran requerir estructuras de apoyo

más intensivas a lo largo de la vida. Así que el manejo de la discapacidad intelectual abarca diversas modalidades de tratamiento, como apoyo educativo, formación profesional y desarrollo de habilidades para la vida, incluyendo la modalidad de empleo sostenido.

Robinson Vázquez: Con relación a ese punto, profesora, una investigación interdisciplinaria que está realizando la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, junto a la Universidad de Barcelona, reportan que las mujeres diagnosticadas con el trastorno de discapacidad intelectual siguen siendo objeto de discriminación en el empleo, ya sea con relación a la preparación, acceso, igualdad de remuneración por un trabajo igual, integración e inclusión.

Gladys Soto: Y precisamente profesor, con el propósito de dialogar al respecto, hemos invitado como siempre, invitados de lujo profesor, tenemos a la Doctora Tania García. La Doctora García es catedrática del programa graduado de Psicología del Trabajo y las Organizaciones en nuestro recinto, es una de las investigadoras principales de un proyecto que está estudiando este tema con la Universidad de Barcelona. Doctora García, saludos, bienvenida.

Tania García: Saludos, buenos días y gracias por la invitación.

Gladys Soto: Ciertamente un placer tenerla con nosotros. Para aquellos que recién sintonizan, usted escucha, Encuentro con la diversidad funcional y discutimos el tema Determinantes de empleabilidad y colocación de un grupo de mujeres con discapacidad intelectual y me dirijo en este momento a la Doctora Tania García. Doctora, usted escuchó la pregunta del día. Usualmente nos dirigimos a la comunidad universitaria, nuestros corresponsales del proyecto CRECEMOS, salen a la comunidad y tienen la pregunta del día, verificamos qué piensa la comunidad, en este caso les preguntamos ¿Qué destrezas de empleo deben poseer las mujeres con discapacidad intelectual para trabajar? Usted escuchó las respuestas, cuéntenos qué piensa.

Tania García: Bueno, de igual manera que mencionó y Liz, fueron respuestas un poco generales, así que nosotros pensamos que deben haber unas destrezas que se conocen como prevocacionales y también vocacionales, antes de que las personas con discapacidad intelectual, en este caso mujeres han sido nuestro proyecto, puedan integrarse exitosamente al trabajo. Entre las pre vocacionales se encuentran habilidades, por ejemplo, hábitos de trabajo, comportamientos sociales y entre las vocacionales competencias manuales, tecnológicas, creativas, de servicio. También hay unas destrezas que se conocen como las destrezas de vida interdependiente, que es ese conjunto de habilidades que permite en particular a las mujeres con las que nosotros hemos trabajado en el proyecto con discapacidad intelectual, cuidarse por sí mismas, es decir, hacerse cargo de su higiene, vestimenta, tomar sus propias decisiones, es decir, tener comunicación asertiva y participar de forma activa en la comunidad, es decir, tener destrezas de relaciones interpersonales y de socialización.

Gladys Soto: Y precisamente doctora, gracias, usted está realizando una investigación como nos indicó con relación al tema. ¿Qué tal si nos habla un poco de cómo surge la idea de estudiar el tema?

Tania García: Bueno, esta idea surge por una colaboración con la Universidad de Barcelona, específicamente con el área de Psicología del Trabajo y las organizaciones, aquí en el Programa Graduado de Psicología de la UPR Río Piedras. Nosotros habíamos estado colaborando con esa universidad y otras universidades en Europa sobre un proyecto que se conoce como el Erasmus Mundus Work and Organizational Psychology Master Program, que es un programa de maestría en el que participamos algunos profesores y estudiantes y entonces, a partir de ahí, con una de las coordinadoras, la coordinadora de Barcelona de ese proyecto, pues surge la idea de conceptualizar y presentar una propuesta sobre este tema, sobre el tema de los determinantes de la empleabilidad y la colocabilidad de un grupo de mujeres con discapacidad intelectual en España y en Puerto Rico.

Gladys Soto: Muy bien, precisamente nos indican que colaboran varios investigadores, ¿Quiénes son particularmente los que colaboran?

Tania García: Sí, estamos, bueno, la Doctora Maribel Baez, que está aquí con nosotros de Consejería Habilitación está la Doctora Laura Galarza, que es del Departamento de Psicología también, al igual que yo y como mencioné, la Doctora Marina Romeo, que es de la Universidad de Barcelona.

Gladys Soto: ¿Qué metodología están utilizando en la investigación, doctora?

Tania García: Bueno, estamos utilizando una metodología mixta. Esto lo que quiere decir es que las primeras tres fases del proyecto fueron principalmente cualitativas, utilizamos grupos focales y entrevistas y hay una fase que de hecho es donde nos encontramos la cuarta fase, que es cuantitativa y es un cuestionario que construimos dirigido a patronos, o sea, organizaciones. En nuestro caso, en Puerto Rico, ya las de España, esa fase ya terminó, pero nosotros todavía estamos aquí en la fase cuantitativa.

Robinson Vázquez: Sí, saludos. Doctora García, un placer tenerla en el programa la tarde de hoy. ¿Qué tal si nos habla de los resultados obtenidos a través del grupo focal de la facilitadora, específicamente en determinantes de empleabilidad y colocabilidad?

Tania García: Sí, precisamente estuve repasando ayer y de lo que hablé antes, o sea, de las destrezas de vida interdependiente, uno de los hallazgos es que las ocho facilitadoras que participaron en el grupo focal coinciden en que estas destrezas de vida interdependiente son esenciales, pero que en el caso de las mujeres específicamente con discapacidad intelectual, con las que ellas han trabajado, pues la mayor parte, ¿Verdad? Ellas piensan que no cuentan con estas destrezas, ¿Verdad? Así que son destrezas que hay que desarrollar cuando llegan a estos

centros, ¿Verdad? En la que los atienden las facilitadoras. Sin estas destrezas de vida interdependiente pues no puede haber lo que se conoce como preparación para el trabajo y eso nos lo dice un autor Power, que lo tenemos en nuestro marco teórico, así que ese uno de los hallazgos pues fue ese.

Tania García: Otro de los hallazgos en el tema de empleabilidad que encontramos es la sobreprotección familiar, de hecho este tema también coincide con hallazgos de España, en que las facilitadoras coinciden que la sobreprotección es una barrera para que estas mujeres desarrollen destreza de empleabilidad y colocabilidad. Según las facilitadoras, de hecho esta sobreprotección es más marcada o pronunciada en las mujeres que en los varones, o sea que las familias tienden a sobreproteger más a las mujeres con discapacidad intelectual que a los varones y pues con esta sobreprotección en parte los padres de niños con discapacidades, de niñas en este caso, pues buscan suplir en sus hijos eso que no, que ellos no pueden hacer por ellos mismos y tienden a protegerlos de su entorno. Así que esto coincide con lo que nos dicen las facilitadoras, ellas tienden, muchos padres tienden a ver a sus hijos con discapacidad intelectual como niños pequeños, verdad, durante toda su vida.

Gladys Soto: Qué interesante. Doctora, ¿Existe alguna diferencia de estos determinantes a lo que usted ha hecho referencia con los resultados obtenidos en España?

Tania García: Sí, y de hecho antes también puedo hablar de los resultados de colocabilidad, en particular de determinantes de la colocabilidad, pues nosotros, verdad, en este grupo focal con facilitadoras, pues encontramos una falta de apresto o de preparación para el empleo de parte en particular de las mujeres con discapacidad intelectual con las que ellas han trabajado, con las que las facilitadoras han trabajado y pues ellas indicaron que no llegan con una preparación formal y que por ejemplo no tienen experiencia en entrevistas ni en conocimiento de herramientas básicas para el empleo y pues se destaca verdad, que una persona preparada para el empleo debemos demostrar competencias para participar en la búsqueda de empleo, utilizar fuentes de búsqueda, elaborar por ejemplo un currículum vitae, etc.

Gladys Soto: Nos gustaría conocer si hay alguna diferencia de estos determinantes con los resultados que se presentaron en España.

Tania García: Sí, bueno, primero voy a decir que es importante que conozcamos y los radioyentes que en España estamos hablando de un contexto distinto, ellos cuentan con una legislación que establece cuotas de contratación de personas con discapacidad para empresas. De hecho, empresas que tienen más de cincuenta trabajadores y fijan más o menos como un mínimo de esas cuotas de un dos por ciento en el sector privado, verdad, de que tienen que emplear a personas con discapacidad y un siete por ciento en el sector público. Eso es distinto a nuestro contexto en Puerto Rico, así que eso es importante decirlo desde el inicio. Y entonces esta entrevista, ellos, a diferencia de un grupo focal, hicieron cinco entrevistas a mujeres en España, profesionales vinculadas a fundaciones y centros especiales de empleo que atienden a mujeres con discapacidad, pues ese país, una de las diferencias es que allá las

participantes en España destacaron una diversidad de niveles de autonomía personal con las que ya llegaban las mujeres a los programas de inserción laboral.

Tania García: Algunas, por ejemplo, ya presentaban habilidades básicas de desplazamiento, que tiene que ver de hecho con habilidades para transportarse, la organización diaria y el autocuidado, especialmente aquellas que venían de unos entornos educativos formales que tendían a fomentar esta adquisición de competencias. Yo diría que esa es una de las diferencias fundamentales, como ese grado de autonomía con el que las mujeres ya llegan a los centros versus acá, verdad, acá todavía algunas de estas competencias no están tan desarrolladas en las mujeres con discapacidad intelectual, que tiene que ver en parte con el asunto de la sobreprotección que mencioné antes, verdad, o sea, si tú sobreproteges a una persona, pues no la dejas crecer, independizarse, ser autónoma, así que yo diría, verdad, que eso es uno de los resultados más relevantes ahí ellos allá también en España, pues en estos centros especiales de empleo, como ellos le llaman, obviamente continúan desarrollando esas competencias de autonomía personal, las habilidades para la vida diaria, el uso de las tecnologías que hablaba yo ahorita, orientadas a la independencia, verdad, que esto tiene que ver con destrezas vocacionales que mencioné al inicio y, y pues, verdad, que estos centros juegan un papel crucial en España en la enseñanza de estas competencias y pues sobre todo como aprender a utilizar el transporte público, que esa fue, verdad, esa es una de las diferencias también fundamentales con Puerto Rico.

Tania García: En el caso de España, pues estas mujeres ya, verdad, tienen, tienen la competencia de tomar un autobús para llegar a una entrevista de empleo o para ir a su trabajo ida y vuelta. Acá nosotras encontramos que hay una mayor dependencia, sobre todo de los padres o familiares que son quienes las transportan desde ese proceso, pues antes de emplearse, de ir a una entrevista de empleo, etcétera, e incluso pues de llevarlas y buscarlas a su empleo una vez consiguen el trabajo.

Gladys Soto: Sí, muy bien.

Tania García: En nuestro país, pues sabemos en Puerto Rico que no hay tampoco un sistema de transporte, verdad, público tan desarrollado como en España. En España ellos tienen, por lo menos en las ciudades grandes, pues ahí hay un metro, verdad, tren que toman las personas para ir diariamente a sus trabajos y también un sistema de autobús público que es bastante eficiente, verdad, porque por toda España, diría yo, aparte de las ciudades grandes en Puerto Rico nosotros tenemos algún transporte, por ejemplo, con el tren urbano, más en el área metropolitana y pues también, verdad, de autobuses principales, o sea, público, los de la AMA, que principalmente transitan en el área metropolitana. Pero entonces, ¿Qué pasa con las mujeres que viven en áreas rurales? Pues esas mujeres prácticamente no tienen acceso a la transportación pública en nuestro país.

Gladys Soto: Doctora García, pienso en las facilitadoras, ¿Cuál fue la impresión de las facilitadoras con relación a la integración de estas mujeres en el empleo?

Tania García: Bueno, en general ellas las veían integradas, verdad, en términos de, por ejemplo, de cómo ellas socializan con sus compañeros de trabajo, ¿Verdad? Claro, la integración, voy a decir esto, a diferencia de la inclusión, la integración propiamente, según decían las facilitadoras, pues era verdad, como ellas veían que las mujeres interaccionaban con otras personas incluyendo compañeros de trabajo, clientes, en su entorno laboral y para ellas, según su experiencia, ella veían estas mujeres integradas en sus distintos entornos laborales. Ahora bien, hay una diferencia entre integración e inclusión, que es verdad que esa integración, pues, vaya, trascienda el lugar de empleo y que esa socialización o interacción con sus compañeros, pues, vaya, por ejemplo, actividades sociales, que vayan juntos al cine, por ejemplo, entre otras. Un poco lo que observamos, y ya que estoy entrando, tengo que decir también en los hallazgos de las entrevistas que nosotras hicimos a mujeres, a nueve mujeres, pues ahí ya nosotras observamos que esa inclusión, por lo menos en el caso de Puerto Rico, no está tan, verdad, no es tan evidente, vamos a decirlo de esa manera.

Gladys Soto: Precisamente en esa misma dirección, Doctora, usted, especialista en psicología del trabajo, ¿Cómo la psicología del trabajo y las organizaciones pudiese apoyar en la integración e inclusión de más mujeres con discapacidad intelectual al mundo laboral?

Tania García: Sí, yo escribí esto, verdad, anoche que me estuve preparando y fue curioso porque yo destaco que importante que nosotros podamos participar como Psicólogos del Trabajo y las Organizaciones en eso que se conoce verdad, como el desarrollo de la sensibilidad o la sensibilización en particular de patronos y personas empleadas, personas que trabajan en las organizaciones que precisamente trabajan en las tareas de reclutamiento y selección, sobre todo en cuanto lo que es la diversidad funcional, en particular en este proyecto sobre la diversidad intelectual y pues los derechos que tenemos todas las personas diversas a que se nos emplee y en estas en particular. Así que yo diría que esa verdad, esa área de sensibilización, de sensibilidad y claro, lo podemos hacer pues no solamente a través obviamente estudios formales, académicos, nosotros estamos en la academia, así que promover que más estudiantes por ejemplo, pues se involucren en hacer estudios con esta población sobre este tema del reclutamiento, del acceso de la sensibilidad a patronos para estas personas y también en el desarrollo de intervenciones específicamente con patronos y personas que trabajan en las organizaciones con precisamente procesos de integración de estas personas y de la eventual inclusión de las mujeres, en este caso con diversidad intelectual, porque sabemos que en las mujeres opera, hay una doble exclusión como decía la doctora Romeo, nosotros tenemos un artículo publicado que se titula “La doble exclusión”, o sea, se les excluye por el asunto de la diversidad funcional y también por el género, así que hay como un doble reto para que se integren y se incluyan verdaderamente en estos procesos de reclutamiento y que después también incluso permanezcan en el empleo luego de que termina el incentivo que le dan a los patronos.

Robinson Vázquez: Doctora García Todo buen proyecto cuenta con una buena colaboración y en este caso este proyecto integra el componente de Consejería en

Rehabilitación con la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. La pregunta es ¿Cómo se complementa esta disciplina en este proyecto?

Tania García: Bueno, ha sido fundamental la colaboración, yo creo que la una sin la otra pues no existiría el proyecto. Yo creo que en el área de consejería y rehabilitación ha sido fundamental contar en este caso con la Doctora Maribel Báez para esa conceptualización y yo diría el desarrollo del marco teórico del proyecto, o sea, sobre las variables que nosotros estudiamos que son empleabilidad, la colocabilidad y entonces la inclusión y la integración. Esas son como las cuatro variables del estudio que están integrados por tres acercamientos teóricos principales, entre ellos, pues mencioné ahorita el de Power, Short y Riches and Green, que vienen, o sea, son acercamientos, bueno, quizás ustedes los conocen Robinson, ¿Verdad? Y Gladys, porque ustedes trabajan también en esa área, pero para nosotros en Psicología del Trabajo, pues son acercamientos que hemos tenido nosotros que aprender y profundizar a partir del marco teórico desarrollado, yo diría eso como fundamental.

Tania García: Con el área de Consejería y Rehabilitación también en conjunto hemos desarrollado abordajes conjuntos sobre el reclutamiento de personas con discapacidad intelectual. Sobre el área de sensibilización a patronos, hemos también desarrollado en conjunto los instrumentos y las intervenciones que hemos estado haciendo con las facilitadoras primero, después con las mujeres a las que entrevistamos y luego con personal de Recursos Humanos a quien también entrevistamos en un grupo focal, para entonces construir el instrumento que ahora mismo estamos administrando y que está dirigido a patronos, para conocer un poco de la experiencia de las organizaciones que han reclutado y han trabajado específicamente mujeres con diversidad intelectual.

Gladys Soto: Y para nosotros un placer efectivamente también contar con usted, doctora, y haber tenido la oportunidad de conversar en esta ocasión. Agradecemos profundamente a la doctora Tania García, catedrática del Programa Graduado de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de nuestro recinto. Gracias doctora por haber estado con nosotros. Si alguien quisiese contactarla, ¿Dónde le pudieran escribir?

Tania García: Sí, a tania.garcia@upr.edu o a maribel.baez@upr.edu, de hecho, estamos en la fase todavía de administrar los cuestionarios, así que cualquier persona interesada se lo podríamos enviar.

Gladys Soto: Excelente, gracias doctora.

Tania García: Muchas gracias a ustedes por la invitación.

Robinson Vázquez: Gracias doctora. Audiencia que nos escucha el día de hoy, es imprescindible que tengamos claro que la población con trastorno de discapacidad intelectual, específicamente las mujeres, tienen mucho que aportar. Nuestra sociedad es hora de proveerle las herramientas y apoyos estructurales en las áreas de tratamiento, educación, formación profesional y desarrollo de habilidades para mejorar su calidad de vida, incluyendo la modalidad de empleo sostenido. Exhortamos a los

patronos a brindar oportunidades para que las personas con trastorno de discapacidad intelectual formen parte de su organización, ya que con los apoyos necesarios se convierten en trabajadores y trabajadoras. Altamente competente. Profesora, micrófono es tuyo.

Gladys Soto: Y si desean contactarnos para más información, pueden acceder a nuestra página www.ccies-r.com donde podrá acceder a nuestros programas y a las transcripciones de todos ellos. Agradecemos, como siempre, a nuestro director técnico, Neftalí Arroyo Rodríguez, en esta producción del Centro de Capacitación, Investigación, Evaluación y Servicios de Rehabilitación de la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la Facultad de Ciencias Sociales para Radio Universidad. Y nos escuchamos la próxima semana en otro Encuentro con la diversidad Funcional, el punto donde todos convergen. Hasta la próxima.

Radio Universidad: Radio Universidad les presentó Encuentro con la Diversidad Funcional. Les invitamos a que nos sintonices nuevamente la próxima semana.