

Análisis Acerca de la Inserción Laboral de las Personas Adultas con Espectro Autista



Maximiliano Bravo
Sociólogo, Licenciado en Sociología.
Universidad Diego Portales.
Santiago, Chile.

PROYECTO DE INVESTIGACION



PREGUNTA Y
OBJETIVOS

Pregunta guía



¿Cómo se puede contribuir a una mejor inserción laboral de las personas adultas con Espectro Autista?

Objetivo general

Identificar obstáculos y facilidades de la inclusión laboral plena de personas adultas con espectro autista en Chile.



Los objetivos específicos son

Identificar derechos y deberes en la relación laboral tomando en cuenta el diagnóstico de Espectro Autista.



Identificar percepción de actores relevantes en cuanto al cumplimiento de los derechos y deberes respecto de la integración laboral de las personas adultas con Espectro Autista de acuerdo a lo estipulado en la normativa a la que Chile se acoge.



Sistematizar los principales facilitadores y obstaculizadores para la inserción laboral plena, así como levantar posibles propuestas para el mejoramiento de la inserción laboral de los adultos con Espectro Autista.

Metodología

- ❑ Estudio exploratorio.
- ❑ Metodología cualitativa.
- ❑ Muestreo no probabilístico por conveniencia.





Facilitadores

Nueva Ley de Inclusión Laboral.

Encuentro entre trabajadores y empresas.

Sensibilización y conocimiento sobre el Espectro Autista.

Buen desempeño laboral de trabajador con Espectro Autista.

Difusión de las experiencias positivas que han tenido las empresas

Asesoría en cuanto al desarrollo de habilidades blandas y manejo de situaciones de crisis. (Terapeutas Ocupacionales)

Obstaculizadores



SENADIS

Discapacidades en general.



Macro gestión: nueva Ley de Inclusión Laboral.

Incorporación variable discapacidad en programas de capacitación ofrecidos vía SENCE.

Redacción Manuales de Intermediación Laboral con las OMIL (Oficinas Municipales de Inclusión Laboral).

Las discapacidades cognitivas como el Espectro Autista necesitan de procesos de articulación para una incorporación laboral exitosa, es decir, un encuentro entre las empresas, las organizaciones y los individuos.

Labores de sensibilización y entregas de información sobre inclusión laboral vía cooperación entre el Senadis y las organizaciones de la sociedad civil.

Desconocimiento general sobre el Espectro Autista como principal obstáculo que afecta durante los procesos de selección y también la mantención de su trabajo.

Fundaciones

Capacitación en habilidades laborales

- Habilidades blandas
- Capacitación laboral

Inclusión es más que acceder a puesto de trabajo.

- Inclusión social.
- Adultos autónomos con derechos.

Facilitadores pueden ser directos o indirectos

Apoyo tutorial
Jornadas de capacitación

Sobrepotección y falta de experiencia laboral como principales obstáculos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Empresas

Inclusión no es un tema muy arraigado nivel país, ya que recae más en las familias de las personas con discapacidad.

Inclusión laboral efectiva ha de orientarse a las necesidades de la empresa en vez de simplemente cumplir la ley, porque de lo contrario, no tendría sentido para los involucrados.

Entienden la inclusión laboral como el primer peldaño hacia una mayor autonomía y autodeterminación.

Una vez que la persona con Espectro Autista se incorpore a la empresa, se ha de propiciar que sea tratada como cualquier empleado.

Apoyo sobre inclusión laboral proporcionado por Fundación Descúbreme en ambos empleadores (Mathiesen SAC y ISS Oficina de Partes).

Colaboradores

Las posibilidades de éxito o fracaso en los procesos de selección y contratación dependen si contaron o no contaron con el apoyo de una fundación.

Iniciaron su búsqueda de trabajo antes de los 20 años

Trayectoria laboral irregular donde abundan trabajos de nivel precario con poca o nula relación con sus estudios o intereses

Si lo tienen logran encontrar trabajos más formales y de mejor calidad.

Necesidades especiales relacionadas con ruidos e instrucciones: Los sujetos señalaron no haber necesitado dispositivos especiales

Las malas experiencias son sinónimo de una pérdida progresiva de motivación



Conclusiones

Una vez transparentado el diagnóstico, la jefatura ha de asumir un rol de coordinador para que los colegas del trabajador con Espectro Autista sepan sobre dicha condición para así formar un ambiente laboral inclusivo.

Los entrevistados comparten que transparentar el diagnóstico es un proceso que requiere extensa planificación y apoyo de profesionales calificados.

Al ejercer su rol como trabajadores, los entrevistados respondieron que lograron sentirse más autónomos y aceptados.

Para consultas:

maximiliano.bravo@mail.udp.cl

Para más información:

<https://asperbuho1090.wordpress.com/tag/insercion-laboral/>