

**Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social**

**Estrategias que construyen y aprovechan
las personas con discapacidad física para incorporarse a
procesos productivos**

**Tesis para optar por el grado de
Licenciatura en Trabajo Social**

Sustentantes:

Carla Ballestero Garro

María José Vega Sanabria

Diciembre, 2001

*A Dios y a mi familia, porque su amor
me dio la fortaleza para concluir esta meta;
a mi querido amigo Memo, gracias por todo tu apoyo;
a las personas que de alguna manera participaron en
este proyecto;
a ustedes estaré por siempre agradecida.*

*Y especialmente a ti Gaby,
porque esto es el producto de los sueños, ideas
y experiencias que me has compartido
y que me han abierto los ojos a una parte del mundo
que desconocía.*

A ti te dedico este esfuerzo.

Carla

A Dios, quien ha sido fuente de inspiración durante toda mi vida y me ha dado la fortaleza interna, la serenidad y la sabiduría necesaria para culminar con éxito esta nueva experiencia en mi vida.

A mi familia, quienes he tenido que sacrificar durante tanto tiempo; su comprensión y amor me impulsaron diariamente para continuar en este proceso.

A Marvin, por su comprensión, compromiso y disponibilidad incondicional, porque cuando necesité de tu apoyo siempre estuviste a mi lado. Tu presencia facilitó e impulsó la realización de esta meta.

A ustedes, los y las participantes de nuestra investigación, por brindarme una nueva oportunidad para crecer, porque gracias a ustedes comprendí que Dios nos regala a cada uno de nosotros dones para triunfar en la vida, solo tenemos que descubrirlos.

María José

Queremos agradecer muy especialmente...

A los y las participantes de esta investigación, por su apertura, confianza y disponibilidad para compartir con nosotras su experiencia, la cual nos permitió crecer como personas, dándonos la oportunidad de transformar un ejercicio académico, en el comienzo de una linda amistad.

A Nidia Morera por asumir el reto de guiarnos en este proceso, gracias a sus consejos, paciencia, dedicación y persistencia, ¡pudimos alcanzar nuestra meta!

A Soledad Murillo y a Carmen Chacón por su disponibilidad y apertura para transmitirnos su experiencia y conocimiento, los cuales fueron muy valiosos durante toda la investigación.

Por ayudarnos a romper nuestros propios esquemas y contagiarnos de su pasión por construir un mundo más equitativo.

A Memitto por su apoyo incondicional durante todo el proceso de investigación, ¡que hubiéramos hecho sin ti!

A Juan Frutos por sus valiosas recomendaciones en la redacción del documento.

A nuestras familias por toda la paciencia que nos tuvieron, por el tiempo que no pudimos pasar con ustedes, y porque todo su apoyo y amor nos permitieron salir adelante.

La realización de esta tesis no hubiese sido posible sin la participación y apoyo de ustedes, que con su experiencia, conocimientos, consejos y apertura para escucharnos, nos permitieron crecer personal y profesionalmente.

✧ Muchas Gracias ✧

INDICE

RESUMEN	12
CAPÍTULO 1		
I. PRESENTACIÓN	14
II. JUSTIFICACIÓN	16
CAPÍTULO 2		
I. ESTADO DE LA CUESTIÓN	20
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	27
A. COMPONENTES DEL PROBLEMA	28
B. OBJETIVOS	29
C. INTERROGANTES POR COMPONENTES	30
CAPÍTULO 3		
I. CONSIDERACIONES TEÓRICAS	32
A. LA DISCAPACIDAD: CONCEPCIONES Y ENFOQUES	32
1. Percepción de la discapacidad	33
2. Categorización de la discapacidad	35
3. Paradigmas existentes en la atención de la población con discapacidad	38
B. TRABAJO: UN DERECHO DE TODO SER HUMANO	43
1. Conceptualización	43
2. Trabajo: factor esencial para la inclusión social de la persona con discapacidad	47

C. ENFOQUE DE RIESGO Y RESILIENCIA	51
1. Factores de riesgo	54
2. Factores protectores	61
II. MARCO REFERENCIAL: POLÍTICA PÚBLICA COSTARRICENSE EN MATERIA DE DISCAPACIDAD	67
A. ORIGENES DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD EN COSTA RICA	68
B. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD	76
C. IMPLANTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD	82
CAPITULO 4	
I. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	94
A. TIPO DE ESTUDIO	94
B. SELECCIÓN DE CONTEXTOS Y CASOS	96
C. ESTRATEGIA METÓDICA	96
CAPÍTULO 5	
I. ENTRELAZANDO EXPERIENCIAS: HACIA LA INCORPORACIÓN LABORAL	103
A. ¿QUIÉNES INSPIRARON NUESTRA INVESTIGACIÓN?	104
B. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	108
C. CONTEXTO COMUNAL	113
“Demasiadas puertas se cerraron”	113
La otra cara de la moneda	118
D. CONDICIONES LABORALES	123

“No es tanto la discapacidad sino como se vea”	124
Redes: potencial para la incorporación laboral	125
E. FACTORES FAMILIARES	140
“Me cortaron las alas sin volar”	140
“Sería imposible salir solo”	146
Efecto resorte	150
F. FACTORES INDIVIDUALES	153
“¿ Me harán a un lado por mi limitación?”	153
“Pero yo me superé”	156
CAPÍTULO 6	
I. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	175
A. SOBRE LOS HALLAZGOS	175
B. SOBRE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA MEDIANTE EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	183
C. SOBRE LOS NUDOS CRÍTICOS Y NUEVAS INTERROGANTES	185
D. SOBRE LAS RECOMENDACIONES	186
BIBLIOGRAFÍA	191
ANEXOS	

INDICE DE SIGLAS

Acuaductos y Acantarillados	AyA
Caja Costarricense del Seguro Social	C.C.S.S.
Centro Nacional de Rehabilitación	C.E.N.A.R.E.
Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial	C.N.R.E.E.
Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional	G.L.A.R.P.
Instituto Costarricense de Electricidad	I.C.E.
Instituto Mixto de Ayuda Social	I.M.A.S.
Instituto Nacional de Aprendizaje	I.N.A.
Instituto Nacional de Seguros	I.N.S.
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	M.O.P.T
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	M.T.S.S.
Organización Internacional del Trabajo	O.I.T.
Organización Mundial de la Salud	O.M.S.
Organización Panamericana de la Salud	O.P.S.
Patronato Nacional de la Infancia	P.A.N.I.
Personas con discapacidad	PcD
Sistemas Integrados Locales de Rehabilitación	S.I.L.O.R.

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No. 1

Temáticas abordadas por las investigaciones bibliográficas revisadas, de 1983 a 1999.

GRÁFICO No. 2

Distribución etárea de la población con discapacidad en Costa Rica. 1998

GRÁFICO No. 3

Población con discapacidad ocupada por grupo ocupacional. 1998

RESUMEN

La discapacidad, tal y como la definimos en la presente investigación, ha sido abordada por diferentes disciplinas científicas, sin embargo se ha constituido principalmente en objeto de estudio en las áreas de educación y salud. En el campo del Trabajo Social, este tema no se ha explorado ampliamente, a pesar del marcado liderazgo que profesionales en esta disciplina han tenido en el proceso de atención a las personas con discapacidad.

Por otra parte, los estudios realizados hasta ahora, se han enfocado fundamentalmente en la identificación de los factores que obstaculizan el desarrollo integral de personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales; así como en el planteamiento de las opciones que se deben generar como respuesta a la población, visión que generalmente se ubica en el enfoque llamado "de riesgo".

De ahí que no se haya abordado el tema de la discapacidad a partir de un enfoque que rescate las potencialidades y fortalezas de este sector de la población, más allá de las barreras o limitaciones. El destacar las potencialidades y fortalezas de las personas, ha alcanzado recientemente un gran interés en el estudio de los seres humanos y se identifica bajo términos tales como, inteligencia emocional, factores protectores, resiliencia, entre otros.

La presente investigación parte de un punto de vista innovador para el estudio del comportamiento humano, especialmente en el campo de la discapacidad, el cual ha sido poco abordado desde la resiliencia. Para efectos de este trabajo final de graduación, en la cual se opta por la modalidad de tesis, nos interesó investigar desde una perspectiva cualitativa las estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos.

Para lograr este propósito, se contó con la activa participación de un grupo de personas con discapacidad física, mujeres y hombres adultos, que han logrado desarrollar una actividad productiva, ya sea de manera formal como funcionarios/as de instituciones

públicas o privadas; o de manera informal por medio del desarrollo de una actividad productiva independiente.

El resultado del trabajo con estas personas nos permitió articular sus experiencias de incorporación y permanencia laboral en relación con las instituciones públicas, la comunidad, el contexto laboral, la familia y consigo mismos/as; los que se constituyen en los cinco ámbitos que sustentan el análisis a partir de los cuales surgen categorías agrupadas de acuerdo a sus características como factor protector o como factor de riesgo.

Dicho abordaje facilitó la comprensión de su situación laboral desde una perspectiva integral, lo cual nos permitió realizar conclusiones en cuanto al comportamiento, relevancia o significancia de los factores protectores que facilitaron en los y las participantes su incorporación laboral, cómo son articulados por estas personas, y cómo han logrado enfrentar las condiciones de riesgo.

Finalmente a partir de los resultados de la investigación se elaboran recomendaciones para la disciplina de Trabajo Social, la Escuela de Trabajo Social, el Colegio de Trabajadores Sociales y para el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial por constituirse éste en el ente rector en materia de discapacidad a nivel nacional.

CAPÍTULO 1

I. PRESENTACIÓN

La comprensión de la discapacidad tradicionalmente ha estado influenciada por una serie de estereotipos que refuerzan una visión sobreprotectora, victimizada y desigual de la población con discapacidad; lo cual ha influido en una interpretación e intervención parcializada hacia los factores de riesgo.

Con el transcurso del tiempo, la experiencia de la población con discapacidad, sus familiares y quienes trabajan en este campo; ha permitido evolucionar hacia una comprensión más amplia, equitativa e integradora de su realidad.

Esta investigación contribuye en ese proceso hacia una percepción cada vez más exacta y potenciadora de la persona con discapacidad, por cuanto permite rescatar sus experiencias de incorporación y permanencia laboral desde la percepción de los y las participantes, considerando no sólo los factores que han dificultado dicho proceso, sino también aquellos factores individuales, familiares y del entorno que lo facilitaron y potenciaron.

De manera que permitió tener una visión integral de la experiencia de los y las participantes y congruencia con los principios que actualmente se proclaman en el campo de la discapacidad, que son: equidad, igualdad, no discriminación, equiparación de oportunidades, autonomía personal, participación y accesibilidad, los cuales se enmarcan en el paradigma de vida independiente.

Este documento cuenta con un apartado de Estado de la Cuestión, que incluye las indagaciones previas a fuentes primarias y secundarias vinculadas con el tema de investigación, lo cual nos permitió justificar y especificar el problema de investigación.

Posteriormente, se presenta un Marco Teórico que integra conceptos relacionados con los ejes de la investigación tales como: Discapacidad, Trabajo y Resiliencia. Así como un

Marco Referencial sobre discapacidad que hace referencia al proceso de la Política Pública que en esta materia ha existido en Costa Rica.

Para responder a las interrogantes planteadas se utilizó como estrategia metodológica el método cualitativo, de carácter descriptivo e interpretativo; el cual permitió contar con un marco flexible que facilitó establecer una relación empática y abierta con los participantes, enriqueciendo la experiencia para ambas partes.

El análisis e interpretación de los resultados se presentan en cinco ámbitos: Institucional, Comunal, Laboral, Familiar e Individual. En los cuales se destacan los factores protectores y de riesgo que los y las participantes experimentaron en su proceso de incorporación y permanencia laboral.

Finalmente se presenta un apartado de conclusiones y recomendaciones en el que se reflexiona sobre los hallazgos, el proceso de investigación y las interrogantes surgidas en el proceso. A partir de las cuales se formulan recomendaciones dirigidas a la intervención de esta población desde el Trabajo Social.

II. JUSTIFICACIÓN

La discapacidad es consecuencia de una situación multicausal asociada con aspectos hereditarios, con enfermedades, con niveles socio-económicos, con la influencia del ambiente y con estilos de vida entre otros, que pueden provocar o aumentar su aparición o incidencia.

Históricamente la población con discapacidad ha enfrentado situaciones de exclusión económica, social y cultural a nivel mundial, lo cual la coloca en condiciones de desventaja que pueden calificarse como discriminación y violación a sus derechos humanos, ya que no le permite alcanzar un desarrollo pleno e integral que contribuya a obtener un nivel de vida adecuado a sus necesidades.

Estas situaciones de exclusión se expresan en los diversos ámbitos de la vida cotidiana y van desde el acceso al transporte público hasta la inserción en un trabajo que les permita desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas en pro de su autodesarrollo. En este sentido, una de las manifestaciones de discriminación se asocia con el área laboral, donde la desigualdad de oportunidades es aún más evidente ya que, la población con discapacidad no se considera económicamente productiva. Lo anterior incide en que las personas con estas características, tengan que enfrentar mayores obstáculos para la inserción laboral que el resto de la población.

Es importante señalar que en Costa Rica la población total del país, según la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de junio de 1998, asciende a la cifra de 3.340.909 de personas, de las cuales 311.354 presentan algún tipo de discapacidad, es decir que equivale al 9,32% de la población. Por tanto, se estima que en Costa Rica aproximadamente un 20% o un 30% de la población está directamente vinculada con la discapacidad, por cuanto las familias que tienen algún miembro/a con deficiencia física, mental o sensorial ve afectada en alguna medida su dinámica interna. (Barbara Hostl, 1999)

Aunado a lo anterior, si se toma en cuenta el comportamiento social actual, el cual se caracteriza por tener índices bajos de mortalidad infantil, una alta esperanza de vida al

nacer y estilos de vida poco saludables; las posibilidades de adquirir una discapacidad, ya sea por accidentes (laborales, de tránsito u otros) y enfermedades van en aumento. Es decir, conforme la población crece y transcurren los años, la probabilidad de que nazcan niños/as con discapacidad y de que jóvenes y adultos/as la adquieran es mucho mayor.

Lo anterior indica que es necesario examinar urgentemente las opciones para lograr entornos accesibles, a fin de que las personas con discapacidad puedan desenvolverse en condiciones equitativas y de igualdad.

Con respecto al área laboral, la incorporación y mantenimiento de las personas con discapacidad en los medios de producción se dificulta por varias razones, entre ellas se encuentran:

- La existencia de patrones socioculturales que han incidido en las estructuras sociales, tanto en la sociedad en general como en la población con discapacidad, hace que muchos interioricen mitos y estereotipos que la coloca en mayor desventaja y la limita a que se asuman como sujetos de derechos.

Es por esto, que se puede afirmar que esta población se enfrenta con una sociedad que tradicionalmente les ha invisibilizado o estigmatizado y que por ende no está en disposición de asumirlos y reconocerlos en igualdad de condiciones; esto hace que se enfrenten a múltiples barreras y obstáculos discriminatorios. De acuerdo con la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de 1998, de las 311.359 personas con discapacidad en el país, 254.810 pertenecen, en razón de su edad, a la Población Económicamente Activa (PEA), de las cuales el 36.3% están ocupadas y el 63.6% se encuentran inactivas o desocupadas. Lógicamente, de ese dato debe restarse un número de personas, que por la severidad de su discapacidad, no podrían desarrollar actividad productiva. Desafortunadamente estos estudios no indagan en este particular. Sin embargo, es importante resaltar que casi dos tercios de la PEA con discapacidad, está desocupada o inactiva. (Dirección Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo; 2000)

- Relacionado con lo anterior, la existencia de prejuicios y la visión subestimativa y sobreprotectora en relación con las personas que tienen alguna discapacidad, han ocasionado que esta población se considere económicamente improductiva,

independientemente de la discapacidad que tenga y de las destrezas que requiera el trabajo al que desea aplicar. Esto influye en que las mismas personas con discapacidad se mantengan inactivas.

- Dichos prejuicios refuerzan “la marginación histórica en materia educativa y de formación para el trabajo de las personas con discapacidad” que hoy día afecta principalmente a adultos jóvenes, los cuales tienen en su mayoría una baja calificación laboral que los coloca en desventaja ante la competencia en este campo. (Astorga;2000:4)
- Lo anterior, aunado a los patrones del sistema capitalista, son condicionantes importantes en el contexto actual, el cual ha afectado la dinámica del campo productivo, modificando las relaciones laborales y exigiendo mayor regulación, productividad, alto desempeño y fomentando la libre competencia, lo que ha limitado la construcción de oportunidades laborales, en especial para las personas con discapacidad.
- Por otra parte, las condiciones infraestructurales y sociales no favorecen la apropiación de esta población de su derecho al trabajo. Esto se puede observar claramente en los medios de transporte y la estructura urbana, los cuales no cuentan con condiciones apropiadas para que estas personas puedan trasladarse como cualquier ciudadano/a.

A pesar de lo anterior, es importante rescatar que algunas personas con discapacidad han podido enfrentar todas estas barreras personales, sociales y de infraestructura, logrando incorporarse exitosamente en el campo laboral, obteniendo con esto mayor posibilidad de alcanzar la satisfacción de sus necesidades básicas y por ende, un desarrollo integral.

La población con discapacidad, así como otras poblaciones meta de las instituciones productoras de servicios sociales, han sido tradicionalmente atendidas desde el enfoque de riesgo o vulnerabilidad; no obstante, a este abordaje se le cuestiona su efectividad, debido a que pretende proteger al individuo buscando mejorar su ambiente, y el hecho de cambiar el ambiente en que se desarrollan las personas no siempre muestra un cambio

positivo en ellas, considerando que los deja desprovistos de herramientas propias para enfrentarse a situaciones adversas (Kotharenco y Dueñas; 1992).

Tomando en cuenta lo anterior se considera relevante conocer las oportunidades, fortalezas, habilidades y destrezas que algunas personas con discapacidad física incorporadas al sector productivo han logrado desarrollar y aprovechar para desenvolverse laboralmente; superando ya sea en forma parcial o total las barreras o limitaciones con que cuentan. Este enfoque se constituye en un abordaje alternativo al enfoque de riesgo, ya que no pretende ignorar las condiciones de desventaja que vivencian las personas con discapacidad, sino que busca destacar y sistematizar los aspectos que les fortalece y les permite salir adelante a pesar de sus limitaciones y obstáculos.

En este sentido interesa analizar cómo los factores protectores a nivel individual, familiar, comunal e institucional han facilitado en estas personas la creación de estrategias para incorporarse al trabajo y sugerir, a partir de los resultados, estrategias de intervención en materia de empleo para personas con discapacidad, desde el enfoque de trabajo social.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con el estado de la cuestión, la discapacidad ha sido abordada desde diversas perspectivas que han aportado a su vez, elementos básicos para su comprensión.

Hasta el momento, la situación de la discapacidad vinculada con los factores que influyen en la posibilidad que tienen estas personas de ejercer su derecho al trabajo, ha sido escasamente estudiado.

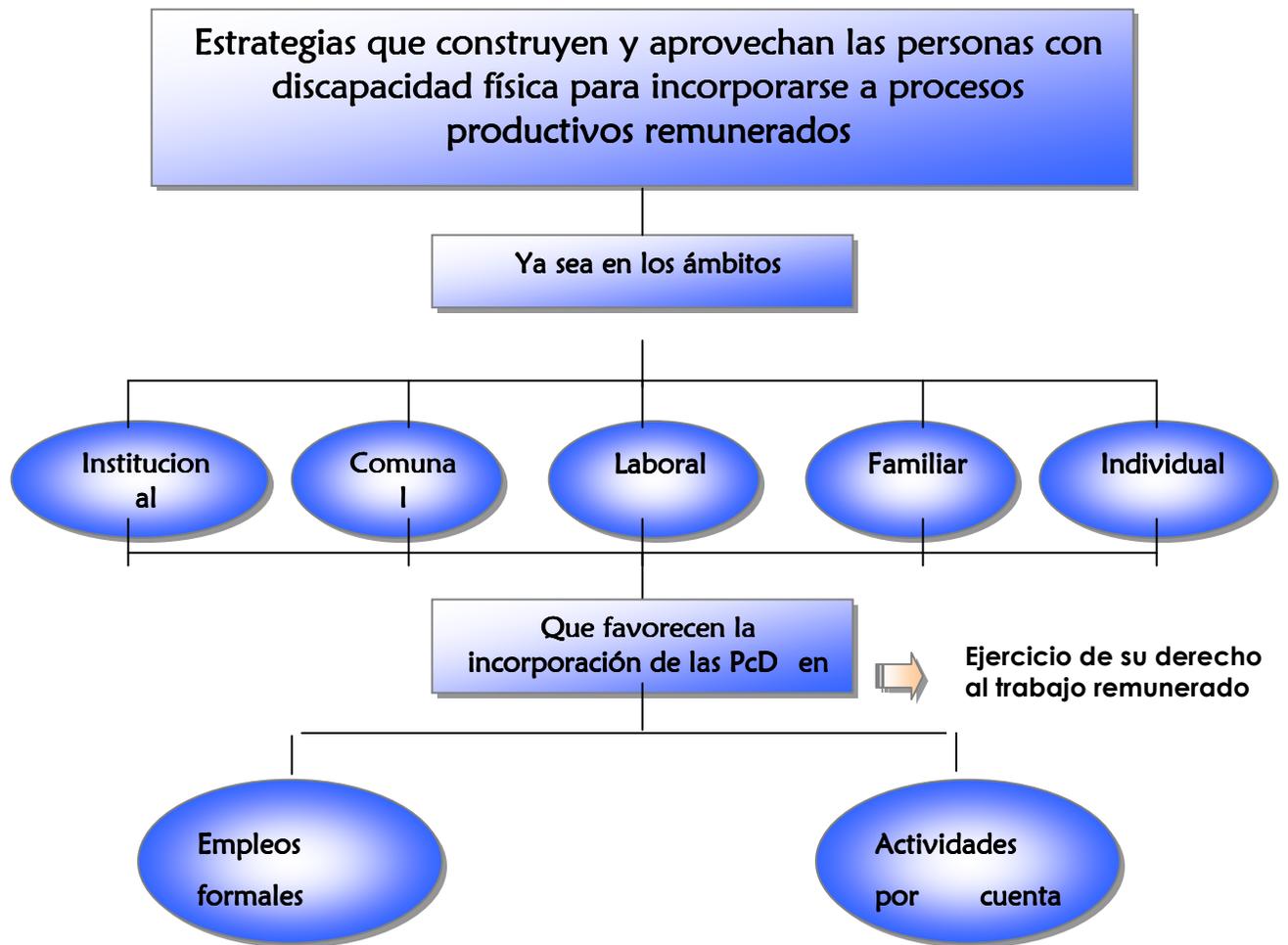
En este sentido los vacíos e interrogantes planteadas anteriormente, nos orientaron en el proceso de formulación del problema de investigación, a saber:

Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física, para incorporarse a procesos productivos

Por tanto interesa conocer, las fortalezas, oportunidades, habilidades y destrezas con que algunas personas con discapacidad han contado o han desarrollado en su vida, para acceder a distintas fuentes de trabajo.

Asimismo, interesa analizar cuál ha sido el aporte familiar, comunal, institucional y empresarial en este proceso, con en el fin de conocer aquellos factores que facilitaron la incorporación de estas personas al medio productivo y cómo son aprovechados o articulados por ellas. Una vez realizado este análisis, se podrá sugerir, a partir de resultados, estrategias de intervención en la atención de personas con discapacidad.

De esta manera el problema ha investigar se esquematiza de la siguiente forma:



A. Componentes del problema

Los componentes del problema se entienden como:

Estrategias de apropiación	➔	Acciones o esfuerzos de las personas con discapacidad física para incorporarse al sector productivo.
Factores que favorecen la incorporación laboral	➔	Corresponde a aquellos elementos tanto individuales, familiares, comunales, institucionales y laborales que facilitan la incorporación laboral de las personas con discapacidad física.

Personas con discapacidad física		Personas que tienen alguna deficiencia física, ya sea de carácter permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.
Espacios laborales		Establecimiento de relaciones obrero – patronales mediadas por una serie de condiciones socioculturales, económicas y jurídicas.
Actividades productivas por cuenta propia		Acciones y estrategias productivas que ejercen las personas con discapacidad física con el fin de garantizar la satisfacción de sus necesidades.

B. OBJETIVOS

Los objetivos que dirigen el proceso de investigación son los siguientes:

1. Generales

- a) Analizar las estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos.
- b) Recomendar alternativas de atención en materia de empleo para este grupo poblacional, de tal manera que fomenten el fortalecimiento de los factores protectores en que se sustentan tales estrategias.

2. Específicos

- a) Identificar los factores institucionales, comunales, laborales, familiares e individuales que potencian el desarrollo de estrategias para que las personas con discapacidad física se incorporen a procesos productivos.
- b) Analizar cómo las personas con discapacidad física articulan y aprovechan los factores protectores institucionales, comunales, laborales, familiares e individuales, para favorecer su incorporación a procesos productivos.

c) Elaborar recomendaciones para la intervención de la población con discapacidad física en el ámbito laboral, que contemplen los factores protectores identificados y procurar que sean pertinentes tanto en el ámbito público como para el privado.

C. INTERROGANTES POR COMPONENTES

1. ¿Cuáles son los factores individuales, familiares, comunales, institucionales y empresariales que han facilitado la incorporación laboral de personas con discapacidad física?
2. ¿Cuáles son los factores significativos para las personas con discapacidad física que tienen un papel determinante en su incorporación al proceso productivo?
3. ¿Cómo las personas con discapacidad física articulan y aprovechan los factores protectores institucionales, comunales, laborales, familiares e institucionales para construir estrategias de incorporación al proceso productivo?
4. ¿Cómo han enfrentado los factores de riesgo?
5. ¿Cómo promover en la prestación de servicios sociales, los factores que facilitan la incorporación laboral de las personas con discapacidad?

CAPÍTULO 3

I. CONSIDERACIONES TEÓRICAS

Todo análisis que busque comprender y explicar una realidad social concreta, requiere de un marco teórico – conceptual que permita integrar los principales elementos que se relacionan con dicha realidad.

De manera concreta, al investigar y analizar “las estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos”; es pertinente determinar los elementos principales que permitan fundamentar una explicación teórica del problema.

Por lo tanto, para efectos de esta investigación se conceptualizaron tres ejes temáticos que son:

A. La discapacidad, eje alrededor del cual se desarrollan las diferentes percepciones que han determinado el abordaje de la población con discapacidad; así mismo se identifican las principales categorías o clasificaciones de la discapacidad y finalmente se enfocan los distintos paradigmas en torno a este tema creados por los seres humanos a través de la historia.

B. El eje que contempla la categoría trabajo, considera a partir del enfoque de los derechos humanos. En este eje se retoma una conceptualización general sobre el trabajo, para luego visualizarlo como parte del desarrollo integral de una persona con discapacidad.

C. Como tercer eje se contempla el binomio riesgo y resiliencia, enfoques que permiten abordar los problemas humanos desde la disciplina del Trabajo Social.

A. LA DISCAPACIDAD: CONCEPCIONES Y ENFOQUES

La discapacidad, como fenómeno multidimensional, ha generado en el ámbito social una serie de estereotipos que limitan física, emocional y socialmente, el desarrollo integral de la población que la enfrenta.

Dichos estereotipos se manifiestan por medio de un conjunto de actitudes tales como; sentimientos de lástima, compasión, repulsión, miedo y discriminación. A su vez, estas actitudes se ven influenciadas por diversos factores, entre ellos: diferencias culturales, geográficas y de desarrollo socioeconómico. (Herrera; 1996: 6)

Actitudes como las mencionadas se enmarcan dentro de una connotación social que determina la posibilidad colectiva. Lo anterior se asocia a la concepción social que se tenga de la discapacidad.

A continuación se expondrán las percepciones y los paradigmas que han definido el tema de la discapacidad.

1. PERCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD

A través de la historia, la concepción de la discapacidad ha tenido una connotación discriminatoria presente en todos los ámbitos sociales. En la antigua Grecia, los espartanos tenían por costumbre tirar a los niños deformes a los acantilados. En Roma, la famosa piedra Torpeya fue instrumento para sacrificar a los niños con discapacidad.

En la actualidad, las muestras de discriminación son evidentes en las actitudes de rechazo exteriorizadas por la sociedad y que a la vez, son reforzadas por condiciones como: "falta de oportunidades educativas; carencia de servicios médicos para la habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad; inmovilidad y el encierro obligatorio por las barreras arquitectónicas existentes; la transmisión de una imagen peyorativa de la persona con discapacidad o la falta de oportunidades laborales". (Ibid: 48)

Sin embargo, adquiere importancia aclarar que, tanto la concepción como la atención brindada al fenómeno de la discapacidad como elemento social, está determinada por un contexto histórico e ideológico, el cual no es estático ni aislado y obedece a diferentes momentos y a los diferentes actores involucrados.

En este sentido, tanto el abordaje como la concepción de la discapacidad en Costa Rica han estado altamente influenciados por las tendencias internacionales en este campo. Organismos tales como la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), la Organización Panamericana de la Salud (O.P.S.), el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (G.L.A.R.P.) y la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), han estado a la vanguardia en la definición de criterios para la comprensión y el abordaje de este tema.

La concepción de la discapacidad ha estado determinada durante un largo período por la categorización que la O.M.S. realizó para establecer pautas que permitieran definir, cuál es la deficiencia que enfrenta la persona, cuál le ha generado discapacidad y si producto de las dos anteriores presenta algún grado de desventaja o minusvalía. Estos términos se definen en el cuadro siguiente:

Niveles para evaluar la condición de persona con discapacidad, según la O.M.S.

Definición	Características	Dimensión afectada
1. Deficiencia Toda pérdida o disminución de una función psicológica, fisiológica o anatómica del	Pérdidas o anomalías que pueden ser temporales o permanentes, entre ésta se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o	Orgánica Representa la exteriorización de un estado patológico y en principio refleja perturbaciones a nivel del

<p>ser humano.</p>	<p>pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental.</p>	<p>órgano.</p>
<p>2. Discapacidad Es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia), de la capacidad de realizar una actividad en la forma correcta o dentro de la norma considerada para un ser humano.</p>	<p>Exceso o insuficiencias en el comportamiento normal de una actividad rutinaria. Las discapacidades pueden ser temporales o permanentes; reversibles y progresivas. Pueden surgir como consecuencia directa de la deficiencia, o como una respuesta del propio individuo en el área psicológica, física, sensorial o de otro tipo.</p>	<p>Funcional Representa la objetivación de una deficiencia y en cuanto refleja alteraciones a nivel de la persona.</p>

<p>3. Minusvalía</p> <p>Es una situación desventajosa para un individuo determinado, es el resultado de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desempeño del papel que es normal en su caso (en función de edad, sexo y factores socioculturales)</p>	<p>Se relaciona con el valor de un individuo cuando se aparta de la norma. Se caracteriza por la discordia entre el rendimiento o estatus del individuo y las expectativas del mismo o del grupo al que pertenece.</p>	<p>Social</p> <p>Representa la socialización de una deficiencia o discapacidad. Refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas y ambientales que afectan al individuo, las cuales se dan porque hay deficiencia y discapacidad (Ibid: 23-28).</p>
---	--	--

Tomado de: Amate, Alicia. Sf.

Como se puede observar en el cuadro anterior, la deficiencia se centra en las pérdidas provocadas en el ámbito físico; por ejemplo, pérdida de la vista, pérdida en la movilización por ausencia total o parcial de la función en un miembro (superior o inferior), así como la pérdida de estructuras psicológicas como por ejemplo el autismo, la esquizofrenia o trastornos psicoafectivos, entre otros.

El término de discapacidad se enfoca en la capacidad de las personas para realizar actividades, por ejemplo la incapacidad de caminar, correr, hablar, etc. Mientras el concepto de minusvalía se vincula a la relación de la persona con su ambiente cotidiano. Esta categoría es quizás más controversial puesto que lleva implícito lo considerado como "normal" o "anormal", y por ende, está determinado por la visión o idea que construye un grupo social de la persona con discapacidad.

La minusvalía como tal, es la consecuencia de una exclusión social, que produce discriminaciones o limitaciones en el ejercicio de los derechos.

La categorización dada por la OMS, refleja una alta influencia del modelo médico, por cuanto aborda la situación de las personas con discapacidad enfocando la causa básica de la discapacidad en la persona y restándole importancia a los factores causales

propios de la sociedad o, a aspectos externos al individuo; desde esta perspectiva la discapacidad es considerada como un atributo personal.

Es decir, esta categorización da mayor relevancia a las limitaciones que a las potencialidades y necesidades de la persona con discapacidad, razón por la cual "ahora se prefiere hablar de personas con requerimientos especiales, en vez de referirse a ellos en términos de minusválidos, impedidos o discapacitados." (Alvarado; 1998: 14)

Por otra parte, la Legislación costarricense vigente define la discapacidad como "cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo." (Ley 7600; 1999)

Sin embargo, para efectos de esta investigación, el término de discapacidad se comprende como aquella deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de presencia permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; 1999: 64)

Esta conceptualización supone identificar los obstáculos o limitaciones de índole no sólo físico, sino también de índole familiar, social e institucional que debe enfrentar una persona con discapacidad; ante lo que se acepta o impone como "normal" para una persona que vive en un grupo social determinado.

2. CATEGORIZACIÓN DE LA DISCAPACIDAD

Realizar una clasificación de los diferentes tipos de discapacidad que experimentan las personas, es una labor difícil, por cuanto cada discapacidad se manifiesta de manera diferente en cada ser humano. "Las personas con discapacidad no forman un grupo homogéneo, pueden presentar deficiencia mental, auditiva, visual o de habla, movilidad restringida; así también se suele incluir a aquellas personas que presentan problemas psicológicos, epilepsia y otros".(Alvarado; 1998: 17)

No obstante, aunque se considera que cualquier clasificación es limitada para cubrir la variedad de experiencias que viven las personas con alguna discapacidad, se cree importante contemplar algunos criterios que se utilizan para agrupar dichas deficiencias:

a) Clínicos

Son agrupadas según la patología diagnosticada. Se toma en consideración el órgano, aparato, sistema o capacidad afectadas desde un punto de vista médico clínico.

(Obando y Afu Li; 1989: 48)

b) Origen, causa o momento de aparición de la deficiencia:

Pueden clasificarse por el momento cronológico de su aparición, por tanto pueden ser:

Congénitas: cuyas causas pueden ser hereditarias, enfermedades adquiridas por la madre durante el embarazo, traumas de parto, etc.

Adquiridas: que pueden clasificarse según se deban a enfermedad o accidente.

c) Visibilidad

Se pueden clasificar como:

Manifiestas o visibles: aquellas fácilmente perceptibles porque presentan algún rasgo físico o mental alterado (amputaciones de algún miembro, limitaciones al movimiento, carencia de funcionalidad de los sentidos, entre otros).

Encubiertas u Ocultas: no percibidas directamente en la relación social. "Son enfermedades, accidentes y otras causas que provoquen deficiencias que no afectan, al menos al principio, el aspecto externo de quien las presenta". (Méndez; 1991: 68) Entre ellas se pueden mencionar la diabetes y la insuficiencia renal.

d) Evolución

Todas la discapacidades son dinámicas por cuanto, evolucionan según la actividad de las personas que las tienen y reaccionan de manera distinta ante los estímulos de la rehabilitación recibida. (Obando y Afu Li; 1989) Se clasifican de la siguiente manera:

Estables: Originadas por enfermedades o accidentes que provocan secuelas de tipo no progresivo, por ejemplo, Síndrome de Down.

Progresivas: Originadas en enfermedades o condiciones de tipo progresivo y en la pérdida de habilidades; que conllevan a un aumento de la limitación para el desempeño de sus actividades. (Ibid: 69) Por ejemplo, los Tumores Malignos.

e) Por las consecuencias

Las consecuencias de cualquier discapacidad, son una limitación de las posibilidades de la persona, respecto a otra persona no discapacitada. (Obando y Afu Li: 1989) Pueden clasificarse en:

Físicas: Se originan en procesos que afecten primordialmente a la parte orgánica del individuo (Méndez; 1991: 62), por tanto se materializan en la dificultad o imposibilidad para la realización de ciertos movimientos o utilización de miembros, órganos, aparatos y consiguiente reducción de la capacidad funcional de la persona. (Obando y Afu Li; 1989: 52)

En esta categoría la gama de alternativas es enorme, desde la persona que puede realizar actos propios independientemente, hasta la persona que tiene una dependencia completa de otra para realizar los actos más básicos de la vida cotidiana. (Idem)

Psíquicas o mentales: Son obstáculos para el desarrollo de la personalidad del individuo. Puede afectar las capacidades intelectuales o las áreas de la motivación, la estabilidad psíquica y cualquiera otra esfera mental. (Ibid: 65)

Entre esta clasificación se puede encontrar la psicosis, neurosis, esquizofrenia, psicosis maniaco-depresiva y retardo mental

Sociales: Aquellas discapacidades que impiden el desempeño "normal" de los papeles sociales de una persona, en relación con la colectividad. Como por ejemplo, condiciones sociales tales como: delincuencia, drogadicción, alcoholismo, cenilidad, grupos minoritarios y todas aquellos que no cumplan con la "normalidad" socialmente establecida.

Otra forma de clasificar los diferentes tipos de discapacidad es agrupándolas, según Marianela Alvarado (1998), de la siguiente manera:

f) Discapacidad Física:

Se origina de una deficiencia física provocada por la pérdida o anormalidad en la estructura anatómica de los sistemas oseo-articular, nervioso o muscular. Esta discapacidad puede ser transitoria o permanente.

Dependiendo de la discapacidad física que presente la persona, se verán afectadas las capacidades para:

Cuidado personal, en cuanto a actividades fisiológicas, de higiene y vestirse.

Locomoción, que se refiere a la dificultad para llevar a cabo actividades asociadas con el desplazamiento de un lugar a otro, tales como caminar, subir escaleras, comer, entre otras.

Disposición del cuerpo, dificultad para desarrollar actividades asociadas con la disposición de partes del cuerpo como lavar, limpiar, recoger, arrodillarse, entre otros.

De destreza, relacionada con la destreza y habilidad de los movimientos.

g) Discapacidad Sensorial

Esta puede comprender deficiencias en el área auditiva y visual. La primera se refiere a la falta o reducción de la habilidad para oír claramente debido a un problema en algún lugar del sistema auditivo. Las causas de este tipo de discapacidad se pueden clasificar en congénitas o adquiridas.

La segunda se refiere a la falta o disminución de la agudeza visual. Las causas también pueden ser congénitas (retinitis pigmentaria, distrofias corneales, miopía degenerativa) y adquiridas por enfermedades, traumas o factores ambientales.

h) Discapacidad Intelectual

Se relaciona con una condición de la persona que se refiere al funcionamiento intelectual y se origina durante el período del desarrollo. Está asociada al deterioro de la conducta capaz de adaptación.

Este tipo de discapacidad tiene tres características a saber: Tasa Lentificada de Maduración; Dificultad de Aprendizaje y Problemas de Adaptación. (Alvarado; 1998)

3. PARADIGMAS EXISTENTES EN LA ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

Es evidente que en Costa Rica, los procesos de atención dirigidos a la población con discapacidad han evolucionado con el transcurso del tiempo. Se identifican modelos o

paradigmas que permiten no sólo visualizar la evolución sobre la percepción de la persona con discapacidad, sino también, comprender y explicar algunos elementos de la realidad, básicos en este proceso.

Antes de enunciar los paradigmas que han existido en el campo de la discapacidad, es importante conceptualizar el término paradigma, el cual es definido por Kunt como un modelo o patrón aceptado, para entender o ver los fenómenos, o bien la realidad.

Según este autor la historia del conocimiento es un proceso consecutivo de paradigmas que están condicionados por la cosmovisión y las condiciones históricas.

Un mismo paradigma, puede ser asumido y asimilado en forma diferente por cada grupo social, éste puede ser renovado o inclusive reemplazado, a través del surgimiento de paradigmas llamados emergentes, los cuales nacen de nociones alternativas que irrumpen y cuestionan los supuestos que sustentan el paradigma dominante. Esto genera fisuras en el mismo, hasta llegar a superarlo e imponerse. Sin embargo, en este nuevo paradigma, coexistirán algunos elementos de los paradigmas que lo sucedieron, antes de llegar a sustituir completamente al anterior.

Concretamente en el área de la discapacidad los paradigmas identificados tanto en la concepción, como en la atención de las personas con discapacidad son: Paradigma Tradicional, Paradigma de la Rehabilitación y el Paradigma de la Autonomía Personal.

a) Paradigma Tradicional

Se caracteriza por un "esquema institucionalizado, asistencial y de caridad en el que la discapacidad es considerada expresión del mal o manifestación de lo sagrado".(Obando y Afu Li; 1989: 7)

En este paradigma, la persona con discapacidad es vista como aquella que necesita protección, atención o asistencia por la caridad.

La población con discapacidad dentro de este paradigma, está estigmatizada por una serie de prejuicios y mitos que la desvalorizan, entre ellos:

- La discapacidad se percibe como una enfermedad "sin remedio".
- Esta población necesita ser asistida por su imposibilidad de valerse por sí misma.
- No pueden ser independientes.
- Son inactivos social y económicamente.
- No son capaces de asumir su sexualidad, entre otros.
- Por tanto este enfoque se caracteriza por "la marginación, discriminación económica, social y política, dependencia y subestimación de las personas con discapacidad. Por ello no son considerados sujetos con iguales derechos que el resto de la población". (Chacón, sf.)

b) Paradigma de la Rehabilitación

En este paradigma se plantea que el problema se encuentra exclusivamente en la persona con discapacidad, debido a su deficiencia. Ante esta situación, se establece que la rehabilitación es necesaria para que "la persona pueda superarse", por lo que la solución a este problema se traduce en la intervención profesional de especialistas, que atienden al paciente o cliente mediante la asistencia médica, psicológica y social." (Obando y Afu Li; 1989: 7)

El rol de la persona con discapacidad es el de ser "paciente", o "cliente" de la asistencia médica y/o psicosocial, dado que esta persona se mantiene en una situación de marginalidad y dependencia ante su proceso de rehabilitación, cuyos resultados se miden por el grado de destrezas funcionales logradas o recuperadas por las personas y por la ubicación en un empleo remunerado. (Chacón, sf)

c) Paradigma de la Autonomía Personal

Promueve la independencia de la persona con discapacidad y la considera como ser biopsico- sociocultural, que de manera constante percibe y recibe estímulos del entorno y aprovecha los recursos a su alcance para transformarse en agente de cambio de su

propia realidad, ya que está en la capacidad de tomar sus propias decisiones para mejorar su calidad de vida. (Herrera; 1996)

Este paradigma busca la desinstitucionalización y a la vez la autodeterminación de las personas con discapacidad. Sus bases están determinadas por la capacitación y la orientación de la población, enmarcada dentro de una nueva visión de igualdad de oportunidades y fomento de la autoayuda.

Lo anterior puede ser definido como una evolución social de la concepción sobre las personas con discapacidad, pues se hace énfasis en el derecho que tiene todo ser humano de disfrutar una calidad de vida satisfactoria que le permita suplir sus necesidades básicas.

El lema orientador de este paradigma es "nada sobre nosotros sin nosotros", el cual propone la organización de las personas con discapacidad y plantea que el problema no reside en la población, sino más bien en la incapacidad del entorno de incluir a la misma.

Los principales principios de este paradigma son:

- Igualdad de oportunidades: concebido como el principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos, para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias. (Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Artículo 2)
- Participación de las personas con discapacidad: derecho de las personas con discapacidad de intervenir en la toma de decisiones, planificación, ejecución y control de las acciones que los involucra.
- No discriminación: la no discriminación significa no excluir, restringir, impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales a una persona. No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad (Políticas de apoyo afirmativo),

siempre que la distinción o preferencia no limite en sí mismo el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que con ello no se vean obligados a aceptar tal distinción y preferencia. (Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. La gaceta 143 del 23/ 7/1999)

- Autonomía personal: derecho de las personas con discapacidad de tomar sus propias decisiones y el control de las acciones que las involucra para el logro de una vida independiente
- Equiparación de oportunidades: creación de condiciones adecuadas para el acceso real a los derechos. (Lépiz, sf)
- Accesibilidad: proceso de ajuste al espacio físico, los servicios, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de todas las personas incluyendo las que presentan alguna discapacidad. (Idem)

Es importante aclarar que, aún cuando éste es el paradigma que actualmente se está impulsando para orientar la atención de esta población y las relaciones que con ella se establezcan, el mismo se encuentra en un proceso de transición e implementación y a la vez, coexiste con elementos de los otros que pretende superar.

Para efectos de este estudio y tomando como referente el paradigma de autonomía personal, se considera a la persona con discapacidad como:

- Aquella cuyas esferas física, biológica, psicológica, cognitiva, afectiva, espiritual y social, forman parte de su integridad como ser humano y adquieren gran importancia para la formación y desarrollo de los grupos sociales en que se desenvuelve.
- Persona con capacidad para percibir estímulos físicos y emocionales, establecer relaciones interpersonales, ser productiva social y económicamente, transformarse a sí misma y contribuir a la transformación de su entorno.
- Sus valores, creencias, costumbres y pensamientos, están mediatizados por su constante interacción con el medio en el que se desenvuelve.

- Están en capacidad de asumir un rol protagónico y activo en su proceso de desarrollo integral y asumir la responsabilidad de tomar sus propias decisiones.

Como premisa de investigación se considera que el acceso al trabajo, es uno de los derechos que por su condición humana tiene la persona con discapacidad. Por cuanto esta actividad les posibilita adquirir insumos para la satisfacción de sus necesidades individuales y familiares, desarrollar habilidades y destrezas que les permitan crecer como personas, así también, contribuir con su trabajo en la transformación de su entorno y asumir un protagonismo dentro del sector productivo.

Debido a tales consideraciones, adquiere importancia para efectos de esta investigación, definir el concepto de la categoría trabajo y algunas consideraciones respecto del ejercicio de esta actividad humana.

B. EL TRABAJO: UN DERECHO DE TODO SER HUMANO

1. CONCEPTUALIZACIÓN

La historia de la humanidad se comprende esencialmente por las relaciones sociales entre sus miembros, pues de ellas surgen y se derivan las relaciones económicas, políticas, jurídicas, productivas - laborales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras. (Guzmán; 1995: 55)

Desde esta perspectiva, el trabajo conlleva un conjunto de condiciones de orden económico, político, ideológico y cultural, que se reproducen por medio de esta actividad.

El ser humano vive inmerso en una constante actividad física y mental que le obliga, de una manera u otra, a trabajar permanentemente; por cuanto las necesidades básicas humanas determinan y obligan la ejecución de labores o trabajos que permitan el mantenimiento de la vida y, en consecuencia, la sobrevivencia. (Idem)

De acuerdo con Ezequiel Ander Egg (1981), el trabajo se define como "el esfuerzo humano (físico o intelectual) aplicado a la producción u obtención de riqueza. Es además, la actividad mediante la cual, el hombre proyecta a su alrededor un medio humano y sobrepasa lo circunstancial de la vida. De ahí que el trabajo sea expresión de la esencia misma del hombre [y la mujer]; en cuanto ser humano". (Ander Egg;1981: 364)

En el sistema de producción capitalista occidental, el trabajo se comprende como la operación del esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, tanto propia como la ajena. La corriente teórica marxista surgida a finales del siglo XIX (en el marco del capitalismo industrial en Europa) concibe el trabajo como las relaciones sociales de producción que se generan en torno a la producción de riqueza.

Desde esta perspectiva se contemplan tres conceptos importantes, que explican las relaciones sociales y económicas, a saber:

- Las fuerzas de producción: se refiere a las personas que trabajan, quienes son portadoras de su fuerza física e intelectual, incluyendo el conocimiento especializado.
- Los medios de producción: concebidos como los distintos elementos materiales que permiten la obtención, explotación y multiplicación de riqueza o producción – maquinaria, tierra, insumos, animales, herramientas, dinero, tecnología, etc.-,
- Las relaciones de producción: que corresponden a las formas en que los seres humanos se relacionan u organizan para hacer uso de los medios de producción, equivalen a la suma y resultado de las fuerzas y medios de producción. (Guzmán; 1995)

La producción de capital se logra mediante las relaciones de producción, las cuales implican la apropiación de los medios productivos por parte de determinados grupos sociales, y la venta de la fuerza de trabajo por parte de las clases sociales que no son propietarias de estos medios.

Vale destacar que estas relaciones sociales se inscriben en un contexto histórico determinado, "en las cuales los elementos de la producción se articulan de forma

específica. De esta forma, la producción social es esencialmente histórica.” Se trata específicamente de la producción social capitalista. (Iamamoto; 1997:4)

Desde esta perspectiva, el trabajo se constituye en el aporte de los sectores sociales que venden su fuerza en condiciones de subordinación a los propietarios de los medios de producción, para la generación de riqueza.

Es importante acotar, que “se asume que las personas tienen trabajo cuando participan en las actividades requeridas para producir bienes y servicios económicos; es decir, el trabajo está referido a la participación en las actividades económicas.” (MIDEPLAN; 1999)

Según el Módulo de Empleo de la Encuesta de Hogares (1998), existen condiciones de actividad laboral conforme a la participación en el mercado de trabajo de la población en edad de trabajar (de 12 años o más de edad), estas se pueden clasificar en:

- Población económicamente activa o fuerza de trabajo: que es el conjunto de personas de 12 o más años que se encuentran ocupadas (personas que trabajan por lo menos una hora a la semana, o tienen empleo pero se encuentran ausentes por razones circunstanciales) y desocupados (personas sin trabajo, que están disponibles para trabajar de inmediato y que han tomado medidas para buscar un empleo).
- Población económicamente inactiva: la cual se comprende como el conjunto de personas que no trabajan, ni buscan trabajo, es decir, no pertenecen a la fuerza de trabajo. Incluye pensionados o jubilados, rentistas, estudiantes, personas con alguna limitación para trabajar y otros tipos.

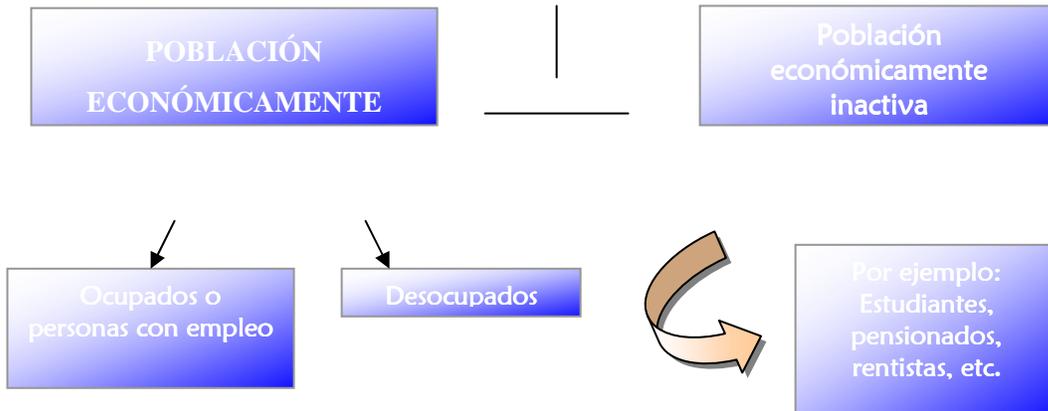
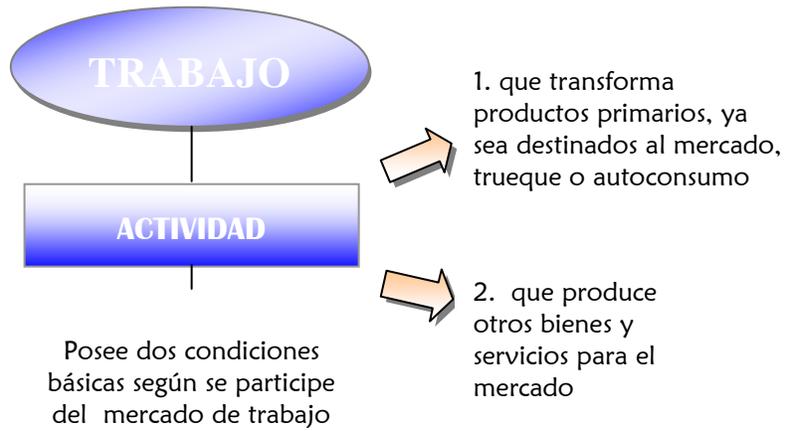
Otra forma de considerar la población económicamente activa, es mediante la categoría de empleo. Este término se deriva de la palabra “emplear” proveniente del latín “implicare”, que significa ocupar a alguien encargándole un negocio, comisión o puesto. (Diccionario Océano Uno; 1990)

Operativamente el empleo se define como “la situación en que está una o varias personas, cuando se encuentran desempeñando una tarea, oficio, actividad, profesión, en los diferentes sectores de la economía de un país; y que reúnen ciertas características

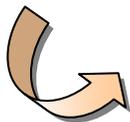
de edad, experiencia, títulos o preparación equivalente, y en donde trabaja un determinado número de horas diarias, a cambio de lo cual percibe un salario, producto o dividendos, que le permiten satisfacer las necesidades de carácter privado, así como disfrutar de los servicios que la sociedad le ofrece." (Arrea; 1976)

En el empleo convergen tres dimensiones de la actividad humana: la obtención de ingresos, la producción de bienes y servicios, y el reconocimiento de un papel social.

En el siguiente mapa conceptual se sintetizan los aspectos mencionados:



permite



- Obtención de ingresos
- Producción de bienes y servicios
- Reconocimiento de un papel social

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la diversidad de aspectos que involucra el trabajo, interesa destacar su relevancia como derecho humano. Por cuanto a partir del trabajo, el individuo se convierte en un ser activo que modifica las dimensiones que lo determinan, transformando su mundo material y social, y transformándose a sí mismo. (Rojas y Villalobos; 1995)

El trabajo como actividad humana, forma parte de la cotidianidad de las personas, jugando un papel importante en la formación de las mismas, pues permite desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas en pro de su autoconstrucción. En este sentido, el trabajo se concibe como una condición propia del ser humano, estableciéndose como un elemento fundamental de su existencia.

Debido a lo anterior, el trabajo es universalmente considerado de vital importancia para la vida de toda persona, pues le proporciona un sentido de identidad y una determinada posición en la sociedad. Por consiguiente, se constituye en un derecho reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo.

Así mismo, el trabajo se establece en un derecho humano fundamental para poder ejercer otros derechos. Por cuanto es la fuente general de provisión de bienes y servicios para acceder al núcleo de derechos económicos sociales y culturales: la alimentación, la salud, la vivienda y la educación. (Martínez; SF)

Según Minujin y Bustelo (1997), uno de los elementos claves – tal vez central- para garantizar una adecuada inclusión social y productiva es el empleo de calidad, el cual garantice un considerable margen de estabilidad, para acceder a los bienes y servicios.

De ahí se deriva la importancia que este fenómeno tiene para las personas con discapacidad, en tanto les permite la satisfacción de sus necesidades básicas y el desarrollo de sus potencialidades.

2. EL TRABAJO: FACTOR ESENCIAL PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

El trabajo se constituye en un factor esencial para la persona con discapacidad, por cuanto le otorga la posibilidad de sentirse socialmente integrado y ubicado en un marco de bienestar moral.

Al realizar dicha actividad, las personas tienen la posibilidad de organizarse y estructurar su tiempo y espacio; interrelacionarse con los miembros de su comunidad; desarrollar aptitudes y conocimientos; asumir responsabilidades; ampliar su creatividad y a la vez, tienen la posibilidad de aportar una contribución productiva a su familia y a la sociedad.

Con el fin de promover la integración laboral de las personas con discapacidad, es que han surgido instrumentos y normas promovidos por la OIT - entre ellas la Recomendación No. 99 sobre la Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos y el Convenio No. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas- para orientar las acciones realizadas por los Estados para tal fin.

Dichos instrumentos establecen principios básicos que deben ser contemplados a la hora de crear estrategias de intervención dirigidas a esta población, entre ellos:

- Toda persona con discapacidad tiene derecho a la rehabilitación profesional y a los servicios correspondientes, lo que conlleva al derecho de la formación profesional previa a la ocupación del empleo.
- En el proceso de formación profesional se deben tomar en cuenta los obstáculos con que puede tropezar la persona con discapacidad en el lugar de trabajo y a la vez se deben buscar los medios adecuados para eliminarlos.
- Los gobiernos deben asumir la responsabilidad de fomentar y financiar los servicios de rehabilitación profesional.

Estos principios confirman que las personas con discapacidad poseen derechos y habilidades para recibir la formación profesional que las facultará para obtener, conservar y ascender en un empleo adecuado, ya que se concentran no sólo en el apoyo que debe darse a esta población para que pueda responder a las necesidades del mercado, sino también en los cambios que deben darse a nivel social para alcanzar la integración laboral adecuada de las personas con discapacidad.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, los Estados deben "establecer todas las medidas necesarias para hacer posible que las personas con discapacidad trabajen en un entorno laboral normal, como asalariados o autoempleados. Asimismo, cuando la limitación de la capacidad profesional haga imposible trabajar en un entorno laboral ordinario, deberá promoverse la integración de la persona con discapacidad al sistema productivo, mediante fórmulas especiales de trabajo". (Sarazola y otras; 1998: 28)

A pesar de las recomendaciones brindadas por entes reguladores en este campo tales como la G.L.A.R.P. y la O.I.T., en la dinámica socioeconómica y laboral actual de nuestro país, caracterizada por la exigencia de requisitos y alta competitividad; las primeras personas desplazadas de las posibilidades laborales son aquellas que presentan alguna limitación física, mental o sensorial.

Lo anterior debido principalmente a que el/a empresario/a busca obtener la mayor ganancia o productividad al menor costo posible, por lo que no consideran lógico contratar a una persona cuya capacidad productiva sea en apariencia escasa. (Seoane; 1998)

En este sentido, la discapacidad se constituye en un obstáculo para lograr obtener, conservar y promoverse en un empleo, generando que una persona con discapacidad en situación de desempleo experimente consecuencias que afectan su calidad de vida en diferentes ámbitos tales como:

a) Ámbito del individuo

- Pérdida de capacidad de ganancia o disminución de su capacidad para obtener ingresos económicos.
- Dependencia económica de otras personas.
- Pérdida de categoría socio-profesional.
- Imposibilidad de aplicar su capacitación y experiencia.

b) Ámbito familiar

- Reducción de ingresos.
- Situación de inferioridad social.
- Recargo de funciones por parte de los y las integrantes de la familia debido a los cuidados y atención que en ocasiones requiere la persona con discapacidad.
- Tensiones familiares.

c) Ámbito social

- La persona con discapacidad desempleada genera para la sociedad la pérdida de la contribución que obtendría de un/a trabajador/a activo/a, ya que no se aprovecha los conocimientos y habilidades de las personas con discapacidad.
- Disminución de mano de obra.
- Cargas financieras para atender y sostener a la población con discapacidad y su familia.
- Aumento de personas improductivas y dependientes.

A lo largo de la historia, debido a las dificultades señaladas, para lograr la incorporación de personas con discapacidad al sector productivo, han surgido políticas internacionales, regionales y nacionales que han determinado la forma en que esta área ha sido abordada por diversas instituciones y sistemas de atención, con el interés de crear estrategias para hacer viable una total inclusión de la población con discapacidad a la dinámica social.

En el caso de América Latina, la G.L.A.R.P., ha difundido en las últimas dos décadas, modelos de respuesta a las necesidades laborales de la población con discapacidad, brindando a los países de la región, valiosos aportes en el área técnica y conceptual.

Este Grupo del cual Costa Rica forma parte, plantea una propuesta de implementación conceptual y técnica de los procesos de rehabilitación profesional; comprendiendo esta última como “el proceso por el cual la persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas en una deficiencia o una discapacidad, que afecten su desempeño laboral dificultándole o imposibilitándole la integración socio-laboral mediante la consecución, el mantenimiento y la promoción en una actividad productiva.” (Murillo; 1997:57)

El objetivo de este proceso, es la inclusión de la población con discapacidad a la sociedad a través del desempeño de una actividad productiva. Esto se comprende como la posibilidad de que la persona con discapacidad participe en la vida de su comunidad, desarrollando una actividad productiva que tenga capacidad, deseo y la oportunidad de desempeñar.

En este enfoque, la actividad productiva es entendida como “aquella que se realiza habitualmente bajo condiciones laborales regulares o específicas, en un medio laboral ordinario o adaptado, siempre que represente un ingreso económico”. (Ibid: 59)

Desde esta perspectiva, la persona con discapacidad tiene un papel preponderante en el proceso de Rehabilitación Profesional, por cuanto debe adquirir primeramente, conciencia de su discapacidad, de su potencial y de las posibilidades que su medio le ofrece. Asimismo, participar de manera activa y responsable en la toma de decisiones sobre la conducción y construcción de su propio proceso y en la elección y utilización de los apoyos que requiere para compensar las desventajas que pueda tener para su integración socio-laboral. (Murillo; 1997)

Por otra parte, las instituciones y servicios de rehabilitación deben tener como función, el ofrecer y proporcionar apoyos personales e individuales a las personas con discapacidad e incidir sobre el medio social, para eliminar o reducir los obstáculos que dificultan la inclusión de la población con discapacidad, con base en los principios de normalización, desinstitucionalización y flexibilidad.

La normalización implica que en la medida de lo posible, las personas con discapacidad “tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás miembros de la sociedad y que puedan utilizar los servicios que comúnmente emplean los demás. Este principio plantea la normalización de esas personas, lo que lleva a la adaptación de los medios y las condiciones de vida acordes con sus necesidades” .(Alvarado; 1998:15)

C. ENFOQUE DE RIESGO Y RESILIENCIA

Durante mucho tiempo, en las distintas esferas de las ciencias humanas, la tendencia fue dar mayor énfasis a los estados “patológicos”. Por ese motivo, las investigaciones se centraron en la descripción exhaustiva de las enfermedades y el intento de descubrir causas o factores que pudiesen explicar resultados negativos, o no deseados, tanto en lo biológico como en lo mental. (Munist y otros; 1998:8)

Por lo tanto, el abordaje de los problemas humanos se ha enfocado desde el conocimiento e intervención de las condiciones de vulnerabilidad que el sujeto de intervención presenta, es decir, se establece contacto con la población a partir de la identificación de alguna problemática individual, grupal, comunal, etc. Este abordaje se conoce como el enfoque de riesgo; desde el cual interesa conocer y determinar todos los factores de vulnerabilidad y las situaciones problemáticas que limitan el desarrollo pleno de las personas que enfrentan alguna condición de desventaja.

Desde esta perspectiva cuando se “extermina” el problema se alcanza la solución; sin embargo, la complejidad de estas situaciones evidencia que no siempre los problemas se pueden eliminar en su totalidad y que la solución no solamente se alcanza enfocando la atención en los problemas identificados.

Tal como lo mencionan Munist y otros (1998) a pesar de los esfuerzos realizados desde el enfoque de riesgo muchas interrogantes quedaron sin respuesta y “a menudo las predicciones de resultados negativos hechas en función de factores de riesgo que indicaban una alta probabilidad de daño, no se cumplían. Es decir, la gran mayoría de

los modelos teóricos resultaron insuficientes para explicar los fenómenos de la supervivencia humana y del desarrollo psicosocial". (Idem)

Desde los años ochenta, ha aumentado el interés por investigar las características de personas que a pesar de haber sido creadas en condiciones adversas, o en circunstancias que aumentan las probabilidades de presentar problemas mentales o sociales; han demostrado capacidades sorprendentes para sobreponerse a la persecución, a la pobreza, al aislamiento, la discriminación, así como a catástrofes 'naturales' o generadas por las condiciones humanas.

A partir de varias investigaciones "se concluyó que el adjetivo resiliente, tomado del inglés resilient, expresaba las características mencionadas anteriormente y que el sustantivo resiliencia expresaba esa condición. En español y en francés (résilience) se emplea en metalurgia e ingeniería civil para describir la capacidad de algunos materiales de recobrar su forma original después de ser sometidas a una presión deformadora". (Idem)

De acuerdo con Elbio Nestor Suárez (Citado por Badilla;1999:24), la resiliencia es entendida como inverso de riesgo o complemento de él. Este enfoque permite, en lugar de dar énfasis en aquellos factores negativos que permitan indicar quién sufriría daño, ver y analizar factores positivos que protegen a la persona.

Retomando conceptualizaciones dadas por diferentes autores, entre ellos Rutter (1991), Suárez (1993, Vanistendael (1995), González (1996), Grotberg (1996), Reyes (1996), Sagor (1996), Holaday y McPhearson (1997) se puede definir resiliencia como la capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, resistirlas, superarlas y salir adelante positivamente o incluso transformado luego de ser sometido a factores de alto riesgo que han vulnerabilizado su integridad o que le han causado daños graves en su vida psíquica, moral, espiritual o social. (Araya Monney; 1999)

Dicho en otras palabras, la resiliencia se constituye en la capacidad que tiene una persona de resistir a la destrucción, preservar la integridad en circunstancias difíciles y lograr asumir una actitud positiva ante dichas situaciones. (Badilla, 1999)

Se vincula extremadamente con las habilidades y destrezas adquiridas por una persona en su lucha contra la adversidad y en su capacidad de poder afrontar retos cotidianos (Badilla, 1999). "Implica la posibilidad de sobreponerse y salir adelante después de haber sido sometidos a situaciones altamente estresantes o traumáticas" .(Casas y Campos, 1999: 30)

Helena Badilla A., en su artículo "Para comprender el concepto de Resiliencia" (1999), aclara que no es una sumatoria de aspectos personales, biológicos y de origen social, lo que determina que una persona sea resiliente o no. Más bien se trata de ver al ser humano "en resiliencia", el cual forma parte de una dinámica en la que los recursos tanto, personales como sociales, interactúan de tal manera que constituyen una amalgama de posibilidades que producen respuestas asertivas y satisfactorias, permitiendo no sólo la solución de conflictos sino también, el desarrollo y potencialización de otras posibilidades para enfrentar con éxito su realidad. (Badilla; 1999)

Cabe mencionar que la resiliencia, no debe ser considerada como una capacidad estática sino que ésta, puede variar a través del tiempo y de las circunstancias. La misma es el resultado de un balance de factores de riesgo, factores protectores y la personalidad del ser humano. Así pues, al analizar la interacción de esos tres componentes, no debe ser tomado únicamente el nivel individual, por el contrario, debe ensancharse el concepto para entender la interacción con las variables sociales y comunitarias con las que tiene contacto el individuo. (Suárez Ojeda; 1993 : 13)

En este sentido la resiliencia es una capacidad que se encuentra latente y según González (1996) su activación depende de las vivencias a que se exponga la persona, es también un proceso activo de resistencia ante la dificultad que se experimenta. No es constante ya que hasta las personas más resistentes pueden tener altibajos y por ello Vanistendael (1995:33) anota que la resiliencia se puede estimular. (Araya Monney; 1999)

Para Kotliarenco (1996) no todas las personas son resilientes en todo momento, pues hay quienes son competentes en situaciones de riesgo, no obstante pueden a la vez ser vulnerables frente a problemas físicos o mentales, de ahí que la vulnerabilidad se

manifieste cuando las personas al enfrentarse ante una situación de presión, se les dificulta recuperarse.

En síntesis, el enfoque de resiliencia y el enfoque de riesgo se refieren a aspectos diferentes, sin embargo considerarlos en forma conjunta genera un enfoque global y complementario que proporciona mayor flexibilidad para comprender y abordar las situaciones humanas, desde una perspectiva más integral.

Considerando lo anterior, se pueden identificar en ambos enfoques indicadores que determinen el grado de vulnerabilidad o la capacidad de resiliencia en las personas. A continuación se plantean factores que permiten caracterizar ambos enfoques de acuerdo a los hallazgos identificados por otros autores.

1. FACTORES DE RIESGO

El uso tradicional de los factores de riesgo ha sido esencialmente biomédico, sin embargo este concepto no resulta suficiente para interpretar aspectos del desarrollo humano, ya que el riesgo también se genera en el contexto social.

Según Munist y otros (1998), la epidemiología social realizó un aporte significativo a la conceptualización de riesgo, por medio de la búsqueda de factores en el ámbito económico, psicológico y familiar. Lo anterior permitió reconocer la existencia de una trama compleja de hechos psico-sociales, algunos de los cuales se desarrollan con riesgo social, tales como: la pobreza, la situación habitacional precaria, la violencia intrafamiliar y la falta de alimentación adecuada; estos factores al actuar conjunta y simultáneamente pueden tener un resultado negativo en el crecimiento y desarrollo integral del ser humano.

Por lo tanto, factor de riesgo puede concebirse como característica de cualquier grupo social que está relacionada con una elevada probabilidad de causar daño al ser humano.

Algunas investigaciones han observado “que las probabilidades de padecer daños pueden surgir de sujetos que concentran en sí los factores de riesgo, constituyéndose en individuos en alto riesgo o generadores de riesgo” .(Munist y otros; 1998:12)

En el caso de la población con discapacidad, ésta se ha identificado como un grupo en riesgo por cuanto, su condición generalmente se asocia a situaciones de exclusión social, económica, cultural y política.

De ahí que su abordaje tanto investigativo como de intervención ha sido predominantemente enfocado al riesgo, definiendo con mayor precisión los factores que obstaculizan el acceso a las oportunidades, las cuales son barreras que dificultan el desarrollo pleno en las distintas áreas de su vida. Estas barreras se pueden agrupar en las siguientes categorías:

a) Barreras que surgen en el ámbito individual

La discapacidad implica en una persona el enfrentarse a condiciones externas e internas que requieren de un proceso de ajuste para adecuar alternativas que le permitan adaptarse a su condición, no obstante existen formas no saludables de asumir la discapacidad. De acuerdo con Mézerville (1990), las personas que enfrentan una discapacidad, atraviesan por momentos propios de una crisis, que de no superarse limitan que la persona acepte de forma saludable su condición de discapacidad.

- Negación: En esta etapa la persona se niega a aceptar la realidad o veracidad de los hechos.
- Cólera: La persona en esta etapa se revela contra los hechos, manifestando una carga de agresividad muy fuerte.
- Manipulación: El individuo trata de lograr una aceptación de sus circunstancias en sus propios términos, imponiendo condiciones y manipulando a las personas que lo rodean para alcanzar sus fines.

- Depresión: El individuo se acerca a aceptar la realidad inevitable de los hechos pero con una profunda actitud de lástima hacia si mismo y una terrible necesidad de llorar profundamente su pérdida.

b) Barreras que nacen en el seno familiar

Con relación a esta categoría, ubicamos aquellas actitudes que subyacen en las relaciones intrafamiliares que no favorecen la superación y crecimiento de la persona con discapacidad.

Al respecto, Sandra Masís (1995), señala actitudes como las siguientes:

Dependencia: Por parte de la persona con discapacidad hacia la familia y viceversa.

Sobreprotección: Ejercida desde la familia hacia la persona con discapacidad.

Rechazo y negación: Hacia la persona con discapacidad y hacia su enfermedad.

Por otra parte, Gabriela Chaverri (1996), plantea en su investigación, realizada en el Taller Protegido del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, que generalmente son los padres quienes obstaculizan el proceso de rehabilitación pues, subestiman la capacidad de sus hijos, incurriendo en la sobreprotección.

b) Barreras que surgen desde la sociedad civil

Rodrigo Jiménez (1996), en su libro: "Los Derechos Humanos de la Personas con Discapacidad", plantea que esta población, al igual que las mujeres, los negros y los adultos mayores, es víctima de una serie de estereotipos que responden a prejuicios y actitudes de discriminación social.

A raíz de esto, la sociedad ha ideado diversos vocablos para referirse a la población con discapacidad, entre ellos: impedidos (as), minusválidos (as), lisiados (as), mongolitos (as), etc., los cuales refuerzan los paradigmas discriminantes existentes.

Entre los estereotipos respecto a dicha población pueden mencionarse:

- La persona con discapacidad clasificada de villana o malvada: Existen en el ámbito social diversas manifestaciones que refuerzan dicho paradigma, por ejemplo: piratas con piernas de palo o el Jorobado de Nuestra Señora.
- La persona con discapacidad que no crece y que siempre se debe proteger: Se cree que la persona es incapaz de tomar decisiones y que siempre debe ser guiado en sus acciones.
- La persona con discapacidad, idealizada como super héroe: El hecho de que existan personas que pertenezcan a este grupo poblacional, no significa que tengan aptitudes extra naturales. "El idealizar a una persona con discapacidad es una manera más de discriminar, debemos aceptarla tal y como es, es un ser humano con virtudes y defectos". (Jiménez; 1996: 205)
- La persona con discapacidad, clasificada como torpe: A través de la historia, la sociedad ha canalizado parte de su agresión hacia esta población, por medio de la burla. "Las diferencias al caminar, comunicarse o aprender han sido objeto de burla social". (Idem)
- La persona con discapacidad que inspira lástima: Este sentimiento surge y se desarrolla principalmente en el seno familiar, en el círculo de amigos, en la sociedad y finalmente, como producto de ello, en la persona misma.
- La persona con discapacidad, calificada como violenta: El mito social, creado hacia las personas con discapacidad encierra un concepto de violencia y agresión por naturaleza, razón por la cual, deben permanecer alejadas de la demás población.

c) Barreras de accesibilidad al entorno físico

La accesibilidad es la condición necesaria para que las personas con discapacidad disfruten de oportunidades sociales equiparables a la demás población. Dentro de las barreras que limitan la accesibilidad de las personas con discapacidad al entorno público se identifican las siguientes:

- Barreras arquitectónicas: son impedimentos que se presentan en el interior de los edificios frente a las distintas clases y grados de discapacidad (Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, de España; Sf: 27). Estas se presentan tanto en los edificios de acceso público como privado, donde se presentan condiciones infraestructurales que limitan el acceso y la libertad de movimiento al interior de los mismos. Para la eliminación de estas barreras se requiere que los edificios sean franqueables, es decir, que se pueda entrar al edificio desde la vía pública o del exterior sin la ayuda de terceros. Así mismo, que éstos sean accesibles para el movimiento, el desarrollo de actividades y adecuados para la utilización de los servicios que en él se generen .
- Barreras urbanísticas: son los impedimentos que presentan la estructura y mobiliario urbanos, sitios históricos y espacios no edificados de dominio público y privado, frente a las distintas clases y grados de discapacidad (Ibid: 28). Entre las barreras arquitectónicas más frecuentes se pueden mencionar las aceras, los bordes o las alcantarillas, escaleras en la vía pública, los semáforos no adaptados, entre otros. Estas condiciones reflejan una planificación del desarrollo urbanístico poco equiparable, la cual debe integrar conceptos tales como la transitabilidad por las calles, el espacio adecuado de estacionamiento para la población con discapacidad y la utilización del mobiliario urbano para toda la población, incluyendo a la que tiene alguna discapacidad.
- Barreras en el transporte: son impedimentos que presentan las unidades de transporte particulares o colectivas (de corta, mediana y larga distancia) terrestres, marítimas, fluviales o aéreas frente a las distintas clases y grados de discapacidad (Ibid: 29). En el caso específico de Costa Rica este tipo de barrera es totalmente evidente en el acceso a los autobuses públicos y taxis.

Lo ideal para la eliminación de estas barreras, es que las personas con discapacidad tengan facilidad para identificar las unidades de transporte mediante una señalización normalizada, visible y legible; con facilidad para el abordaje, ya sea por medio de accesorios especiales o por características de diseño; con posibilidades de

desplazamiento de la persona y su ayuda técnica al interior del vehículo y que cuenten con reserva de lugares identificados y señalados claramente.

d) Barreras en la comunicación

- Barreras en las telecomunicaciones: son los impedimentos o dificultades que se presentan en la comprensión y captación de los mensajes, vocales y no vocales y en el uso de los medios técnicos disponibles para las personas con distinta clase y grado de discapacidad (Idem).

d) Barreras que se presentan a raíz de la Intervención Estatal

Incluimos en esta categoría aquellas respuestas estatales dirigidas a la atención de esta población, por medio de políticas públicas nacionales e internacionales, así como también las omisiones en las que se incurre, ignorando la problemática existente.

Una decisión política responde a la concepción que se tiene de una población o problema determinado, por tanto, ésta puede contemplar prejuicios o estereotipos que en última instancia perpetúan formas de discriminación.

Al respecto, en el documento "Discapacidad y Derechos Humanos", compilado por Lorena González de Volio, encontramos los planteamientos de los siguientes autores:

Rodrigo Jiménez menciona que la discriminación puede darse de dos formas: la discriminación activa, que sucede cuando una acción da un trato desigual a las personas con discapacidad, por cuanto se les otorga una descalificación a priori; y la discriminación pasiva, que se manifiesta por una omisión, es decir, cuando hay ausencia de normas en determinados aspectos.

Ronaldo Hirsh, expresa que a nivel institucional existe una mezcla entre competencia, falta de rigor profesional y ético, en la que constantemente se atropellan los derechos del individuo con discapacidad. Menciona a la vez que "la discriminación de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de la rehabilitación integral ... se agrava porque a veces pareciera que estos no son prioridad del gobierno, ni de las instituciones de

educación básica, secundaria o superior", por otra parte menciona que "las personas con discapacidad – erróneamente estereotipadas – se conciben como improductivas para el sistema vigente." (González de Volio; 1992: 63)

María Eugenia Vargas, menciona que en América Latina, existe mucha deficiencia, ignorancia y muchos vacíos en la legislación para que la persona con discapacidad pueda disponer de cómo realizar y alcanzar su desarrollo. Existen por ejemplo barreras legales para que las personas con discapacidad realicen pruebas de idoneidad para desempeñar puestos públicos.

Por su parte, Alicia Amate refiere que el sector político a nivel latinoamericano, difícilmente incluye la discapacidad como un problema social prioritario. Esta falta de priorización en los programas hace que la calidad de vida del grupo poblacional constituido por personas con discapacidad, constituya un serio problema en los países en desarrollo, pues genera ausencia de servicios de rehabilitación, exclusión en el proceso de planificación, actitudes negativas y discriminatorias, segregación social, falta de acceso a los servicios generales, aumento de la mortalidad y morbilidad, mala nutrición frecuente e infecciones entre los niños discapacitados".(Ibid: 29-30)

Con respecto al trabajo se manifiestan barreras tanto desde el Estado como desde la sociedad civil, debido a una serie de estereotipos sociales a los que se enfrentan diariamente las personas con discapacidad y que no les permiten competir de igual forma en relación con otros. En este sentido, al verse limitado su derecho de acceder a un trabajo adecuado para satisfacer sus necesidades, ven amenazadas sus posibilidades de ser económicamente autosuficientes, y por ende, ser restringidos en el ámbito de su desarrollo integral.

e) Barreras manifiestas en el Sector Empresarial

La posibilidad de tener empleo está determinada en parte, por una serie de condiciones y percepciones sobre un modelo ideal de trabajador/a. Este modelo está constituido por una serie de parámetros permeados por estereotipos sociales que frecuentemente dificultan la accesibilidad a un empleo por parte de las personas con discapacidad.

Entre los estereotipos que limitan la contratación de personas con discapacidad por parte de los empresarios, se pueden mencionar:

- A nivel físico y productivo se considera que los/as trabajadores/as con discapacidad no pueden utilizar las herramientas ni la maquinaria de manera satisfactoria.
- Las personas con discapacidad necesitan equipo especial de alto costo económico.
- No pueden desplazarse en transporte público.
- No son lo suficientemente productivos.
- No tienen facilidad para movilizarse y adaptarse.
- Se considera demasiado peligroso tener trabajadores/as con discapacidad pues el entorno laboral puede agravar su deficiencia. Por ejemplo en caso de incendio.
- Las personas con discapacidad suelen ser poco cumplidoras y frecuentemente están incapacitadas por enfermedad.
- Perjudican la imagen de la empresa, pues los/as clientes suelen sentirse incómodos cuando tienen que tratar con estas personas.
- Consideran que las personas con discapacidad se irritan fácilmente y no suelen llevarse bien con el resto del personal.
- Suelen generar problemas de comunicación con la gerencia, especialmente si su rendimiento es insuficiente. (OIT; 1992)

2. FACTORES PROTECTORES

El objetivo principal de esta investigación consiste en identificar los factores individuales y del entorno que han incidido en que las personas con discapacidad logren, a pesar de los múltiples y diversos obstáculos a los que debe hacer frente cotidianamente; alcanzar un crecimiento y desarrollo integral, de acuerdo a sus necesidades personales y familiares.

Estos factores pueden ser considerados como mecanismos protectores, ya que si la vulnerabilidad es una intensificación de la reacción de estímulos que en circunstancias normales conduce a una desadaptación, ocurre lo contrario cuando en algunas circunstancias actúa un factor de atenuación. Este factor es comúnmente llamado factor protector el cual, muestra sus efectos cuando se presentan situaciones que provocan estrés y el individuo responde de manera adaptativa. (Araya y otros;1999)

Los factores protectores son entendidos como aquellos mecanismos amortiguadores o moderadores de carácter social, económico, familiar, institucional, espiritual, recreativo y religioso, promovidos o facilitados por el ambiente, las personas, las instituciones y las familias que intervienen en el trato y la atención de los grupos de individuos que están en las situaciones de riesgo y vulnerabilidad. (Kotliarenco y Dueñas, citado por Araya y otros;1999)

a) Clasificación de Factores Protectores

De acuerdo a la teoría existente en este aspecto, los factores protectores pueden ser agrupados en factores internos y externos al individuo, los cuales serán caracterizados a continuación:

a.1. Factores Protectores Internos: Recursos Personales o Individuales

Los recursos personales son las fortalezas o características propias del individuo, que le permiten elaborar una visión positiva de las circunstancias desfavorables de la vida.

Entre esos recursos se pueden identificar los siguientes:

- **Autonomía:** Según Suárez (1997) la autonomía se refiere al sentido de la identidad personal y a la habilidad para actuar independientemente ante situaciones que se presenten en el medio. Woolin señala que la independencia, implica saber fijar límites entre la persona misma y el medio o los problemas, por tanto, es la capacidad de mantener distancia emocional y física sin caer en aislamiento. (Citado por Suárez Ojeda; sf: 5)

En este sentido la autonomía le otorga a la persona la motivación necesaria para forjarse metas y esperanzas, las cuales son fundamentales para orientar a la persona hacia el éxito.

Según Munist (1998) algunos autores plantean que la autonomía se refiere a un fuerte sentido de independencia; a la importancia de tener un control interno y un sentido de poder personal, así mismo otros insisten en la autodisciplina y el control de impulsos.

Lo anterior se sintetiza en "el sentido de la propia identidad, la habilidad para poder actuar independientemente y el control de algunos factores del entorno". (Munist; 1998:21)

- **Iniciativa:** la cual se entiende por el gusto de exigirse y ponerse a prueba en tareas progresivamente más exigentes. Este aspecto está íntimamente relacionado con el anterior.
- **Características temperamentales:** Para Kotliarenco y Dueñas (1992) las características temperamentales que se enmarcan como factores protectores son aquellas que se relacionan con el nivel intelectual del individuo, al acercamiento o rechazo de la vida y la habilidad para relacionarse adecuadamente con otros manteniendo una comunicación adecuada. (Citado por Araya Morney y otras; 1999)
Por otra parte Losel (1994:9) plantea que las características del temperamento que facilitan un manejo adecuado de las situaciones son: la flexibilidad, orientación para un acercamiento efectivo con las personas o acontecimientos, control de impulsos y de reacciones, así como la capacidad de comunicación verbal. (Idem)
- **Humor:** Barros (1990) define el humor como una respuesta a través de la cual podemos transformar una situación dramática en algo menos dramático y soportable, ya que permite aliviar la tensión al reírse y tomar cierta distancia. Es una característica propia de una personalidad madura ya que es la capacidad que se posee de encontrar el lado gracioso o cómico a cualquier situación. (Citado por Chinchilla y otros; 1997)
Vanistendal (1995) señala que el sentido del humor "es un tema demasiado serio para no tener cabida en la vida de las personas", por cuanto reírse de sí mismo denota la capacidad de aceptar los fracasos y confianza en que, aún cuando las cosas no salgan bien, se puede salir adelante. (Idem)

Con relación a lo anterior Campalans (1998:25) afirma que "el humor nos permite ver a través de lo que parece irracional, lo racional. Refuerza nuestro instinto de conservación y preserva nuestra salud de espíritu, gracias a él, las vicisitudes de la existencia se tornan más llevaderas". (Citado por Araya y otros; 1999)

El humor puede ser el instrumento mediante el cual el individuo puede autogenerarse ánimo en momentos de adversidad, es una cualidad que facilita las relaciones interpersonales; de esta forma el individuo con sentido del humor se sentirá apreciado por los demás y tendrá la capacidad de construir una red de apoyo social, ya que facilita el establecer lazos e intimidad con otras personas.

- **Capacidad para resolver problemas:** Se refiere a la habilidad con que cuenta una persona para encontrar una solución oportuna ante situaciones adversas. Es importante y necesario que en la resolución de problemas esté presente un estilo de lucha que le facilite adaptarse con éxito a los momentos difíciles y no someterse pasivamente a ellos. Esta actitud resiliente le permitiría enfrentar situaciones adversas en forma positiva. (Chinchilla y otras, 1997)

- **Autoestima y la concepción positiva de sí mismo:** Varios autores, entre ellos Menvielle (1994), De Ceballos (1994), Krauskopf (1995) y Vanistendael (1995), consideran la autoestima como un factor protector, ésta se puede conceptualizar como el valor que tiene la persona de sí misma a lo largo de toda su vida, incluyendo sentimientos, pensamientos, experiencias y sensaciones. (Araya, y otras, 1999)

La autoestima puede ser considerada como el fundamento sobre el cual se edifica la capacidad de cualquier individuo para resolver problemas y este es un factor que le permite al individuo estar bien consigo mismo y a la vez tener una buena relación con las otras personas, lo que facilita el establecimiento de redes sociales de apoyo.

Según Branden (s.f), se identifican seis bases de la autoestima:

La conciencia, la cual implica, vivir conscientemente, hacerse capaz y responsable de las acciones, objetivos, valores, y metas personales, de forma que estos guíen la relación con nosotros mismos y con nuestro medio". (Ibid:58) La autoestima está determinada por la forma en que se usa la conciencia, las selecciones que se hagan, la honestidad que posee al asumir acontecimientos, y el nivel de integridad con que se cuenta.

La autoaceptación es la capacidad de aceptar lo que se siente y lo que se es, permite ser plenamente consciente de la naturaleza de las elecciones y decisiones. Branden menciona tres niveles de autoaceptación: ser para sí mismo (la persona se valora a sí misma y se trata con respeto); tener ganas de experimentar (lo que se es, se piensa, siente, desea y se ha hecho); compasión o amistad consigo misma (aceptarse a sí mismo completamente y sin reservas).

Para Mézerville (1990), la aceptación de la discapacidad es un proceso que se da cuando se ha superado la necesidad de negar, revelarse, manipular o deprimirse ante la situación.

La autoresponsabilidad, que implica que la persona asuma una posición responsable ante la realización de sus deseos, no esperando que otros hagan realidad sus sueños. Según refiere Englenfried (1996), las personas deben ser responsables consigo mismas en los siguientes ámbitos: autoaserción y sentido de propósito e integridad. Estos elementos mantienen una relación recíproca entre sí. (Englenfried citado por: Chinchilla y otros, 1997) Ser responsable para lograr y reconocer sus propios deseos, responsabilizarse de las propias decisiones, por el nivel de conciencia con que se asume el trabajo, por la forma en que desarrollan las relaciones interpersonales, por el comportamiento que asume con otras personas, por la calidad de las propias comunicaciones, de la propia felicidad, para aceptar y escoger los valores que se van incorporando a la propia vida, de aumentar la propia autoestima. (citado por Chinchilla y otros, 1997)

La autoaserción, que se relaciona con la autonomía, la madurez y la libertad de ser uno/a mismo/a y poder considerar lo que conviene o no. "La persona que posee una verdadera asertividad, se caracteriza por poseer capacidad para expresarse abiertamente a la hora de manifestar sus sentimientos, pensamientos, deseos o habilidades". (Chinchilla y otros, 1997:65) La autoaserción consiste en: tratarse a sí mismo con respeto, negarse a fingir para 'caer bien' a los/as otros/as y poder defender los intereses propios.

Vivir con propósito, toda persona debe luchar por una meta, por objetivos que le permitan desarrollar fortalezas y habilidades, y alcanzar una actitud positiva ante las experiencias de la vida. (Chinchilla y otros, 1997) Esto permite desarrollar la convicción de ser competentes para vivir y merecer felicidad. La importancia de vivir

con propósito, reside en el hecho de que es la base para responder de manera activa y positiva a las oportunidades que se presentan en el trabajo, en el amor y en la diversión, así como la serenidad de espíritu que hace posible disfrutar de la vida.

Integridad, Branden citado por Englenfried (1996), define la práctica de integridad personal como: "la integración de ideas, convicciones, normas, creencias y comportamientos. Cuando el comportamiento está de acuerdo con sus valores, [y] los ideales estén de acuerdo con la práctica, tendremos integridad". (citado por Chinchilla y otros;1997)

Fe y espiritualidad, es la certeza de la existencia de un ser o realidad "superior", más allá del mundo inmediato, que "proporciona en las personas instancias integradoras para la comprensión del mundo". (Chinchilla y otros;1997:52)

La espiritualidad puede ayudar a los individuos a encontrar un significado de las cosas o situaciones; lo cual permite enfrentar los desafíos de la vida con mayor paz y seguridad.

Algunos autores han identificado otras características que pueden ser consideradas como factores protectores, Woolin llama a estos factores "mandala", la cual es una expresión utilizada por los indígenas navos del sur-oeste de los Estados Unidos, para referirse a las fuerzas que hacen que el individuo enfermo encuentre su resistencia interna para sobreponerse a la enfermedad. (citado por Suarez; Sf) Entre estos factores se encuentra:

- La Iniciativa
- Introspección, que para Woodin es el arte de preguntarse a sí mismo/a y darse una autorespuesta honesta.
- Creatividad, entendida como la capacidad de crear, producir e inventar.
- Moralidad, que según Woodin es la conciencia para extender el deseo personal de bienestar a toda la humanidad y la capacidad de comprometerse con valores.

a.2. Factores Protectores Externos: Recursos o redes familiares y comunitarias

La familia y el entorno social, juegan un rol esencial en el desarrollo del individuo, ya sea para potencializar u obstaculizar. Según el modelo teórico socio – ecológico de Uri Brofenbrenner (1979) el individuo y el medio que lo rodea, son partes de un sistema de red, cuyas influencias son mutuas y circulares. De acuerdo con este modelo, cada persona se

halla en una realidad que consiste en un número de sistemas de diferentes niveles (Klefbeck; 1995).

En este sentido los individuos y colectividades se conciben como parte de múltiples redes de interacciones familiares, de amistad, laborales, recreativas, políticas, culturales, informativas, etc, las que se constituyen en un entramado o nido de relaciones sociales. Estas relaciones son construidas por vínculos tanto positivos como negativos (facilitadores o inhibidores), que conducen a alianzas y estrategias de sobrevivencia, creadas por los humanos en su quehacer cotidiano.

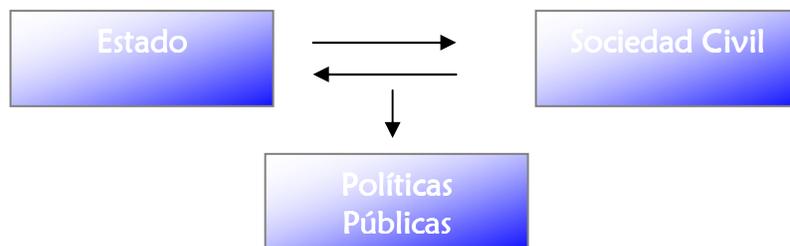
Estos vínculos o interacciones se conocen como redes de ayuda mutua y representan mecanismos de sobrevivencia y solidaridad, que se tejen en función de la satisfacción de necesidades concretas (alimentación, vestido, vivienda, salud, etc).

Si bien las redes son características de todas las relaciones humanas, éstas poseen particularidades según sean las condiciones de los distintos grupos sociales. No obstante se puede decir que las redes nutren tres dimensiones de la vida social: la reconstrucción del tejido social, la expansión de comportamientos que favorecen la participación y la reducción de la vulnerabilidad frente a situaciones problemáticas.

II. MARCO REFERENCIAL: POLÍTICA PÚBLICA COSTARRICENSE EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

Tomando en cuenta que una política pública es producto de decisiones gubernamentales que afectan las condiciones de vida de diferentes grupos sociales, las cuales responden a necesidades o problemas socialmente legitimados y vigentes, adquiere importancia realizar una breve descripción de la política pública en materia de discapacidad, con el fin de identificar la intervención estatal en respuesta a las necesidades de esta población.

Para este fin la política pública será entendida como la expresión de las relaciones entre el Estado y la Sociedad Civil; es decir son mediaciones que surgen entre ambas partes, que no sólo suponen las iniciativas desde el Estado, sino también las demandas y reacciones de la sociedad civil. Es decir es producto de la relación entre ambas y no exclusivamente de uno o de otro.



Las políticas públicas se constituyen en un proceso en el tiempo que involucra fundamentalmente la participación de diversos actores nacionales e internacionales, así como la creación de un marco legal normativo que respalde las decisiones tomadas por éstos.

Para efectos de esta investigación, este capítulo será abordado considerando tres fases fundamentales en el desarrollo de la política pública en materia de discapacidad: el origen, la formulación y la implantación.

Se debe aclarar que el mismo no se constituye en un capítulo de análisis sino en una descripción de dicho proceso, lo anterior por cuanto lo que se pretende es brindar al/la lector/a una ubicación general con relación al tema de discapacidad y el realizar un análisis de política pública no sólo se sale de los ejes centrales de esta investigación sino también, debido a su complejidad y amplitud requeriría de otro tipo de investigación.

A. ORÍGENES DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD EN COSTA RICA

Las primeras acciones sistematizadas existentes en el ámbito de la discapacidad se remontan a la asistencia brindada por grupos eclesiásticos a personas que padecían de lepra, enfermedad que se identificó en la época de la colonización (1735-1738); en este mismo período surge la primera intervención del Estado a favor de la población con discapacidad al crear un impuesto del algodón, el cual se destinó al establecimiento de la Fundación Lazareto, institución creada para la atención de leprosos.

Vale acotar que **antes de la década de los cuarenta** la respuesta dada por el Estado y organizaciones eclesiásticas a los problemas generados por enfermedades tales como la lepra, la tuberculosis, enfermedades mentales y las personas víctimas de accidentes laborales o de tránsito, se caracterizó fundamentalmente por ser de orden médico, asistencial y caritativo.

A partir de esa década se estableció un cambio en la historia costarricense, la cual se caracterizó por un período de lucha política por la creación de instancias jurídicas e institucionales que dieran respuesta a las necesidades de la población, principalmente de los grupos más vulnerables; entre ellos, las personas con discapacidad.

Este cambio se ve influenciado por un momento histórico en el que internacionalmente se establecen importantes instrumentos o normas orientadas a mejorar la calidad de vida de

estos grupos, entre ellas: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1956) y la Recomendación No. 99 sobre la Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos promulgada por la O.I.T. (1955). (ver anexo 1) Es así como en este período se inicia un proceso de reconocimiento de las necesidades de la población con discapacidad en áreas como la salud, la educación, el empleo y el ámbito social, por cuanto comienza, en algunas esferas, la concepción de la discapacidad como un problema social.

Posteriormente entre los años **1965-1976** se establecen a nivel estatal importantes acciones para la atención de las personas con discapacidad, influenciadas también por la intervención de Organismos Internacionales entre ellos la Asamblea General de las Naciones Unidas, la cual promulgó mecanismos jurídicos concretos para la defensa de los derechos de la población con discapacidad, tales como: la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971), la Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975). (ver anexo 2)

Dentro de los principales logros en este período está la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial como organismo de carácter asesor, supervisor y orientador de políticas en discapacidad (1973), tal y como lo establece la ley número 5347, en los artículos 1 y 2, inciso número 2.

Consecuentemente, en las décadas siguientes (**1976-1990**) se amplía la cobertura de atención, incluyendo la creación y puesta en marcha de modelos regionales que permitieron la desconcentración de acciones hacia otras áreas del país.

En este período se dan dos hitos determinantes en el proceso de la política pública de discapacidad: el fortalecimiento del liderazgo del CNREE como ente rector y el surgimiento de las primeras políticas públicas en materia de discapacidad.

Es importante acotar, que en este período se perciben importantes y significativos aportes de la sociedad civil por medio de la generación de algunos servicios a la población con discapacidad. Asimismo se marcan pautas importantes para el abordaje de esta materia en el país, especialmente en el área laboral, influenciadas por hechos suscitados en el ámbito internacional, tales como: el Programa de Acción Mundial para los Impedidos

(1980) que promueve la participación plena de las personas con discapacidad, la Recomendación No. 99 de la O.I.T sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, así como el Convenio No. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas (1983) que hacen referencia al principio de igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores y trabajadoras discapacitadas y a la promoción de la "integración o reintegración" de esta población a la sociedad. (ver anexo 3)

A continuación se pueden apreciar con mayor detalle los principales avances alcanzados a nivel nacional en el campo de la discapacidad hasta finales de la década de los noventa, los cuales se agrupan de acuerdo a la periodización y reconstrucción histórica realizada por la MsC. Soledad Murillo (1992):

Periodización histórica sobre el abordaje de la discapacidad en Costa Rica

Período	Principales Avances
Antes de 1940	<ul style="list-style-type: none"> • Se presentan algunas iniciativas aisladas, que se remontan al tiempo de la colonia. Con la aparición de la lepra, surgen como primeros esfuerzos las iniciativas de la clase eclesiástica, cuyo carácter fue caritativo y asistencial. • Se crea el Centro para Leprosos (1866), como primera intervención del Estado en esta materia. • Se generan algunas acciones para la atención de enfermedades como la tuberculosis y alteraciones mentales, que motivaron la creación de Centros como el Patronato Nacional Antituberculoso (1940), el Club Rotatorio San José (1940) y el Asilo Nacional de Insanos (1890).
1940-1965	<ul style="list-style-type: none"> • Se crean los primeros servicios en las áreas de educación especial (1940), de rehabilitación física (1954) y de rehabilitación profesional (1960) y se introducen de manera incipiente acciones de rehabilitación social. • Primeras acciones de capacitación de personal tanto dentro como fuera del país; y se inicia la asistencia técnica internacional. • Surgen algunas iniciativas privadas en rehabilitación. • Se promulgan las primeras leyes que orientan el desarrollo del campo de la discapacidad en los niveles educativo, laboral, médico y social, aunque con enfoque paternalista y sin la coordinación requerida para su óptimo desarrollo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Se crea la Escuela de Educación Especial (1940) actualmente llamada Centro Nacional de Educación Especial “Fernando Centeno Güell” y el Patronato Nacional de Rehabilitación(1955). • Se generan acciones en la rehabilitación física para la atención de la poliomielitis y los/as accidentados/as, quienes fueron atendidos/as de manera incipiente antes de los años 50 por el Instituto Nacional de Seguros (INS). • Se da un importante avance al reconocer la necesidad de abordar el área laboral en las personas con discapacidad.
1965-1976	<ul style="list-style-type: none"> • Se fortalece el concepto de la rehabilitación integral, se crean Centros de Atención importantes en el campo de la rehabilitación física. • Se construye el Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE) y en el campo de la discapacidad mental se concluye el Hospital Neuropsiquiátrico en Pavas. • Se consolidan los primeros grupos organizados de padres de personas con discapacidad.
	<ul style="list-style-type: none"> • En la Educación Especial se crean escuelas en varias zonas del país, se fundan las primeras asociaciones de padres de niños/as con discapacidad y se consolida la capacitación de personal especializado en la Universidad de Costa Rica. (U.C.R.) • En el ámbito laboral, se crea el Instituto de Rehabilitación Profesional (por la Asociación de Industrias de Buena Voluntad) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (M.T.S.S.) organiza el Servicio de Colocación Selectiva. La inserción sociolaboral se convierte en el objetivo principal de la rehabilitación. • Se enuncian importantes recomendaciones de la O.I.T., que marcan la trayectoria de la rehabilitación en este campo. • Se crean los Talleres de Rehabilitación Profesional (1970). • Se promulgan leyes, decretos y normas que favorecen la atención social a personas con discapacidad, lo que contribuye a la conceptualización y práctica de la rehabilitación social. • Se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (1973) como organismo técnico de carácter asesor y orientador de la discapacidad.
1976-1990	<ul style="list-style-type: none"> • La población con discapacidad y los procesos de atención dirigidos a esta adquieren mayor atención a nivel de política social. • Mayor formación y mejoramiento del recurso humano en el concepto de nuevas tendencias, conceptualizaciones y requerimientos, para lo cual se da la apertura de especialidades en este campo. • El C.N.R.E.E. asume liderazgo en el campo de la rectoría.

	<ul style="list-style-type: none"> • Se desconcentran las acciones y los servicios, desplazando esfuerzos y medios hacia las diferentes regiones, con la finalidad de ampliar cobertura y atender las demandas y necesidades de las comunidades. • Se genera mayor participación de la sociedad civil, algunos grupos organizados brindan servicios de terapia física. • Creación de aulas diferenciadas (1974) y aulas recurso (1977). • Creación del Programa Pre-vocacional que amplía la posibilidad de incorporar personas con discapacidad al sector productivo, así como servicios de rehabilitación profesional coordinadas por el C.N.R.E.E., en comunidades alejadas de la meseta central (1979). • Se crea el Modelo de Servicios Integrados Locales de Rehabilitación (S.I.L.O.R.) • Promulgación de la Política Nacional en materia de Rehabilitación. • Se fortalece la planificación y coordinación interinstitucional e intersectorial. • Se crea el Albergue Temporal de Salud del I.N.S (1989), y varias Unidades de Rehabilitación en diferentes Hospitales del país (1990).
--	---

Fuente: Elaboración propia, con información de Murillo, 1992.

Las acciones anteriores no sólo respondieron a las necesidades de la población con discapacidad, sino también están permeadas de la concepción que en el momento prevalecía con relación a la misma. Es decir, estas acciones operacionalizaron las concepciones o paradigmas de la discapacidad, lo cual acumuló experiencias concretas que permitieron el desarrollo de un proceso de transformación constante, desde la visión de la persona con discapacidad como sujeta de asistencia y atención profesional, a una persona que como cualquier otro ser humano requiere desarrollarse en forma independiente en todas las áreas de su vida, hasta llegar a una concepción de derechos.

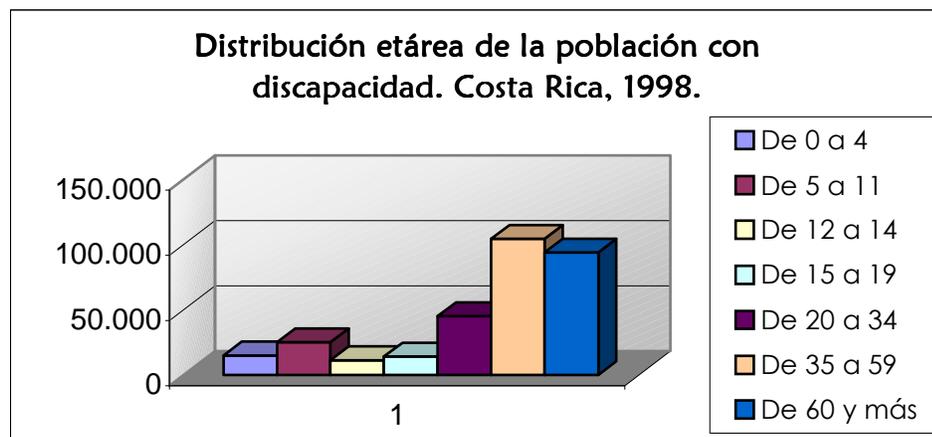
El reconocimiento de este último enfoque, ha sido el principal logro alcanzado en la década de los noventa, el cual ha estado reforzado y apoyado por un marco legal que se concreta con la promulgación de la Ley 7600: Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, decretado en Mayo de 1996 y su Reglamento en 1998

A pesar de los esfuerzos realizados y de los logros alcanzados en décadas anteriores, la condición de las personas con discapacidad, todavía constituye hoy día una situación de

interés y preocupación nacional, tanto por su dimensión estadística como por sus principales efectos y características.

La anterior aseveración puede ilustrarse con los principales resultados de la Encuesta de Hogares de 1998, la cual señala que del total de la población nacional (3.340.909) 311.359 tienen algún tipo de discapacidad, de los cuales 151.417 (49%) son hombres y 159.942 (51%) mujeres, distribuidos por grupo etáreo de la siguiente manera:

Gráfico No. 2



Fuente: Dirección General de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, 1998

Considerando que según la Encuesta de Hogares las personas mayores de 12 años pueden ser ya integradas en el campo laboral, se identifica que este grupo conforma el 87% de la población total con discapacidad, es decir 270.845 personas, las cuales se distribuyen por condición de actividad y jefatura del hogar de la siguiente forma.

Jefatura del Hogar	Total	Condición de Actividad		Inactivos
		Ocupados	Desocupados	
Jefe	121.528	59.151	17.93	60.584
No jefe	149.317	38.539	3.349	107.429
Total	270.845	97.690	5.142	168.013

Fuente: Dirección General de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, 1998.

Como se puede observar en el cuadro anterior el 62% de la población económicamente activa con discapacidad se encuentra en condición de inactividad, de ésta el 36% son jefes de hogar.

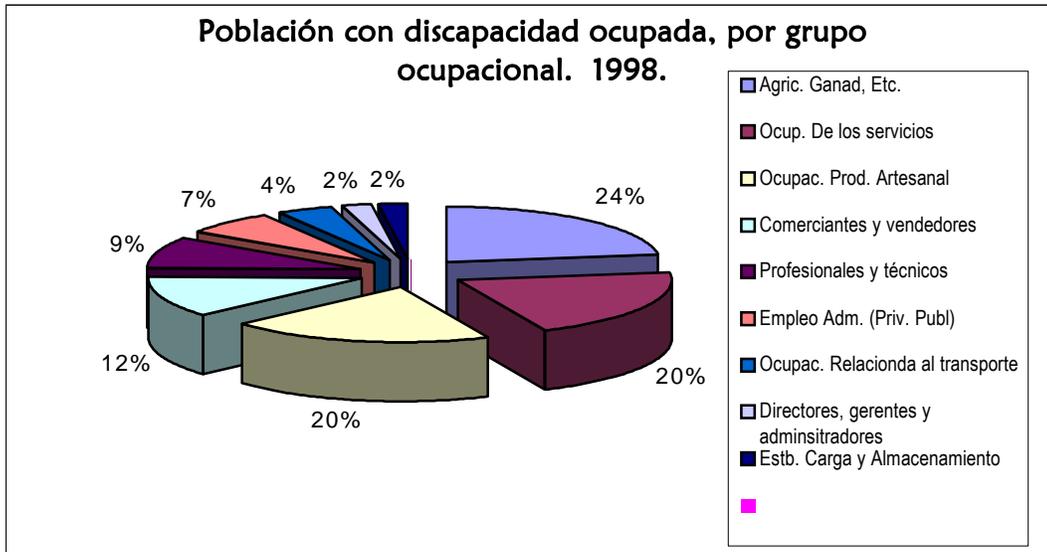
Es importante rescatar que del 62% de personas con discapacidad inactivas se debe sustraer un número de personas que por "la gravedad de su deficiencia física, psíquica o sensorial no se puede incorporar a las actividades productivas, dato que no es reflejado en la Encuesta de Hogares de 1998". (Astorga; sf:4)

Lo anterior no permite identificar con exactitud si el tipo de discapacidad impide su actividad laboral o bien si ésta se vincula con elementos sociales y culturales que los coloca en condición de exclusión.

Otro elemento a considerar según la misma encuesta, es que de 168.013 personas con discapacidad inactivas el 91% manifiesta no tener deseo de trabajar. Al respecto no se encuentran datos que permitan identificar con certeza las razones por las que este grupo no desea trabajar, las cuales podrían estar relacionadas con barreras arquitectónicas y del entorno que dificultan el acceso de estas personas al trabajo; a características familiares que no favorecen la independencia de la persona con discapacidad; a experiencias negativas anteriores; a condiciones propiamente individuales, tales como un nivel de deterioro funcional que imposibilite su incorporación laboral o bien a la interiorización de mitos, temores y actitudes generadas por los paradigmas anteriores, los cuales fomentan su dependencia económica, generando su propia exclusión.

Resulta interesante observar que la mayor parte de la población con discapacidad ocupada se encuentra laborando en el sector privado, especialmente ubicados en actividades agrícolas ganaderas, ocupación de los servicios, la producción artesanal y el comercio; actividades ocupacionales que no requieren de mayor complejidad técnica, por tanto generan baja remuneración. Esto puede ejemplificarse en el siguiente gráfico:

Gráfico No. 3



Fuente: Dirección General de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares 1998.

De la población ocupada, el 36% se encuentra en la categoría de independiente, 61% asalariada y 2.7% no remunerada; ubicándose 14% en el sector público y 86% en el privado.

Por otra parte, no se encuentran datos que hagan constar el nivel educativo o perfil laboral de las personas con discapacidad ocupadas y cuál es su condición laboral. Es decir, si se encuentran ubicados de acuerdo a su capacidad intelectual o grado académico o si por el contrario laboran en actividades para la cual se encuentran sobrecalificados o en condiciones de subempleo.

De acuerdo con los datos suministrados por el Registro Nacional de Minusválidos del CNREE, la información existente sobre discapacidad no sólo deja vacíos por aclarar sino que además no se cuenta con información actualizada que permita conocer con mayor detalle las condiciones reales de la población con discapacidad y la magnitud de sus problemas y/o necesidades.

B. FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

Las Políticas de Educación Especial formuladas en 1987, reflejan las necesidades o problemas concretos en el ámbito de la Educación, recogidas y expresadas por instituciones, profesionales, padres de familia, con escasa participación de personas con discapacidad. Dichas políticas expresan las principales deficiencias o debilidades que entonces enfrentaba la Educación Especial en nuestro país, tales como:

- Desequilibrio entre demanda y oferta de servicios principalmente en zonas rurales y marginadas y para las poblaciones severamente "incapacitadas".
- Escasa cobertura de servicios para niños menores de 6 años adolescentes y adultos con discapacidad.
- Recursos humanos insuficientes principalmente en la zona rural.
- Recursos financieros escasos que impedían la expansión y buen funcionamiento de los servicios.
- Escasa participación de la familia en el planteamiento y ejecución de programas educativos.
- Insuficientes programas de orientación a padres.
- Ausencia de programas recreativos y culturales.
- Débil supervisión y asesoría en relación con las necesidades existentes.
- Escasa coordinación interinstitucional, lo que provocó desaprovechamiento de recursos humanos y financieros.
- Estructura administrativa inadecuada, para los requerimientos actuales de la educación especial." (Ministerio de Educación Pública; 1987:27)

Estas políticas amplían, modifican y adicionan aspectos al contenido del Decreto Ejecutivo N° 16638-MEP del 1° de octubre de 1985, el cual en términos generales plantea funciones concretas para la asesoría, investigación y dirección de la educación especial en el país, así como la reorganización administrativa de la misma. (Ibid; 1987)

A fines de la década de los ochenta, nuestro país contaba con una importante experiencia en el campo de la discapacidad, desarrollada por más de cuatro décadas y caracterizada fundamentalmente por:

- Planificación y creación de servicios públicos y privados en diferentes áreas.
- Promulgación de legislación en la materia y adopción de recomendaciones de organismos internacionales.
- Creación de un ente asesor y orientador de la rehabilitación integral.
- Desarrollo de programas de formación y capacitación de personal.
- Aplicación de nuevos métodos y técnicas.
- Importantes avances en la coordinación interinstitucional e intersectorial.
- Sistematización e intercambio de experiencias.
- Conformación de una filosofía de rehabilitación integral propia. (CNREE; 1989:5)

A partir de este momento surge la necesidad de analizar, ampliar e integrar en un documento formal los alcances y políticas gestadas en años anteriores y elaborar un Plan Nacional para el abordaje de la discapacidad. Es así como en 1989 se promulgan las Políticas Nacionales de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y de Rehabilitación Integral, bajo el decreto ejecutivo 19101-S-MEP-TSS-PLAN, con el objetivo de "mejorar el nivel de vida de los individuos con discapacidades y de prevenir tanto como sea posible la aparición de más deficiencias y discapacidades." (Ibid:3) Estas políticas contemplan:

- Políticas generales en el campo de la prevención, enfocadas principalmente a diagnosticar la vulnerabilidad de las personas con discapacidad y establecer servicios de atención primaria, secundaria y de rehabilitación a nivel nacional y local.

- Políticas de rehabilitación integral que contemplan la rehabilitación física y mental, la educación especial, la rehabilitación profesional, rehabilitación social y la participación de la familia en el ámbito nacional y local.
- Políticas de formación, capacitación y perfeccionamiento profesional en este campo
- Inclusión de contenidos de prevención y rehabilitación integral en los currículos universitarios y promoción del voluntariado.
- Políticas de investigación, divulgación, información, planificación y coordinación de acciones para la atención de la población con discapacidad.

La promulgación de las políticas de 1989, consolida el concepto de rehabilitación integral utilizado en aquel momento, término que engloba la concepción actual de discapacidad y rehabilitación. Estas políticas proponen a la vez la elaboración de un Plan Nacional de Prevención y Rehabilitación que debe ser actualizado cada cuatro años; el cual sería enfocado por sectores e incorporado al Plan Nacional de Desarrollo.

El proceso de formulación de estas políticas contó con mayor participación de las personas con discapacidad, especialmente de grupos organizados liderados por personas con discapacidad, profesionales y con la participación de familiares, algunos de éstos con influencia social y política. Sin embargo, estos grupos no habían alcanzado el nivel de liderazgo necesario para proponer alternativas, lo que concede la prevalencia de los profesionales en la toma de decisiones competentes a este tema. (Obando: 2001)

Las Políticas Nacionales de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y de Rehabilitación Integral permiten unificar las tendencias y los esfuerzos realizados durante las décadas de los ochenta y anteriores, sirviendo de plataforma para la década venidera.

Es así como en los noventa inicia la implantación de dichas políticas por medio del Plan Nacional de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y de Rehabilitación Integral 1990-2000, las cuales serán referidas posteriormente.

Según opina la Máster Soledad Murillo (2001), la ejecución de este plan puede calificarse de parcial e insuficiente, hecho que puede atribuirse especialmente a la por falta de mayor voluntad política, a la necesidad de un respaldo normativo de mayor fuerza, que a la vez contemplara los recursos necesarios para su cumplimiento.

En la **década de los noventa** cabe destacar una cuota importante de alcances en el ámbito normativo tanto nacional como internacional. En 1993 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, con el propósito de garantizar que “ las niñas, los niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades; puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás” (Naciones Unidas; 1993). (ver anexo 4)

En esta década la Asamblea Legislativa de Costa Rica conoce una cantidad importante de proyectos de ley, de los cuales algunos fueron aprobados y que evidencian el cambio de intención que estaba viviendo el país en ese momento. (ver anexo 5)

En el marco de este proceso de evolución surge en 1996 la ley 7600, que se constituye en un importante instrumento legal que debe regir las principales acciones de los sectores de este país, para hacer viable la igualdad y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. Esta ley, se fundamenta en cinco principios, a saber: Igualdad y Equiparación de Oportunidades, Accesibilidad a los Servicios, No Discriminación, Participación y Autonomía Personal y tiene como objetivos:

- a) Servir como instrumento a las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social, así como el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense en ámbitos como: salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos los demás ámbitos establecidos.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad costarricense adoptar medidas necesarias para la equiparación de oportunidades

y la no discriminación de las personas con discapacidad" (Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; 1996: 9)

Tanto sus ejes como sus objetivos orientan las directrices para el ejercicio de derechos en diversos ámbitos relacionados con el acceso a la educación, a servicios de salud, al espacio físico y transporte, a la información y comunicación, a la cultura, al deporte y la recreación, reformas al ordenamiento jurídico y al acceso al trabajo.

Con relación a este último y considerando que el tema del trabajo es uno de los ejes centrales de esta investigación, es importante resaltar que esta Ley obliga al Estado a garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un empleo que esté adecuado a sus condiciones y necesidades. Para tal fin, debe brindar capacitación a aquellas personas que por su discapacidad no hayan podido acceder a la educación o formación laboral.

Asimismo deberá brindar asesoramiento técnico a los empleadores de manera que puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones que requiera la población con discapacidad. (Ibid: 16)

Con la promulgación de esta ley surgió la necesidad de crear un instrumento normativo que operacionalizara lo establecido en dicha ley y que guardara concordancia con su enfoque y principios, por lo que en 1998 se crea el Reglamento de la Ley número 7600 sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad bajo el decreto 26831-MP, con el objetivo de establecer normas y procedimientos de "obligatoria observancia", para todas las instituciones públicas, privadas y gobiernos locales. (Lepíz y Jiménez; 2000:103)

Posteriormente en 1999 el CNREE inicia el proceso de formulación de las nuevas políticas públicas en materia de discapacidad, que vienen a sustituir las promulgadas en el año 1989. Este proceso se realiza en estrecha coordinación con personas con discapacidad, familiares, funcionarios de instituciones públicas y privadas, organizaciones de personas con discapacidad y personas involucradas en este tema.

Estas políticas fueron aprobadas en diciembre del 2000 y tienen como fin último orientar las decisiones nacionales relacionadas con la prestación de servicios y apoyos dirigidos a

la población con discapacidad. (CNREE; 1999) Dichas políticas deben basarse en los cuatro principios que fundamentan la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Población con Discapacidad.

Asimismo, dieron base a la Directriz No. 27 de la presidencia de la República, la cual fue emitida el 30 de Enero del año 2001 y plantea una serie de pautas dirigidas a las instituciones públicas, a fin orientar los servicios brindados a la población con discapacidad costarricense de manera tal que se haga efectivo lo establecido por la Ley 7600. (Ver anexo 6)

Específicamente en el área de trabajo, esta directriz le plantea al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo siguiente:

- Propiciar servicios de apoyo laboral para personas con discapacidad opción que la adquieran, que incluyan la evaluación, la orientación, la adaptación de puestos de trabajo y la colocación en el empleo.
- Facilitar información sobre las condiciones del mercado de trabajo a las personas con discapacidad, mediante sistemas electrónicos de intermediación.
- Promover el autoempleo como una opción laboral y productiva de las personas con discapacidad y de su entorno familiar, a través de la micro y pequeña empresa, facilitando el acceso al crédito.
- Desarrollar las condiciones para que las personas con discapacidad utilicen el teletrabajo como una modalidad laboral adecuada y facilitadora de su inserción productiva.
- Promover la creación de un Fondo Nacional para el Desarrollo Laboral de la Población con Discapacidad, con recursos públicos, privados y de la cooperación internacional, a fin de facilitar la incorporación de las personas con discapacidad a la producción y al empleo, ya sea en el autoempleo, en el empleo competitivo opción en otras modalidades productivas.
- Fomentar la creación de estímulos para aquellas empresas que contraten personal con discapacidad.

- Propiciar la legislación requerida para regular el funcionamiento de los talleres protegidos y de otras experiencias similares.
- Mejorar el perfil laboral de los adultos jóvenes con discapacidad, a través de procesos de capacitación para el empleo que faciliten su pronta incorporación laboral". (La Gaceta No. 21; 2001: 3)

Es así como estas políticas sintetizan "el resultado de un proceso consultivo realizado durante el año 1999, con la participación de diversos actores de la sociedad civil - incluyendo representantes de organizaciones de personas con discapacidad". (CNREE; 2001: 9)

"Sin embargo, hasta el presente, las organizaciones de personas con discapacidad, aunque han participado de diversas maneras..., todavía no han alcanzado el nivel protagónico necesario como movimiento social...". (Idem)

Es criterio de la Msc. Soledad Murillo, que este hecho puede obedecer a que el movimiento asociativo de la población con discapacidad en nuestro país aún es inmaduro, debiéndose realizar mayores esfuerzos para el proceso de capacitación de líderes a nivel de todo el país.

La transición entre un paradigma de dependencia hacia otro de autonomía e independencia requiere tiempo, por ser un proceso educativo y no necesariamente impuesto por una Ley. (Murillo; 2001)

C. IMPLANTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

Resulta difícil sistematizar los hallazgos relacionados con la etapa de implantación de la política pública en materia de discapacidad; lo anterior por cuanto no se lograron identificar resultados concretos que permitan dar cuenta de cuál ha sido la acción estatal frente a las necesidades y demandas de la población con discapacidad y si esta acción ha logrado dar respuesta a dichas demandas.

En consideración, los hallazgos serán presentados a partir de tres momentos específicos, a saber:

- Ejecución del Plan Nacional de la Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y de Rehabilitación Integral 1990-2000, como producto de las políticas públicas en discapacidad promulgadas en 1989.
- Il Foro Nacional de Evaluación del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica, efectuado en 1999.
- Políticas Nacionales en Discapacidad del año 2000.

1. Plan Nacional de la Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y de Rehabilitación Integral 1990-2000

Fue elaborado por el CNREE en 1990, con el objetivo de convertirse en un marco de referencia para las acciones de instituciones, organizaciones o servicios públicos y privados que participaron en cualquier área de la rehabilitación y prevención de la discapacidad. Así como en un instrumento de planificación y toma de decisiones que permitiera integrar y coordinar acciones.

Cada una de las áreas de este plan contempla objetivos específicos, acciones sustantivas y la asignación de instituciones y organizaciones responsables para su cumplimiento.

Este Plan busca promover la coordinación interinstitucional, disminuir la institucionalización de las personas con discapacidad, dar mayor énfasis a los núcleos familiar y comunitario, estimula la participación de la empresa privada y fomenta la integración de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida cotidiana.

Además, plantea la capacitación de recursos humanos de los diferentes sectores, así como del personal especializado en el campo. Da énfasis a la promoción y desarrollo de investigaciones científicas, para fomentar la planificación, creación y adaptación de programas y servicios de rehabilitación y la divulgación e información de resultados, para sensibilizar a la colectividad.

Estas políticas públicas reflejan la transición entre el paradigma de la Rehabilitación y el de autonomía. Contiene conceptos claves que merecen ser destacados, tales como la prevención y la visión profesional sobre la satisfacción de necesidades de la población con discapacidad y por ende, el interés por capacitar profesionales que se especialicen en esta área.

2. II Foro Nacional de Evaluación del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica.

Los resultados de la evaluación realizada sobre el cumplimiento de la Ley 7600 posterior a tres años de su promulgación, fueron analizados por áreas acorde a la estructura temática de la misma. De igual manera y para efectos de esta investigación serán expuestos a continuación, algunos de estos resultados.

- **Planes y toma de decisiones**

El Foro evidenció una falta de voluntad política para incluir o diseñar las políticas institucionales tendientes a garantizar que los servicios que brindan, sean accesibles a la población con discapacidad, así como para incluir dentro de sus reglamentos los principios de la Ley 7600, ante lo cual señalan que dicho proceso es extenso y complejo..

Lo anterior se evidencia claramente en la falta de asignación presupuestaria para el cumplimiento de los planes destinados a brindar servicios accesibles a esta población por cuanto, tal y como lo mencionan los mandos medios de las instituciones "el aspecto económico se constituye en uno de los obstáculos de mayor importancia para garantizar el acceso a los servicios en igualdad de oportunidades para la población con discapacidad". (Defensoría de los Habitantes, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial; 1999: 7)

Por otra parte, se plantea que son pocas las instituciones públicas que brindan información sobre sus servicios, de manera accesible para la población con deficiencias visuales y auditivas (I.C.E, AyA, C.N.R.E.E y Canal 13). Se resalta la poca comprensión institucional en este campo, lo cual es reforzado por las organizaciones de personas con

discapacidad al manifestar que desconocen cuáles son las acciones de las instituciones públicas para el cumplimiento de la Ley 7600.

Cabe mencionar que a pesar de los diversos esfuerzos realizados por divulgar la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, el Foro dio como resultado que la mayoría de los funcionarios públicos que conocen y manejan dicha ley, laboran para las instituciones que tradicionalmente han brindado atención a esta población, encontrándose un alto grado de desconocimiento en el resto de los funcionarios del sector público.

- **Área de Comunidad y Familia**

Con relación al apoyo que brindan las municipalidades para el desarrollo de programas y servicios que benefician a la población con discapacidad, se identificó que las mismas brindan apoyo en situaciones concretas, "algunas no tienen proyección a la comunidad y otras han tenido una proyección significativa, independientemente de lo que exige la ley". (Ibid: 11)

Se hace referencia a los servicios brindados por instituciones públicas (P.A.N.I, I.M.A.S, C.N.R.E.E) a las organizaciones no gubernamentales que brindan atención directa a la población con discapacidad, entre ellos: asesoría técnica, capacitación y subsidios económicos.

De manera específica se cita que, estas instituciones aunaron esfuerzos y están desarrollando el Programa de Servicios Sustitutivos de Cuido Familiar, para la atención de población con discapacidad en riesgo social o en situación de abandono, a partir del cual brindan apoyo técnico, financiero, de información y de orientación.

No obstante, a pesar de las acciones realizadas y del esfuerzo por darlas a conocer, en el Foro se concluyó que la población en general no tiene acceso a la información sobre los recursos y servicios institucionales destinados para la población con discapacidad.

- **Área de Educación**

A pesar de que la Ley 7600 plantea que los centros educativos deben efectuar las adaptaciones curriculares necesarias y proporcionar los servicios de apoyo requeridos para que las personas con discapacidad ejerzan su derecho a la educación; los representantes de la sociedad civil manifestaron que tales apoyos no existen en los niveles de preescolar, primaria y secundaria, ya que en dichos centros manifiestan que no cuentan con las condiciones para atender esta población. En general los servicios son caracterizados como insuficientes, no dan respuesta a las necesidades de la población con discapacidad del país, no dan cobertura y se concentran en el área metropolitana. Finalmente existe una ausencia del componente de discapacidad en los currículos universitarios.

Con relación a los Comités de Apoyo Educativo, el Foro evidenció que no todos los centros tienen conformado dicho comité, lo anterior debido principalmente al claro desconocimiento sobre las funciones del mismo y a la falta de presupuesto para pagar tiempo de recargo a los/as funcionarios/as que participen en éste.

A nivel universitario se evidenció que se están desarrollando acciones para facilitar el ingreso de estudiantes con discapacidad y para incorporar el componente de discapacidad en las políticas institucionales, sin embargo, los representantes de la sociedad civil exteriorizaron que existe desconocimiento en la mayoría de los docentes con respecto al tema de la discapacidad y cómo apoyar a quienes la presentan.

"En términos generales se evidencia en esta área un bajo cumplimiento de la Ley respecto a las disposiciones establecidas y en relación con las necesidades de la población con discapacidad".(Ibid:22)

- **Acceso a los Servicios de Salud**

Aunque la ley plantea que la Caja Costarricense del Seguro Social debe establecer un modelo de atención a la salud adecuado a las personas con discapacidad, el Foro dio como resultado que dicha institución aún no está desarrollando este modelo y según el análisis realizado, así como la perspectiva de las personas con discapacidad y representantes de la sociedad civil, exceptuando algunos esfuerzos como la Clínica del Dolor del Hospital Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia y el CENARE, los servicios brindados

se caracterizan por ser "limitados, de poca accesibilidad, mal planificados y centralizados".(Ibid: 27)

Por otra parte se resalta la asignación presupuestaria (110 millones de colones) para la dotación de sillas de ruedas, prótesis y aparatos ortopédicos; no obstante se denuncia la subutilización de partidas para el suministro de ayudas técnicas, lo anterior a nivel regional y hospitalario.

En el informe se plantea como inaceptable la subutilización, la subejecución y el superavit de los servicios en el área de salud, lo anterior considerando principalmente que las demandas y necesidades de una gran parte de la población con discapacidad aún no han sido satisfechas y algunos enfrentan importantes limitaciones para acceder a estos servicios.

- **Área de Acceso al Espacio Físico**

Con relación a la accesibilidad en nuevas edificaciones y al cumplimiento de la Ley 7600 en proyectos de vivienda financiados por el Estado, se concluyó que los esfuerzos para que se cumpla con las especificaciones técnicas reglamentarias son aislados y carecen de un enfoque integral.

Se plantea que los esfuerzos realizados son mínimos en el sentido de que los proyectos de interés social no cumplen con lo establecido en cuanto a acceso y entorno urbano.

Con respecto a la accesibilidad en aceras, rampas, señales, semáforos peatonales, entre otros, se destacan los esfuerzos realizados por el MOPT, que ya definió la instalación de los dispositivos sonoros en algunos semáforos y priorizó la construcción de puentes peatonales.

En lo que respecta al estacionamiento reservado para personas con discapacidad, el Foro permitió conocer que se da el cumplimiento en centros comerciales y hoteles, lo cual no ocurre en las instituciones gubernamentales, como tampoco en los estacionamientos públicos.

Sin embargo el MOPT aún no ha definido mecanismos de acreditación para utilizar dichos espacios ni tampoco mecanismos para sancionar el incumplimiento de lo establecido en la Ley 7600. Lo anterior principalmente porque dicha Ley no reformó la Ley de Tránsito.

Otras de las conclusiones surgidas en el Foro, se vinculan con las facilidades mínimas de accesibilidad a servicios de transporte; con el incumplimiento de los requisitos de adaptación y localización en las concesiones de los taxis y con la no existencia de unidades de transporte público adaptadas, según las especificaciones contempladas en la Ley 7600.

- **Acceso a la Información, Comunicación, Cultura y Actividades Recreativas**

En relación con este ámbito se concluyó por parte de las instituciones tanto públicas como privadas que ningún medio de comunicación cumple con lo establecido por la Ley de Igualdad de Oportunidades y su Reglamento, ya que no hay canales televisivos que proyecten programas accesibles a las personas con discapacidad auditiva y que el único que lo cumple lo hace en muy pocos programas (misas, por ejemplo).

Asimismo, se identificó que las posibilidades de la persona con discapacidad para acceder a las bibliotecas son muy limitadas debido principalmente a las barreras arquitectónicas que impiden el acceso de esta población al y en el interior de las mismas y a que las bibliotecas del país no cuentan con una colección bajo el sistema braille o métodos sonoros.

Por otra parte el informe señala que el Instituto Costarricense de Electricidad ha cumplido con los requerimientos de la Ley 7600 en relación con el acceso a los servicios de telefonía, sin embargo no se aclara si el cumplimiento de estos requerimientos es total o parcial.

- **Acceso al Trabajo**

Aún cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el ente responsable de cumplir con la obligación estatal de garantizar el derecho de las personas con discapacidad a un

empleo adecuado a sus condiciones y necesidades, el Foro evidenció una clara ausencia de voluntad política en dicho ente para cumplir con lo establecido en la Ley 7600.

Esto puede obedecer a “los escasos recursos asignados, la falta de coordinación interinstitucional, ausencia de un manejo de las políticas de empleo de la población con discapacidad integralmente, invisibilización de la perspectiva de las personas con discapacidad en los servicios que se otorgan, la no disminución en los índices de desempleo de esta población, entre otros”.(Ibid: 23)

En síntesis, a partir de lo establecido en el II Foro Nacional de Evaluación del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Personas con Discapacidad en Costa Rica, se resalta la escasa voluntad política para cumplir con las disposiciones de dicha Ley y para incorporar la perspectiva de discapacidad en las políticas, planes, presupuestos, programas y servicios de carácter público en general.

Lo anterior se acentúa con “la débil gestión rectora y fiscalizadora clara y decidida no sólo en materia de discapacidad sino en todos los ámbitos de la sociedad”. (Ibid: 38)

3. Políticas Nacionales en Discapacidad 2000

Las Políticas Nacionales en materia de discapacidad aprobadas en diciembre del 2000, comprenden cuatro grandes objetivos:

- Impulsar un cambio significativo en el entorno sociocultural costarricense, que genere condiciones de accesibilidad y de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Generar, a través de sus grandes directrices, políticas institucionales y, consecuentemente, planes, programas, proyectos y acciones de las diversas entidades del Estado y de entidades privadas de servicio público, orientados hacia un progresivo y sostenido cambio en el enfoque sobre la discapacidad, que impacte en la potenciación social, económica, política y cultural de este sector de la población nacional.

- Incorporar, en la agenda nacional, el tema de la discapacidad y propiciar la participación de la sociedad civil en general y, en especial, de las personas con discapacidad, que luchan por la defensa y promoción de sus derechos.
- Fortalecer el ente rector en discapacidad para que cumpla su misión y realice sus funciones de la manera más eficaz.

Estas se basan en los principios de Igualdad de oportunidades, no discriminación, participación, autonomía personal y accesibilidad.

Las Políticas Públicas en Discapacidad, actualmente vigentes se enfocan fundamentalmente en cuatro ejes, los cuales se mencionan a continuación:

- Políticas para la Institucionalidad democrática comprometida con la discapacidad, las cuales contemplan el fortalecimiento y desarrollo de la rectoría en materia de discapacidad, lo que le atribuye al CNREE como ente rector, la deliberación, concertación y coordinación de políticas entre el Poder Ejecutivo, las instituciones del Estado y las organizaciones de personas con discapacidad. Su objetivo fundamental debe ser la elaboración de un marco teórico y referencial, así como la fiscalización de planes, proyectos y servicios relativos a la discapacidad.
- Por otra parte, esta política establece que la Equiparación de Oportunidades es una responsabilidad de cada entidad pública y privada, lo que implica conformar y consolidar comisiones institucionales y municipales como instancias que garanticen el acceso de la población con discapacidad a sus bienes y servicios. Así como la definición de políticas, planes y presupuestos institucionales y promover en éstas un proceso permanente, educativo y comunicacional de concientización, orientado a transformar el entorno socio-cultural con base en el principio de igualdad de oportunidades.
- Políticas para la accesibilidad y la calidad de vida. Éstas "refieren al reconocimiento de que la persona con discapacidad, ingresa en desiguales condiciones al disfrute de los bienes y servicios de las instituciones, por lo cual es importante priorizar sus necesidades y adecuar los servicios a esa diversidad" (CNREE; 2000:14)

- Lo anterior implica definir estrategias que garanticen la accesibilidad en todos los ámbitos, tales como: salud, educación, seguridad social, empleo, servicios sociales y familia, transporte, comunicación, cultura, deporte y recreación, espacios físicos y turismo.
- Políticas para la participación plena, la cual contempla una visión de participación ciudadana que permite ejercer la misma dando la posibilidad de incidir o tomar decisiones en los ámbitos tanto personal como público, esto implica un proceso educativo de aprender haciendo. Asimismo, se busca fomentar el crecimiento y desarrollo de las organizaciones de personas con discapacidad.
- Políticas de investigación y cooperación, las cuales tienen como fin establecer mecanismos de cooperación interinstitucional e internacional, a fin de potenciar el desarrollo de programas de investigación que influyan en la vida de las personas con discapacidad y sus familias y propiciar la participación de las personas con discapacidad en la recolección de datos y en la investigación. (CNREE; 2000)

Los principios y ejes de las Políticas Públicas en Discapacidad brindan a las instituciones públicas y privadas un marco de referencia, que debe ser transformado por las mismas en un marco operativo que permita el cumplimiento de dicha política.

Para tal efecto se decretan directrices generales y específicas que establecen normas para que los sectores e instituciones las incorporen y reproduzcan en programas y proyectos para la equiparación de oportunidades de la población.

A nivel nacional algunas instituciones han intentado hacer modificaciones en vías de incorporar lo establecido por la ley, no obstante, aún cuando las acciones institucionales dirigidas a esta población, buscan brindarle una atención integral y permanente, dichos esfuerzos suelen verse invisibilizados por condiciones tanto internas a las instituciones como del contexto.

De acuerdo a los resultados presentados en el Informe del II Foro Nacional de Evaluación del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica, concluimos que en el ámbito institucional se identifican una

serie de limitaciones institucionales que obstaculizan los procesos de atención dirigidos a la población con discapacidad, entre los que se pueden mencionar:

- Poca divulgación sobre los servicios que ofrecen las instituciones dirigidos a esta población
- Poca capacidad de cobertura
- Débil capacidad presupuestaria para dar respuesta a las necesidades de la población con discapacidad
- Débil coordinación interinstitucional asociada a la poca disposición de algunos/as funcionarios/as para la misma
- Bajo nivel de sensibilización por parte de funcionarios públicos y privados en el tema de la discapacidad
- La prevalencia de un modelo de atención asistencial y de sobreprotección, por lo que se requiere de un esfuerzo importante para fortalecer un modelo que fomente la vida independiente

Estas limitaciones se reproducen como parte de un contexto político y económico que conduce a políticas sociales focalizadas y compensatorias, lo cual se asocia a una reducción en el gasto público y a una gestión pública cada vez menos eficiente y eficaz. Lo anterior se traduce en la incapacidad por parte del sector público para intervenir en las necesidades de la población. Estos aspectos generan un ambiente de inestabilidad que dificulta la continuidad de los programas dirigidos a la sociedad civil.

Por otra parte, históricamente el C.N.R.E.E se ha caracterizado por asumir buena parte de los servicios dirigidos a la población con discapacidad. Este comportamiento no estimuló el que otras instituciones se preocuparan por incluir entre sus programas, la atención de la población con discapacidad.

En la actualidad la tendencia es de descentralizar los servicios dirigidos a esta población, lo cual implica que cada institución asuma dentro de sus programas, proyectos o servicios la atención de las necesidades de las personas con discapacidad de acuerdo al énfasis de la institución.

Este proceso de transición requiere que las instituciones se capaciten y se responsabilicen para dar una respuesta acorde a los derechos y a las necesidades de la población con discapacidad. Sin embargo, se genera un distanciamiento entre la capacidad y voluntad institucional para asumir este nuevo reto y la necesidad de la población de obtener respuestas inmediatas y adecuadas.

Es importante rescatar que no existen documentos que permitan dar cuenta de si lo establecido por las políticas públicas elaboradas en el 2001 está siendo desarrollado por las instituciones públicas y privadas, y si las acciones realizadas hasta el momento dan respuesta a las demandas de la población con discapacidad del país.

Por otra parte, existe una importante limitación para el CNREE en su calidad de ente rector, por cuanto no cuenta con suficiente apoyo legal que le permita realizar amonestaciones o restricciones a aquellas instituciones que no cumplan con lo establecido por la ley y las políticas públicas, por lo que sus acciones se limitan a hacer recomendaciones sin carácter vinculante

De ahí consideramos que el reto del CNREE para los próximos años lo constituye el establecimiento de mecanismos jurídicos que le permitan exigir el cumplimiento de obligaciones y la sanción de su incumplimiento; de forma que favorezca la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

CAPÍTULO 4

I. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

A. TIPO DE ESTUDIO

Esta investigación se caracteriza por ser de naturaleza descriptiva e interpretativa. Es descriptiva por cuanto permite la reconstrucción de componentes tales como los antecedentes identificados en el tema de la discapacidad, los diferentes aportes en el tema de factores protectores, las políticas públicas en la atención a personas con discapacidad y la legislación existente en esta materia.

Es interpretativa, debido a que este enfoque facilitará profundizar en el análisis del comportamiento de las personas participantes, así como en las relaciones que establecen con el entorno, rescatando aspectos subjetivos tales como formas de pensar, ver, sentir y actuar con respecto a las situaciones de la vida cotidiana.

Las premisas ontológicas, epistemológicas y metodológicas asumidas en el abordaje del tema en cuestión, son las siguientes:

1. Premisas Ontológicas

Consideramos a la persona con discapacidad como un ser biopsico-sociocultural, sujeta de derechos como todo/a ciudadano/a, con habilidades y destrezas que la faculta para ser productiva en el ámbito social y económico; que tiene su propia percepción de la realidad y la construye a partir de sus propias experiencias, valores, creencias y costumbres, las cuales están mediatizadas por su relación con el medio sociocultural en que se encuentran.

A pesar de que las personas con discapacidad son seres integrales, capaces de desarrollar alguna actividad económicamente productiva, forman parte de un contexto social, cultural y económico que los coloca en una condición de desventaja para acceder a los medios productivos, constituyéndose en sujetos a los cuales se les violenta su derecho al trabajo como medio para satisfacer sus necesidades, inclusive las básicas.

No obstante, existen personas con alguna discapacidad que aún encontrando barreras de este tipo, logran aprovechar factores que les permiten construir estrategias para incorporarse al sector productivo.

Para aprehender la realidad vivida por estas personas, como investigadoras partimos que éstas se encuentran en un universo cambiante, con diversidad de contextos que son a su vez complejos e históricamente determinados.

2. Premisas Epistemológicas

Estas premisas son entendidas como la forma de producir conocimiento, donde tanto los sujetos como las investigadoras, construyen su propia realidad, a partir de sus experiencias, intereses y condiciones de su contexto socioeconómico y cultural inmediato.

Por tanto, la comprensión de esa realidad está permeada de aspectos subjetivos propios de las investigadoras y de los y las participantes, ya que el proceso de investigación se constituye en una construcción a partir de la relación sujeto/a-investigador/a, en la cual se transforman y condicionan mutuamente.

3. Premisas Metodológicas

Los procedimientos metódicos se derivan de los principios ontológicos y epistemológicos; por lo tanto, al considerar que la realidad es cambiante y con diversidad de contextos, se requiere el uso de estrategias de investigación cualitativas que faciliten el acercamiento a la población participante y permitan rescatar y profundizar en sus experiencias y percepciones; y estrategias cuantitativas para describir demográficamente a la población.

La articulación de ambas estrategias, permite conocer la pluralidad de escenarios existentes en la realidad social, lo que facilita rescatar tanto aspectos subjetivos y simbólicos en los/as participantes, como características de población que son viables conocer por medio de una estrategia cuantitativa.

B. SELECCIÓN DE CONTEXTOS

El abordaje de los sujetos de estudio, se llevó a cabo a partir de un enfoque de casos, entendido como "una descripción intensiva, holística y un análisis de una entidad singular, un fenómeno o una unidad social". (Pérez; 1994:85)

El objetivo básico del estudio es comprender el significado de una experiencia y cómo funcionan sus partes juntas para formar un todo. (Ibid: 81)

Para efectos de esta investigación, la selección de la población participante se realizó tomando en cuenta los siguientes criterios:

- Selección de un contexto relevante al problema de investigación, que considerara la heterogeneidad de la población y accesibilidad a la misma, para ello se contactaron personas con discapacidad mayores de edad, que habitan en el Área Metropolitana.
- Consideraciones pragmáticas relacionadas con la accesibilidad a las personas participantes de la investigación y los recursos con que cuentan las investigadoras, tales como ubicación geográfica y posibilidad de comunicación verbal.
- Los criterios indicados, fueron útiles para seleccionar personas como participantes en el estudio que han desarrollado estrategias para incorporarse a procesos productivos remunerados.

C. ESTRATEGIA METÓDICA

Para la aproximación al problema de estudio se utilizaron estrategias de obtención, análisis y presentación de datos que permitieron alcanzar cada uno de los objetivos propuestos.

Para este fin se utilizaron fuentes secundarias de información y técnicas de lectura y documentación que permitieron obtener información detallada y actualizada, con relación a los componentes de investigación; específicamente en cuanto al tema de la discapacidad (conceptos, enfoques teóricos, leyes existentes y abordaje institucional) y en cuanto al tema de los factores protectores.

Se utilizaron técnicas de conversación y narración, concretamente la entrevista a profundidad que se utilizó para conocer cómo las personas participantes describen su realidad.

A continuación se describen cada una de las etapas del proceso de investigación:

1. Primera Etapa: Exploración teórica y documental

Como primer acercamiento al problema en cuestión, se realizó una exploración y consulta de materiales documentales, bibliográficos y hemerográficos, con el fin de rescatar los estudios y avances relacionados con el tema del empleo para las personas con discapacidad, identificar la forma en que ha sido abordada la discapacidad y reconstruir la formulación de la política pública vigente en materia de empleo para esta población.

Los alcances obtenidos por medio de esta exploración nos permitieron construir guías de entrevista con dos objetivos primordiales:

a. captar la experiencia de informantes claves vinculados a las políticas públicas en materia de empleo para personas con discapacidad, así como conocer la experiencia de funcionarios que laboran en programas y proyectos con esta misma orientación.

b. realizar una guía de entrevista grupal, para rescatar las experiencias de personas con discapacidad que han desarrollado estrategias productivas.

2. Segunda Etapa: Elaboración de los Instrumentos para obtener información

Para desarrollar el proceso de investigación se elaboraron cinco tipos de instrumentos:

- Una guía de entrevista estructurada, por cuanto era necesario obtener datos acerca de las características sociodemográficas de las personas identificadas como posibles participantes en el proceso de investigación. Ello a fin de definir la población, así como de establecer un compromiso mutuo con el fin de formalizar la relación que se dió entre los/as participantes y las investigadoras durante el lapso del estudio.
- una guía de entrevista a profundidad individual cuyo objetivo fue el de identificar las principales limitaciones u obstáculos a las que se han enfrentado los y las

participantes para incorporarse al ámbito laboral, así como identificar los factores individuales, familiares, comunales e institucionales que han potenciado el desarrollo de estrategias para incorporarse a procesos productivos.

- una guía de entrevista grupal, con el fin de identificar y corroborar a partir de la interacción grupal, los factores individuales, familiares, comunales e institucionales que han potenciado el desarrollo de estrategias para incorporarse a procesos productivos.
- una guía de entrevista semiestructurada, dirigida a las jefaturas de las personas que participaron en la investigación, con el fin de conocer los criterios de selección que fundamentaron la contratación de las personas con discapacidad bajo su mando y su perspectiva con relación a la labor que éstas realizan.
- y una guía de observación no participativa que permitiera captar las características de los/as participantes dentro de su contexto familiar y laboral, a fin de identificar actitudes, destrezas, habilidades, relaciones interpersonales que se constituyan en fortalezas y debilidades. (Ver anexo 8)

3. Tercera Etapa: Validación de las categorías de análisis previamente definidas

Con el fin de corroborar las categorías de análisis previamente elaboradas a partir de la exploración teórica se desarrolló una entrevista grupal y una a profundidad; para lo cual se contó con la colaboración del Programa Fondo Rotatorio del C.N.R.E.E., en la identificación de un grupo de personas que habían logrado crear estrategias productivas generadoras de ingresos.

Una vez identificado el grupo y establecido el contacto, se logró reunir a cuatro personas, las cuales participaron en una entrevista grupal. A partir de esta actividad se corroboraron categorías que previamente fueron identificadas a nivel teórico por las investigadoras. A estas categorías se aunaron las que surgieron de la prueba y se incorporaron a la versión final del instrumento guía de entrevista grupal.

La entrevista grupal se desarrolló en una sola sesión, en Oreamuno de Cartago, en el auditorio de la Parroquia de dicha comunidad, lugar que fue de fácil acceso para los/las participantes.

A continuación se presentan las características generales de estas personas:

NOMBRE	Sexo	Edad	Lugar de Procedencia	Oficio y actividad a la que se dedica	Tipo de discapacidad
Clara ¹	Femenino	34	Cartago	Comerciante Bazar	Discapacidad física
Flor	Femenino	59	Cartago	Comerciante Bazar	Discapacidad física
Blanca	Femenino	55	Cartago.	Comerciante Pulpería	Discapacidad física
Aldo	Masculino	52	Cartago.	Masajista holístico	Discapacidad visual

Tal como se menciona inicialmente se realizó una entrevista a profundidad, para lo cual se contó con la colaboración de una persona con discapacidad que se desempeña como mecánico automotriz.

A partir de la experiencia obtenida en la entrevista grupal y a profundidad, se identificaron aciertos y desaciertos en el instrumento utilizado, por cuanto se procedió a reelaborar las preguntas en temas generadores que guiaran la conversación en forma clara y atinente de acuerdo al auditorio que participó en la actividad.

Esta fase, junto con la revisión documental constituyó el primer acercamiento a la población sujeta del estudio, el cual nos permitió adentrarnos y familiarizarnos con la realidad que pretendíamos captar, así como depurar y mejorar los instrumentos de investigación, que fueron la guía para captar la realidad de las personas que participaron en el proceso.

4. Cuarta etapa: Trabajo de Campo

En esta etapa se inició el trabajo de campo, con base en la selección previa de las personas que participaron en la investigación según los criterios previamente establecidos.

Para efectos de esta investigación se consideraron como sujetos de estudio un total de siete personas que cumplieron con las siguientes condiciones:

- Que tuvieran alguna discapacidad física
- Que fueran mayores de edad

- Que habitaran en el Área Metropolitana.

Se consideraron tanto hombres como mujeres que hubieran logrado incorporarse al sector productivo a nivel formal o informal, y que obtuviesen ingresos.

Para acceder a esta población se contó con el apoyo institucional del CNREE, ente rector y fiscalizador en el ámbito nacional en el campo de la discapacidad, en cuanto a la recomendación de informantes claves.

Se aplicó una entrevista estructurada que permitió corroborar que tales personas cumplieran con el perfil mencionado, así como formalizar su interés y compromiso para participar en la investigación.

Simultáneo a la ejecución de entrevistas individuales y/o grupales se realizó la transcripción y precodificación de la información obtenida, extrayendo de éstas las categorías de análisis fundamentales para profundizar en el análisis teórico.

La población seleccionada es la siguiente:

NOMBRE	Ocupación o actividad a la que se dedica	LUGAR DE TRABAJO	Lugar de Procedencia	Tipo de deficiencia
Ruth	Comerciante	Microempresaria Bazar en Oreamuno	Oreamuno de Cartago	Amputación de miembro inferior derecho
Viviana	Secretaria y operadora	Ministerio de Seguridad Pública (Oficialía Mayor de la Fuerza Pública)	Purral de Guadalupe	Ausencia de miembros superiores y miembro inferior izquierdo inmovilizado
Esperanza	Psicóloga	Escuela de la Merced de Heredia	Santo Domingo de Heredia	Distrofia muscular
Sofía	Artista en pintura	Taller propio	Hatillo	Parálisis cerebral
Raúl	Profesor de Religión	Escuela de Paraíso	Paraíso de Cartago	Parálisis cerebral
Alicia	Operadora de Taxis	Estación de Taxis de Paraíso	Paraíso de Cartago	Parálisis cerebral
Alfredo	Comerciante	Microempresario de un Taller de encuadernación	Cristo Rey	Cuadrapleja

¹ Los nombres verdaderos han sido modificados para resguardar la privacidad de los participantes.

5. Quinta Etapa: Análisis de los resultados obtenidos en el acercamiento a la población

En esta etapa se realizó la sistematización y análisis de la información obtenida a través de la estrategia metodológica antes mencionada, la cual nos permitió conocer la diversidad de contextos en los cuales se desenvuelve la población objeto de estudio y la forma en que estos influyen en su realidad.

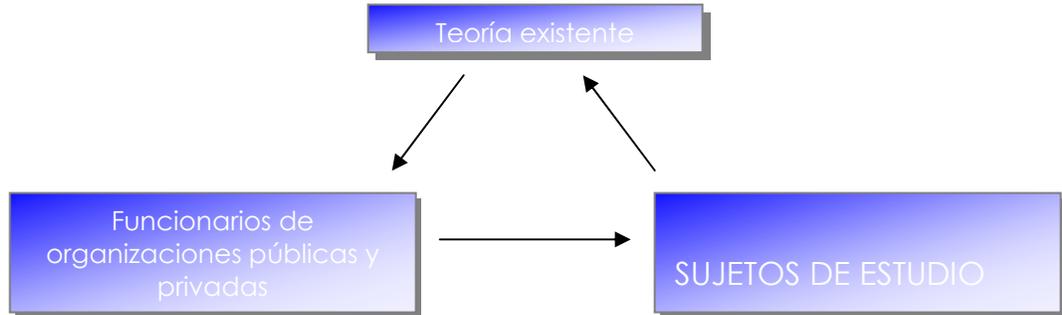
Los resultados obtenidos a través de las técnicas que se utilizaron en el trabajo de campo, fueron organizados en una matriz que incluirá la totalidad de la información transcrita, los apuntes u observaciones de las investigadoras en el proceso (gestos y reacciones de los participantes) y la codificación de la información en categorías de análisis.

En este proceso de codificación se consideraron categorías previamente definidas por las investigadoras, las cuales se construyeron con el conocimiento previo existente en la teoría y las emergentes en el proceso investigativo con los y las participantes. (ver anexo 9)

El ejercicio de codificación permitió agrupar la información, establecer interrelaciones, comparaciones e identificar similitudes y particularidades. Este fue constante en la investigación, por cuanto surgieron nuevas interrogantes que pueden ser contestadas por los y las participantes. Paralelo a este ejercicio se registraron las ideas o hallazgos que emergieron lectura y organización de la información.

Posterior a la identificación de categorías se reorganizó la información, para poder descubrir patrones de conducta, estrategias y/o relaciones que conduzcan a causas y explicaciones, esto permitió agrupar la misma para su presentación. (ver anexo 10)

En este proceso se realizaron ejercicios de triangulación, por cuanto interesa articular o integrar el material provisto por los sujetos, la teoría y los/as funcionarios/as de instituciones públicas y privadas.



La triangulación de diversas fuentes enriquece el proceso de análisis, al integrar la percepción existente en estos tres ámbitos sobre la construcción y aprovechamiento de estrategias para incorporarse a procesos productivos, por parte de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO 5

I. ENTRELAZANDO EXPERIENCIAS: HACIA LA INCORPORACIÓN LABORAL

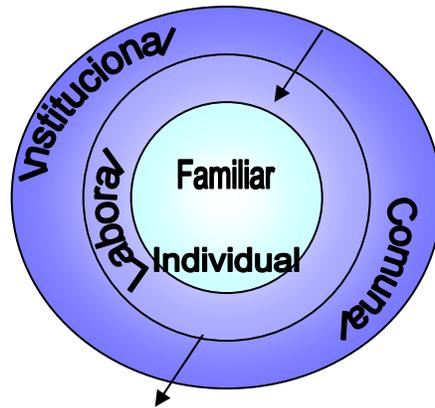
En este capítulo se exponen los hallazgos de la investigación en cuanto a los factores que intervienen en la incorporación de personas con discapacidad a actividades productivas remuneradas.

Al respecto es importante aclarar que a pesar de que en un inicio la intencionalidad de la investigación era identificar únicamente los factores protectores de las personas con discapacidad para incorporarse al sector productivo, debido al carácter cualitativo de la investigación surge en el proceso la necesidad de considerar también los factores adversos o de riesgo que los/as participantes han experimentado en su proceso de incorporación.

El conocimiento adquirido a lo largo de la investigación indicó que centrar la atención en los factores protectores sin considerar los de riesgo, permite una explicación parcial del problema de investigación, debido a que cada factor sólo puede comprenderse a partir del otro. Tal como se menciona en el capítulo de consideraciones teóricas, la descripción y el análisis conjunta de ambos factores, permite una comprensión más amplia de la realidad de las personas sujetas de la investigación.

Para tal efecto, el procedimiento de exposición consiste en dar a conocer la información suministrada por las personas participantes en el estudio, organizada en cinco ámbitos interrelacionados entre sí, a saber: dimensión institucional, condiciones laborales, contexto comunal, factores familiares y factores individuales.

Para tal fin se describen y analizan los hallazgos desde los ámbitos generales: dimensión institucional, contexto comunal y condiciones laborales; hasta los más específicos: familiar e individual.



Cada ámbito se explica a partir de la articulación de los factores adversos y los que favorecieron la inserción laboral de las personas participantes.

Al constituir ésta una investigación cualitativa, se considera importante caracterizar brevemente a las personas que compartieron sus experiencias para la realización de la misma. En este sentido se dan a conocer características sociodemográficas, así como las percepciones y sentimientos de las investigadoras acerca de sus cualidades, las cuales se pudo descubrir en los diferentes espacios que compartimos.

Por motivo de confidencialidad se omiten sus nombres originales y se utilizan seudónimos.

A. ¿QUIÉNES INSPIRARON NUESTRA INVESTIGACIÓN?

- **Viviana**, es una mujer de 31 años, soltera, a quien percibimos como vivaz, extrovertida, jovial, decidida, que no le gusta “complicarse la vida”, y que tiene la habilidad de irradiar y contagiar a todos con su vitalidad.

Labora desde hace ocho años en el Ministerio de Seguridad, donde se ha desempeñado en diversos puestos, desde oficinista, secretaria, operadora y hasta coronela.

Viviana no posee brazos y su pie izquierdo no se desarrolló lo necesario. Esta es una malformación originada desde antes de su nacimiento, debido a que su madre ingirió un medicamento, del cual se desconocían sus efectos negativos en los niños/as en período de gestación.

A pesar de que cuenta únicamente con su pie derecho para realizar algunas de sus actividades de vida diaria (comer, escribir, peinarse, moverse, entre otras), eso no le ha impedido desempeñarse eficientemente en su trabajo: requisar sospechosos, escribir por computadora, organizar las patrullas y supervisar policías.

- **Esperanza** es una joven de 26 años, soltera, quien labora como psicóloga para el Ministerio de Educación Pública. Desde hace aproximadamente diez años empezaron a manifestarse en su cuerpo síntomas de distrofia muscular, la cual ha ido avanzando rápidamente en los últimos tres años, dificultando su capacidad para moverse, ya que la distrofia afecta todos los músculos del cuerpo.

A pesar de esto, Esperanza no se da por vencida, ya que según nos comentó aunque en el país no existen los diagnósticos y tratamientos más avanzados, ella los gestiona en el exterior.

Participa en organizaciones juveniles en las cuales se destaca como líder; es una persona muy tierna, honesta, tolerante y activa, para quien los sueños son el combustible de su vida.

Entre otras cosas Esperanza nos ha enseñado a no conformarnos con la primera respuesta, pues siempre habrá una forma mejor de hacer las cosas.

- **Alicia** es una mujer noble, sincera, romántica y muy decidida. Se desempeña desde hace tres años como operadora de taxis en la provincia de Cartago. Tiene 25 años y es soltera.

A los 10 años de edad se le desarrolló un tumor en la médula espinal afectándole su capacidad de moverse. A pesar de enfrentar en algún momento episodios de depresión severa, ha logrado sobreponerse y finalmente asumir que todavía tiene muchas cosas por realizar.

Su cotidianidad es impulsada por el deseo de ser feliz ante la realización de sus sueños, los cuales visualiza con claridad y lucha incansablemente para alcanzarlos.

- **Raúl** es un joven soltero de 28 años, que prefiere “hacer en lugar de hablar”. Se caracteriza por ser una persona muy organizada y metódica, cuya agenda se distribuye entre las clases que imparte como maestro de religión en cuatro escuelas de Cartago, bingos, actividades escolares y reuniones familiares.

Raúl nació con parálisis cerebral, razón por la cual presenta dificultad principalmente para caminar y en ocasiones para vocalizar, sin embargo ambas acciones las puede realizar de manera independiente.

Ante todo es alguien que desafía los límites establecidos, marcando su terreno de acción y defendiéndolo ferozmente si es necesario.

- **Ruth** se desempeña como artesana y comerciante. Desde joven ha desarrollado la habilidad manual para elaborar artículos de bebés (almohadas, cobijas, mantilleros, toldos, etc) y además es la propietaria de un bazar.

Ruth tiene 35 años, es soltera, participa activamente en grupos juveniles y se caracteriza por ser una persona altruista, generosa y sensible al dolor humano.

A los dos años y medio de edad se evidenció en ella una enfermedad congénita llamada síndrome de Klippel Trenaue, la cual comprometió su pierna derecha, por lo que debió ser amputada.

Desde muy joven la artesanía se ha constituido no sólo en un medio para generar ingresos sino también un medio para expresarse.

Sus manualidades reflejan dedicación, creatividad, delicadeza y esfuerzo; cualidades que sin duda también caracterizan su actitud ante la vida.

- **Alfredo** tiene 42 años, a los 18 años en un paseo del trabajo tuvo un accidente que afectó su médula ósea, al lanzarse de clavado en el mar cuando éste estaba en

marea baja. Esto afectó su sistema nervioso central, teniendo como consecuencia una cuadraplegia (inmovilidad en las cuatro extremidades).

Buscó varias opciones laborales hasta tener la oportunidad de desarrollar un taller de encuadernación propio, el cual funciona exitosamente desde hace 17 años. Es divorciado y actualmente es responsable de la manutención de sus padres quienes son adultos mayores.

Alfredo se caracteriza por ser un hombre solidario, sensible al dolor humano y muy comprometido con organizaciones cuya causa es el bienestar de la población con discapacidad. Con Alfredo podemos aprender lo que es dar desinteresadamente.

- **Sofía**, joven artista y bohemia quien ha logrado asumir su vida con poesía. A sus aproximadamente 29 años de edad, guarda en ella aún esa niña soñadora que le permite plasmar en sus cuadros pequeños mundos que le inspiren belleza, tranquilidad y alegría.

Tuvo dificultades al nacer, razón por la cual adquirió parálisis cerebral, consecuencia de ello presenta limitaciones para movilizar sus manos y brazos y expresarse verbalmente, las cuales ha logrado superar poco a poco con terapia y sobre todo con una actitud analítica y retadora ante la vida. Sofía proyecta su potencial a través de su pie izquierdo.

Sus obras artísticas, las cuales siente como sus hijos, han trascendido las fronteras del país, dándole a Sofía la certeza que los sueños se hacen realidad.

B. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Este ámbito se considera pertinente por cuanto permite conocer cuál ha sido la influencia ejercida por parte de las instituciones públicas en las personas sujetas de la investigación.

Es importante aclarar que de acuerdo a los hallazgos identificados en este ámbito, no es posible realizar generalizaciones entre los/as participantes, por cuanto sus experiencias en este ámbito son diferentes entre sí. Se debe considerar que estas personas adquirieron su discapacidad en diferentes etapas de su desarrollo, lo cual indica un abordaje profesional distinto.

Consecuentemente este apartado no pretende realizar un análisis de política pública, sino más bien rescatar las experiencias más significativas en relación con la intervención estatal.

Se debe acotar que en cuanto al apoyo institucional recibido por los y las sujetas de la investigación, se considerará no solamente lo exclusivo para su incorporación laboral, sino también lo concerniente con áreas de formación académica, técnica, artística y atención en salud. Esto por cuanto la incorporación laboral se percibe como un proceso en el cual intervienen diversos elementos y no únicamente como una etapa aislada del desarrollo humano.

El área que ha tenido mayor intervención en los/as participantes es la de salud, por cuanto en su mayoría ha requerido de apoyos médico, terapéutico y asistencial para su rehabilitación física. Lo anterior a excepción de Viviana, quien manifestó que nunca ha requerido los servicios de un Centro de Rehabilitación, a pesar que su discapacidad fue adquirida en su etapa de gestación.

Asimismo, todas las personas participantes han tenido acceso a la educación pública desde su infancia, con la particularidad del caso de Sofía quien por su discapacidad no tuvo la oportunidad de asistir a la escuela y colegio regular, hasta que siendo adulta tuvo

acceso al sistema educativo superior cuando después de múltiples luchas, logró ingresar a la Escuela de Bellas Artes.

“Cuando yo comencé no existía la Ley 7600, entonces los colegios y las universidades no estaban obligadas como ahora a aceptarnos, en aquel entonces yo tenía una condición física peor que ahora, con más discapacidad que la que presento ahora, no tenía estabilidad para sentarme o caminar, mi condición era mucho más traumática, por eso fue que las personas encargadas, los directores, pensaban que la parálisis era tener el cerebro paralizado, entonces no me permitían acceso a nada, yo tuve que estudiar, recibir la primaria aquí en mi casa solita. Hasta que me llegó la hora de entrar a la U.”

No obstante, gracias al apoyo de una ex -Ministra de Cultura quien le otorgó una beca, Sofía tuvo la oportunidad de recibir sus primeras clases de pintura, que le permitieron incursionar con mayores herramientas en el campo del arte.

“Cuando yo comencé con mi primera exposición en el 80, la Ministra de Cultura de aquella época, fue la primera que me dio una beca, porque decía: ‘cómo puede ser que tan lindas pinturas y en blanco y negro?’, yo le dije que es que nunca había tocado color. Ella fue muy sensible y me dio mi primera beca de pastel, después siguieron otras becas en acuarela, en mixta; o sea, yo comencé con el Ministerio de Cultura, después la U.C.R.”

Es importante aclarar que en el caso de las personas que adquirieron su discapacidad siendo adultos, como Esperanza y Alfredo, su formación académica no requirió de ningún tipo de apoyo o adecuación curricular, ya que cursaron su primaria y secundaria en forma regular.

Con relación al trabajo se identificaron dos momentos en que los servicios institucionales tuvieron incidencia en el desarrollo laboral de las personas participantes antes de la incorporación laboral y posterior a ésta. De acuerdo con lo manifestado por Viviana, ella encontró una opción laboral a partir de la orientación y apoyo que recibió en el CNREE:

"La verdad es que yo no pensaba buscar trabajo. Pero un día fui a un Centro que presentaron en la tele para la rehabilitación, donde supuestamente daban trabajo a los discapacitados, ahí en Heredia, no se cómo es que se llama. Yo fui a hacer las pruebas, ahí lo que hacen es pegar tornillos de los apagadores y hacer chancletas. Fue todo un día; pasé todas las pruebas que le ponen a uno, pero no era lo que yo quería.

Una Trabajadora Social de ahí, me hizo una prueba de mecanografía. Fue cuando me dijo que si me gustaría incorporarme a una institución. Yo le dije que sí, y como a la semana me llamaron de ASODELFI. Inclusive me hicieron un escritorio a la medida mía, pequeño, ahí lo tengo porque cuando salí me dijeron que me lo trajera porque era mío. Ahí en esa Institución en Heredia fue donde me lo hicieron, tomaron medidas y todo y me lo hicieron y me lo trajeron ahí donde yo estaba trabajando."

Ruth también recibió apoyo institucional para la creación de su negocio por medio del Programa Fondo Rotatorio del CNREE y por medio del IMAS:

"El Fondo Rotatorio me dio un préstamo y también el IMAS, este dio una ayuda material y donó una máquina y también fue cuando nos invitaron a participar en una exposición que nos ayudó bastante".

Este aporte permitió que Ruth iniciara con su proyecto como comerciante.

En el caso de Alfredo el apoyo institucional se dio cuando él ya contaba con su negocio, obteniendo un subsidio que le permitió comprar mobiliario y equipo:

"...me ayudaron con 85.000 colones para que comprara una de las dos máquinas, no me dieron para ampliar, ni hacer arreglos pero sí me dieron eso regalado, me los dieron en el IMAS."

Asimismo, Alfredo ha recibido por medio del CNREE talleres de autosuperación que le han permitido obtener mayores conocimientos para salir adelante con sus proyectos, talleres que ha podido recibir al participar en una Asociación:

"... talleres de autoestima, muchos, por medio del Consejo, digamos no solo yo. En muchos talleres yo he estado, hace un año y medio nos dieron un taller de autoestima, otro sobre liderazgo, de cómo ayudar a los compañeros y cómo tratar de echar para adelante."

Por otra parte como aspectos negativos en el ámbito institucional mencionados por ellos/as, señalan la no flexibilidad de los servicios educativos, lo cual se manifiesta en resistencia y predisposición para integrar a las personas con discapacidad en ambientes regulares; situación que se traduce en una negación de los servicios por su condición de discapacidad. Este es el caso de Raúl y Sofía, quienes comentaron:

Raúl: "Un asesor de educación especial me dijo que yo no podía seguir estudiando, que yo no tenía capacidad para estudiar...Había citado a mi mamá para decirle que yo debía dejar el colegio botado, faltándome un mes para ganarme el quinto año. Desgraciadamente de donde uno menos lo espera. Son personas que desgraciadamente dentro del mismo medio del Ministerio de Educación se abocan a sacar gente, no les dan la oportunidad."

Sofía: "...yo recibía clases con Arcadio Esquivel... me dijo que me faltaba compartir opiniones, tener compañeros, que él pensaba que debía entrar a la universidad. Lo que pasa es que en aquella época el ex director de la Escuela de Bellas Artes, no me dejaba entrar, a pesar de que yo ya había hecho seis exposiciones y ya había ido a Colombia, aún así este señor no quería que yo entrara. Al principio tuve mucha negativa de él pero gracias a Dios lo convencimos y me aceptó, eso sí me puso una condición. El señor me dijo: 'está bien Sofía voy a hacer una excepción con vos, te voy a poner una condición, si vos la aceptás podés venir aquí a la Facultad, sino no. Yo le dije: 'Si está bien.Cuál es su condición.' 'La condición es que vos no vayás a perturbar a tus compañeros'. O sea que yo con mi forma de ser, como un bichito raro, que los compañeros no se sintieran incómodos conmigo. Bueno yo en parte no sabía la magnitud de aquella condición, la acepté porque siempre fue una meta que tuve, entrar a la universidad, pero al principio fue muy frustrante, muy forzada mi entrada."

Otro aspecto negativo tiene que ver con los obstáculos que crean las instituciones para la obtención de sus beneficios debido, en el caso de Alfredo, al exceso de trámites burocráticos.

"Yo solicité como millón y medio, como casi 900 era para compra de máquinas y el resto era para hacer un cuarto más amplio... Una amiga Licenciada me mandó al IMAS

de Cristo Rey donde me vinieron hacer el estudio y todo eso...Después vino el problema de que no había presupuesto, entonces todos los papeles que había metido de pro forma vencían a los treinta días o sesenta días, tal vez me daban cuatro meses. No me avisaban nada y otra vez volver a hacer todo el papeleo. Así hice como tres o cuatro veces todo el papeleo y al final ya hubo presupuesto, pero no me dieron el total."

Conforme a la experiencia de campo y a los comentarios realizados por los/as participantes, se considera que el tipo de intervención institucional se da fundamentalmente en el campo de la salud física, sin que se evidencien acciones sistemáticas y planificadas para crear condiciones dirigidas a la incorporación, permanencia y desarrollo laboral en equiparación de oportunidades.

Sin embargo los/as participantes manifestaron en sus conversaciones, que la atención institucional ha evolucionado positivamente con relación a lo que ellos/as experimentaron hace aproximadamente diez o veinte años.

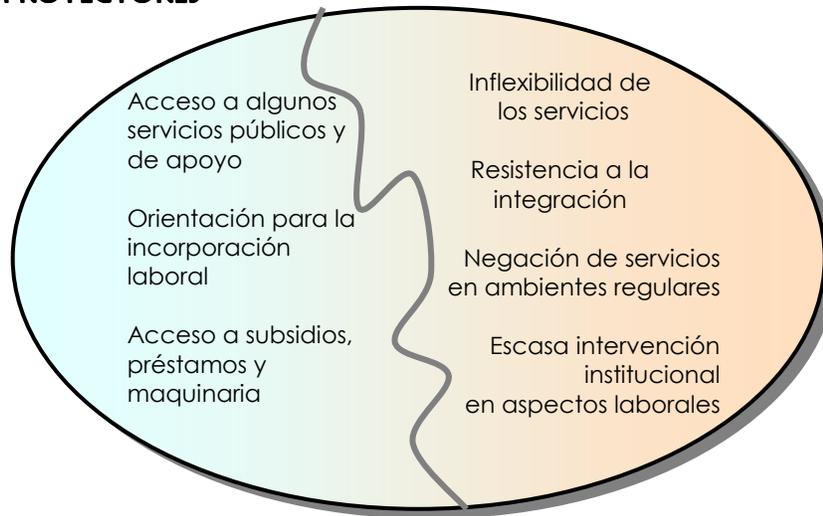
Se debe acotar que se identificó un importante vacío en el área laboral, por cuanto al consultarles qué tipo de apoyo han recibido para su incorporación e inserción laboral, refieren en su mayoría, no haber recibido ningún apoyo en esta área. No obstante, a partir de las experiencias por ellos/as descritas se identifica de manera latente la existencia de servicios públicos que de alguna forma han influido en su proceso de desarrollo, facilitando las posibilidad de trabajar.

Por consiguiente el quehacer de las instituciones públicas no representa para las personas participantes un factor determinante para su incorporación y permanencia laboral.

A continuación se presenta una síntesis de los factores anteriormente enunciados.

**FACTORES PROTECTORES Y DE RIESGO
IDENTIFICADOS EN LA DIMENSIÓN INSTITUCIONAL**

FACTORES PROTECTORES



FACTORES DE RIESGO

C. CONTEXTO COMUNAL

Por contexto comunal se entiende el espacio de interacción en el cual se desenvuelven los/as participantes, tal como: el vecindario, la comunidad y los grupos organizados.

Como se mencionó anteriormente, los factores de riesgo permiten conocer la magnitud de la adversidad que viven cotidianamente las personas y los factores protectores la capacidad y oportunidades para salir adelante. A continuación se presentan los hallazgos identificados en el contexto comunal, agrupados en factores de riesgo y factores que protegen.

“DEMASIADAS PUERTAS SE CERRARON”

El acercamiento a la población permitió identificar factores adversos a nivel comunal que obstaculizan la inserción laboral de las personas participantes, tales como: barreras físicas, barreras sociales y una débil organización comunal que apoye a personas con discapacidad, especialmente en el aspecto laboral.

En cuanto a las barreras de acceso, identificamos que los/as participantes al tener algunas limitaciones físicas para movilizarse, el entorno se constituye en una de las principales barreras para acceder a espacios donde puedan hacer uso de servicios públicos, servicios recreativos y donde puedan desempeñarse laboralmente.

Al respecto Esperanza menciona lo siguiente:

“Una de mis principales limitaciones ha sido poder acceder a los edificios y transitar por las aceras. Más de una vez me he caído o me he tenido que quedar en el primer piso porque las gradas no tienen agarradera o porque no hay ascensor; aunque en este país es mucho pedir. Por ejemplo, estuve llevando un curso de inglés en la U.C.R., le pedí a la secretaria si podían asignarle a mi grupo un aula en el primer piso, porque me tocaba en el tercero, y ella me contestó: que ‘mejor cuando me sintiera mejor matriculara, porque no podía hacer el cambio’.”

Otra de las barreras físicas que dificultan el desplazamiento de las personas con discapacidad está asociada con el transporte; ya sea porque no cuentan con los recursos económicos para adquirir un auto adaptado, porque los servicios de transporte público no cuentan con las condiciones para su accesibilidad, o bien porque las personas responsables de este servicio generalmente no muestran sensibilidad ante esta población, por lo que en algunos casos se niegan a brindarlo.

La experiencia de Alfredo nos permite ejemplificar lo anterior:

“A veces son los taxis, que no me llevan o dicen: este carro es muy moderno para llevarlo a usted, espere otro... otras veces te dicen: voy con llamada”.

Lo anterior se constituye en una de las principales preocupaciones por parte de las personas con discapacidad ante su deseo de trabajar, por cuanto su dificultad de transporte les genera inestabilidad. Así lo menciona Alicia:

“El traslado fue lo primordial, yo pensaba en el traslado... En cualquiera era el problema. Lo que me preocupaba era el trasladarme de mi casa al trabajo.”

Aún siendo las barreras físicas una dificultad importante para acceder al trabajo, las principales barreras que obstaculizan este proceso son las de orden social, las cuales se constituyen en un reto diario para la población con discapacidad. Así lo ejemplifica Alicia cuando cuenta:

“Demasiadas puertas se cerraron, demasiadas, 'que no porque usted está operada de la columna; que no porque debe estar haciendo mandados'...siempre fueron por mi discapacidad.”

Lo anterior nos refleja el rechazo social que existe hacia la población con discapacidad. En el caso particular de la persona cuya discapacidad es física, ésta es más visible con relación a otras discapacidades (sensoriales), lo cual genera mayor impacto y provoca una disminución de la apreciación de la capacidad que tienen estas personas; esto concuerda con lo aportado por Buscaglia (1990) quien manifiesta que la influencia de los patrones culturales sobre las expectativas en cuanto al físico y la belleza, influyen en el comportamiento y por lo tanto determina en gran medida la interacción, la comunicación y las relaciones humanas.

Es común que las personas relacionen las características físicas externas con la naturaleza interior de cada persona, con su personalidad general y con su capacidad mental. Es

muy común que se equipare una discapacidad física, con la inteligencia por debajo de lo normal.

Al respecto Viviana nos cuenta dos de las experiencias que tuvo al solicitar trabajo:

“El Coronel [ex Coronel del Ministerio de Seguridad Pública] quería conocerme, fue cuando me mandó a traer, inclusive él estaba en un tercer piso, yo subí al tercer piso, se puso todo asustado... inclusive me puso a peinarme, a pintarme, a escribir a máquina, porque no lo creía... Cuando llegué a reclutarme, cuando a uno le ponen a escribir ahí, pensaban que yo no iba a escribir. Inclusive se sentó la muchacha a hacerme preguntas y yo le dije: si quiere yo le escribo, por que usted está muy ocupada. Entonces me dijo: ‘¿usted escribe?’ Yo le dije: ‘¡si claro!’ Entonces me dejó sola y yo empecé solita y la gente se quedaba como siempre, asustada.”

Las experiencias de Viviana nos permiten comprobar que generalmente en nuestra sociedad se subestima las habilidades y destrezas de la persona con discapacidad, pues se parte del hecho que por tener una deficiencia física son personas que no pueden desempeñar actividades en forma independiente. De ahí la reacción de algunas personas por “ayudar” a las mismas realizando las actividades por ellas sin consultar previamente, lo cual podría asociarse al temor que genera el hablar sobre la discapacidad y asimilarla abiertamente.

Por otra parte cuando la población con discapacidad demuestra tener habilidades para desempeñar una actividad como cualquier otra persona, genera reacción, asombro y hasta heroísmo de aquellos con quien se relaciona.

Raúl nos comenta la reacción de asombro que tuvo una persona cuando él le comentó la labor que desempeña.

“Un día le comenté a una señora que yo era maestro de religión y se asombró: ‘¡Usted es maestro! ¿cómo? Y ¿desde cuándo? ¿y maestro de qué? ¿y dónde trabaja?’.”

El asombro y la admiración provoca muchas veces que estas personas lleguen a idealizarse como “super héroes”, lo anterior considerando el tipo de discapacidad que

presenten así como el impacto que pueden generar en las demás personas, tal es el caso de Viviana y Sofía:

Viviana: "...canal 7 hizo un reportaje mío, ahí fue cuando después conocí al coronel...fue cuando me mandó a traer...yo estuve llendo a las escuelas y una vez me hicieron un reportaje, no me acuerdo de qué fue, soy una personalidad pública, dicen que soy, yo no sabía...después me fui para la escuela de guácimo, ahí también me hicieron un homenaje, ellos me admiran mucho.

...con esta cochinada de las votaciones de hace cuatro años cuando ganó Miguel Ángel a mi me buscaron, siempre me han buscado, la vez pasada también me buscaron pero yo nos les tomé mucha importancia, esta vez que ganó Miguel Ángel me llamaron, que Miguel Ángel quería verme, que aquí, que allá..."

Sofía: "En la semana universitaria, nos dijo el profesor: bueno muchachos salgan todos afuera y pinten su entorno... yo me senté como en una rotondita, porque según yo era un buen ángulo... Me senté ahí y por supuesto que los carros pasaban y a donde veían que estaba la muchacha sacando cosas, bueno la gente se pasaba a mi alrededor, cuando yo comencé a hacer todo la gente que pasaba por la calle se detenía y me hacía rueda, los carros que pasaban también, me tocaban el pito, yo no se como pero me tomaron fotos, bueno fue un trauma...en aquel entonces yo era incógnita, se podía decir que había muy poca noticia mía."

No obstante, idealizar a una persona con discapacidad, tal como lo menciona Jiménez (1996) es una manera más de discriminar ya que debemos aceptar a la persona tal como es.

Una de las barreras sociales más degradante es la cosificación de la persona con discapacidad, la cual va en detrimento de su condición como ser humano, es así como Sofía menciona que se sentía en algún momento de su vida:

"Sí, me sentía muy rechazada, humillada, apartada de todo como si mi mente estuviera muerta y nada de eso... como si fuera una cosa un despojo que no es nada, así me sentía yo."

La cosificación y la lástima son actitudes sociales que reflejan el rechazo a la condición de discapacidad, así como la poca tolerancia hacia las diferencias. Generalmente este

hecho se manifiesta por medio de comentarios disfrazados con sentimientos de compasión que lejos de motivar y reflejar comprensión y apoyo a la persona con discapacidad, reproducen los prejuicios del sistema social, tal como lo ejemplifican Sofía y Alicia:

Sofía: "Ay pobrecita la chiquita, pobrecita esa cosa, '¿pero porqué pobrecita?, yo soy como cualquier otra persona."

Alicia: "Escuché un comentario que le hicieron a mi mamá: 'Ay pobrecita pero para qué la dejan trabajar, ¿no les da lástima'."

Las experiencias mencionadas por los y las participantes ejemplifican como esta población, ha sido excluida del disfrute de condiciones económicas, culturales, sociales y políticas, para desarrollarse plenamente como seres integrales en igualdad de condiciones.

Lo anterior se enmarca dentro de un sistema social excluyente que coloca a las personas con discapacidad en condición de vulnerabilidad ya que, como lo menciona Estanislao Gacitua, se constituyen en "mecanismos a través de los cuales personas y grupos son despojados de la participación y titularidad de los derechos sociales." (Gacitua: 13)

Otro elemento a considerar es la débil organización comunal y de grupos de apoyo, por cuanto según los/as participantes, no existen a nivel local recursos organizativos que faciliten su inclusión laboral.

Raúl: "Actualmente no existen, yo no conozco instituciones y organizaciones que se dediquen a dicho fin, no existe, o sea no está, uno se siente defraudado verdad, uno desearía un instituto, que sé yo, de rehabilitación donde estén ahí para uno, pero no, no existe."

Viviana: "Sí hay un grupo... y todavía está, siempre he estado en él; pero la verdad yo digo que si se forma un grupo de discapacitados es para luchar no para estar en la reunión viéndose la cara, entonces la verdad yo me salí... porque este grupo es como nada

más para ir a divertirse, o sea no hay un objetivo por el que hay que seguir luchando y ellos hablan de eso pero nunca lo hicieron."

Ruth: "Hay un grupo para personas con discapacidad, pero lo que hacen es reunirse un día a la semana y hacen manualidades y creo que de vez en cuando tienen algún paseo... pero es básicamente para reunirse. A mí me invitaron pero yo nunca sentí ir porque yo sentía que me quedaba ahí como estancada."

Lo anterior refleja que a nivel local la situación de las personas con discapacidad no se considera como un problema comunal por cuanto hay un débil nivel de conciencia de que la discapacidad no es solo un problema que compete al individuo y su familia sino que también compete al entorno en el cual estas personas están inmersas.

Por otra parte vale destacar la caracterización que algunos participantes hacen de las acciones que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad las cuales, describen como poco efectivas y poco provechosas para satisfacer sus expectativas, especialmente en el campo laboral.

Se destaca que de todas las personas consultadas dos de ellas participan en una organización especializada en discapacidad, que hasta el momento ha desarrollado actividades dirigidas a la recreación y apoyo económico, sin embargo no ha trascendido a la satisfacción de otras necesidades tales como: la integración laboral y el acceso a servicios terapéuticos.

LA OTRA CARA DE LA MONEDA

En el contexto comunal los principales factores protectores reportados por los/as participantes están relacionados con la participación en grupos organizados y el apoyo y estímulo de amigos y conocidos.

El espacio de participación para algunos/as consultados /as sí se constituye en un factor protector, ya que éste es un espacio para compartir intereses, vivencias y obtener realización personal. Así lo consideran Alfredo y Ruth al comentar como la participación en el grupo ha influido en su vida.

Alfredo: "Me realizo como persona, es parte de lo que me motiva a mí... Casi siempre he estado como líder, casi siempre como presidente o como vicepresidente... Todos tan unidos y felices me hace sentir muy bien. Me motiva demasiado ver personas que de una u otra manera se superan, porque a veces uno anda medio caído y lo ven a uno y le dicen : diay lo veo medio tristón y eso lo ayuda a uno a reaccionar y motivarse."

Ruth: "Estoy en un movimiento de la rama espiritual, algo que me ha ayudado montones para analizar muchas cosas, para poder sobrellevar, sobre todo porque me sacó de estar pensando en mí para ir al otro, a lo que el otro necesita... Nos reunimos para compartir experiencias, hablamos de cómo hemos vivido esas experiencias..., me permite participar en cada momento presente, porque cada momento tiene algo especial".

En el caso de Sofía, la participación en grupos recreativos le ha permitido compartir con personas en situaciones similares o más difíciles que las de ella, lo cual además de permitirle desenvolverse en un espacio en el cual no participe su familia, le ha favorecido en su proceso de auto aceptación.

Es así como nos comenta lo importante que fue para ella compartir en su adolescencia con un grupo de jóvenes con parálisis cerebral:

Sofía: "Bueno en aquella época como yo estaba en esa edad de la pubertad, yo renegaba mucho, yo le pedía a Dios, le pregunté que por qué me había mandado aquí a la tierra así, que yo no pedí venir así y menos con una discapacidad tan grande. ¿Por qué yo no puedo caminar ?, ¿por qué yo no puedo ir a hacer casi todo lo que me gustaría hacer, montar a caballo, nadar ?...

Bueno cuando eso entonces si me dejaban ir a ciertos campamentos, que fueron una ayuda, bueno que no lo puedo explicar todo lo que me ayudaron, vi casos mucho peores que el mío, casos digamos de una chiquita ahí con PC y retardo y aparte de eso era hiperactiva, entonces los líderes tenían que andar vigilándola, y como supuestamente tenía retardo entonces no se daba cuenta de lo que hacía, entonces ellos no podían dejarla ni cinco minutos sola, porque ella se defecaba en todo lado y se orinaba y hacía cosas así y había otros chiquitos que no hablaban, que no oían, esos y muchos casos que yo decía hay Señor, perdóname cuando te ofendí yo ; habían otros chiquitos que eran ciegos, que eran con PC con retardo y que no oían y que no hablaban, otro que si veían pero que no hablaban.

Así habían muchos casos que no caminaban, entonces yo valoré lo que yo tenía y le di gracias a Dios con lo que podía contar y gracias a eso yo me empeñé más en sacar mayor partido de mí. Yo sabía que mi mente podía dar más, tal vez mi cuerpo no pero mi mente sí”.

Otro factor protector lo constituye el apoyo y estímulo de amigos y conocidos que los/as participantes refirieron tener tanto en el proceso de inserción laboral como en sus actividades laborales cotidianas.

Lo anterior se relaciona principalmente con el apoyo que han recibido para el traslado y movilización a su lugar de trabajo y dentro del mismo, a la motivación recibida a través de palabras de apoyo, consejos y acompañamiento a las actividades en las cuales participan. Para ejemplificar lo anterior Viviana, Esperanza, Alicia y Alfredo nos aportan :

Viviana: *“Dos amigos, uno se llama Alex, que tiene carro y otro que anduvo conmigo ahí apoyándome siempre, todos los días; la semana que yo anduve haciendo vueltas [para su reclutamiento laboral] ellos me acompañaron...*

Ese amigo mío sí, es un vecino...bueno ya no vive aquí y es el único que me ayudó toda la semana con el carro y me esperaba las horas que yo estuviera ahí. Él estaba conmigo”.

Esperanza: *“Cuando yo ocupo trasladarme a ciertas horas de la noche o en caso de emergencia yo tengo un amigo que es taxista y que siempre me ha ayudado en esto, por supuesto que no me cobra.”*

Alicia: *“... hay personas que más bien lo impulsan a uno a seguir adelante, lo estimulan... hay personas que realmente te ayudan, te dan apoyo... Tengo el caso de un guarda que lo veo siempre en las mañanas, aparte de darme los buenos días ‘ya va a trabajar, bueno mamita siga adelante usted puede, siga yo sé que usted puede, usted es uno de los mejores peones que tiene la sociedad’. ”*

Alfredo: *“Al principio si tenía mucha motivación de amigos que me ayudaban con transporte de carro y a hacer cosas, pero al ver que uno ya puede hacer esto y lo otro, ya ellos te van tratando igual, como cualquier otra persona... Pero tengo amigos que me llaman para*

hablar por teléfono, para ir al estadio, bueno me motivan en ese lado de la recreación, de ir al estadio, de ir al cine, de ir a cualquier lado, por ahí te motivan".

Por otra parte es importante destacar que a pesar de que la admiración coloca a la persona con discapacidad en una situación de heroísmo; el hecho de que ésta demuestre deseo de superación y habilidades para desarrollar sus actividades cotidianas a pesar de su limitación física, genera en el nivel comunal reconocimiento y aceptación social, lo cual fortalece en ella el deseo de seguir adelante y en algunos casos, les permite abrir mayores espacios de participación.

La participación en organizaciones ya sea o no especializadas en el trabajo con y para la población con discapacidad, le permite a la persona con discapacidad descubrir nuevas habilidades y potencialidades mediante:

- La participación en nuevas experiencias tradicionalmente vedadas para esta población.
- La ruptura del aislamiento y ampliación de su círculo de integración, lo cual les permite trascender su "micromundo", el cual usualmente está determinado por la familia y los centros de atención especializados.
- El establecimiento de redes externas que fortalecen y facilitan la inserción en todos los ámbitos.
- La resignificación de su vivencia como persona con discapacidad, ya sea interactuando con "iguales" o con personas "sin discapacidad".
- En lo referente al apoyo expresado por personas cercanas, esto permite:
 - La práctica de la solidaridad por parte de las personas más cercanas.
 - La reproducción y favorecimiento la sensibilidad de miembros de la comunidad frente a las necesidades de las personas con discapacidad, lo cual permite que en el entorno comunitario se ponga en evidencia una realidad históricamente "oculta y escondida".
- La resolución de necesidades concretas de las personas con discapacidad con los recursos existentes en el entorno comunal.

Tanto la participación en organizaciones comunales como el apoyo de las personas cercanas permite que la comunidad comience a integrar en su experiencia cotidiana la realidad de las personas con discapacidad, lo que favorece superar el estigma de "la

excepción”, “lo raro”, “lo diferente”, “lo insólito”, por cuanto la integración y la cercanía permite aminorar el reforzamiento de estereotipos.

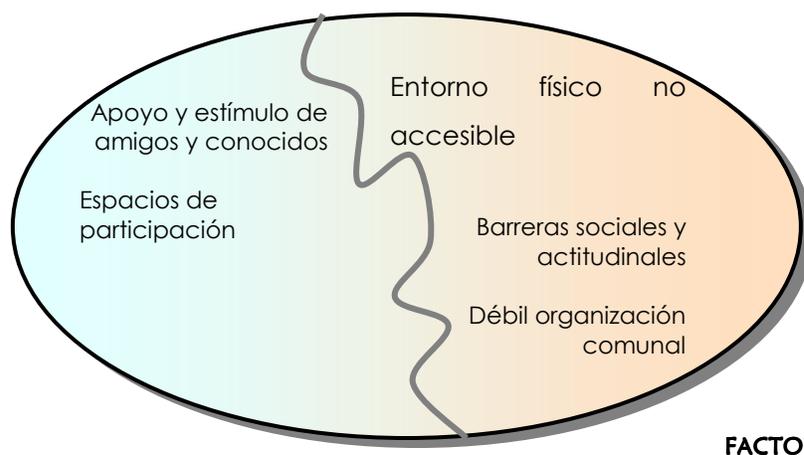
Vale destacar que los factores protectores mencionados contrarrestan de una u otra forma con los factores de riesgo indicados en el apartado anterior, pues las personas consultadas logran amortiguar las barreras físicas mediante el apoyo de sus redes más inmediatas y su integración en instancias comunales y organizativas, permitiéndoles reducir los estigmas asignados socialmente.

Respecto de los factores protectores comunales identificados en la inserción laboral de los y las participantes, se concluye que su incidencia directa es relativamente baja, no así en forma indirecta, pues las experiencias comunales contribuyen al fortalecimiento de habilidades y destrezas que facilitan la inserción y desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Los factores protectores y de riesgo identificados en este contexto se enuncian en el siguiente esquema.

CONTEXTO COMUNAL: FACTORES PROTECTORES Y RIESGO IDENTIFICADOS

FACTORES PROTECTORES

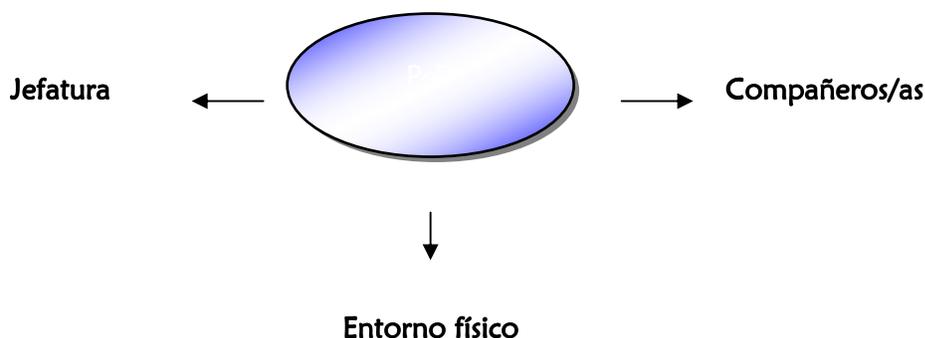


D. CONDICIONES LABORALES

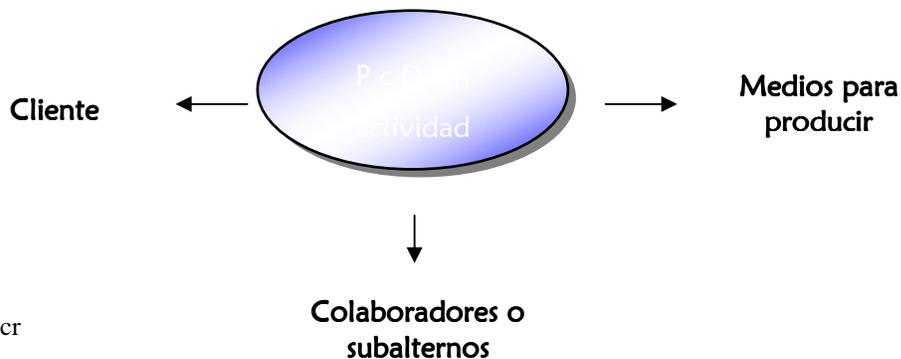
Como se menciona en el capítulo de consideraciones teóricas el trabajo incluye diversas dimensiones de la actividad humana, que se encuentran relacionadas con la obtención de ingresos, la producción de bienes y servicios y el reconocimiento de un papel social. En estos ámbitos se dan una serie de relaciones que determinan las condiciones en las que se reproducen los mismos.

Para efectos de esta investigación en las condiciones laborales se contemplan las relaciones dadas en dos ámbitos:

- Los espacios obrero – patronales, en los que las personas participantes se constituyen en asalariadas del sector público o privado; y en donde interesa identificar las relaciones dadas entre la persona con discapacidad empleadas y tres de las dimensiones que se generan en su proceso laboral:



- Las actividades productivas por cuenta propia en las que se desempeñan como comerciantes y artesanos, en este ámbito dichas relaciones se comprenden de la siguiente manera:



Es importante acotar que en los dos ámbitos mencionados se identificaron factores adversos y protectores; que en el caso de las personas que se encuentran en condición de asalariados dichos factores se clasifican en adversos y protectores antes de su incorporación y factores adversos y protectores posterior a su incorporación laboral.

“NO ES TANTO LA DISCAPACIDAD, SINO COMO SE VEA”

Al identificar los factores adversos en el ámbito laboral, encontramos que éstos están íntimamente vinculados con los descritos en el contexto comunal en relación con las barreras sociales (actitudinales) y físicas señaladas por los/as participantes. Esto por cuanto las barreras identificadas en la macroestructura son reproducidas en contextos más concretos o cercanos al individuo.

Específicamente en el contexto laboral se evidencia este tipo de barreras antes y después de su incorporación al sector productivo.

Así como a nivel comunal se discrimina y subestima a la persona con discapacidad minimizando sus habilidades y destrezas, a nivel laboral se manejan una serie de estereotipos en relación a su productividad y capacidad para desempeñar con calidad un puesto competitivo.

En algunos de los casos los/as participantes señalan situaciones en las que a priori a su contratación se les ha indicado indirectamente que son personas poco productivas y costosas para la empresa. Al respecto Raúl, Viviana y Alicia comentaron:

Raúl: *“Empecé mi lucha por meterme a otra fábrica, pero se presentó el mismo problema. Me presentaba a pedir la solicitud, pero al verme era rechazada mi oferta, decían que sí y todo. Incluso estuve en una oportunidad en una fábrica que generalmente da capacitación tres días antes de contratar a la gente; me llamaron, fui seleccionado para dicha capacitación y al segundo día de estar ahí dijeron que prescindían de mis servicios, que no me iban a contratar, mejor que no fuera al tercer día. Solo a mi me dijeron eso y además no me dieron ninguna explicación.*”

Ya en serio decidí buscar trabajo, bueno trabajo en un supermercado, me dijeron que esperara quince días. Luego me presentaba y con verme decían no, ya este hombre no”

Viviana: *“Yo inclusive al otro día fui al Ministerio para que me dieran los requisitos. Me tuvieron casi como cuatro horas esperando y cuando salió la muchacha dijo que no, que a mi no me podían dar trabajo porque yo no pasé el examen psicológico y físico; y en ningún momento, o sea era el primer día que yo llegaba y no me habían hecho ninguna prueba.”*

Alicia: *“Cuando a mí me aseguraron mi jefe no quería darme el seguro, porque él pensaba que por mi discapacidad yo iba a estar constantemente sacando incapacidades, y no hasta el momento ya tres años de estar con él y de mi no han sacado ni una sola incapacidad, ni para una pastilla, ni para una sola incapacidad. De todos modos yo creo que lo pensarían para contratar una persona con discapacidad, yo sé que lo pensarían porque ahí realmente yo sé que en el primer momento que uno de mis jefes me observó sintió ganas de decir que no por mi discapacidad”.*

Lo anterior puede indicar la desconfianza existente en la capacidad y habilidad de los/as participantes por parte de las personas encargadas de reclutar personal en las empresas donde solicitaron trabajo; lo cual se asocia con un asunto de imagen, que lleva implícito el rechazo a la condición de discapacidad y en general a la poca tolerancia a las diferencias.

Los comentarios de Alicia y Raúl permiten evidenciar lo anterior:

Alicia: *“Por mi discapacidad, siempre, siempre fue por mi discapacidad, esa era la razón. Yo no sé qué pasa con la sociedad, la sociedad no da las mismas oportunidades que se le dan a todos por igual, la persona con discapacidad siempre se le limita, siempre”*

Raúl: *“Bueno propiamente, en una empresa privada lo que buscan es la imagen de la persona, o sea en un supermercado está el cliente primero, la proyección verdad. En una fábrica donde el medio es muy distinto lo que importa es la productividad”.*

En el último ejemplo Raúl nos explica por qué ha sido rechazado por diferentes empresas a raíz de su discapacidad.

De acuerdo con lo señalado, antes de que los/as participantes se incorporaran al trabajo los principales factores adversos se generaron en relación con la persona con discapacidad y las jefaturas de la institución pública o privada, o bien en algunos casos con las personas encargadas del reclutamiento del personal.

Una vez que las personas consultadas se incorporaron laboralmente se evidencian factores adversos en relación con la infraestructura institucional y el ambiente laboral.

En cuanto a la infraestructura se expresan las dificultades de acceso dentro de la institución, por ausencia de rampas, barandas, pisos adecuados y ascensores. Así lo refieren Viviana y Esperanza al consultarles si en su lugar de trabajo existen barreras arquitectónicas:

Esperanza: *"El comedor no tiene rampas, entonces a mi me cuesta mucho ir sola, son como dos graditas pero son dos graditas que no puedo caminar sola... Hicieron supuestamente dos rampas... una es muy angosta y yo soy que si veo la cosa muy angosta me desequilibro y además no tiene baranda... La otra es un atentado porque es picuda picuda y termina en un caño o sea al final termina en un caño y hay que saltarlo, entonces diay no, ni siquiera sirve. Las gradas reinan por todo lado y yo no me puedo movilizar por toda la escuela, es un problema".*

Viviana: *"son 50 gradas que todos los días tengo que subir... es cierto usted ahí no ve ninguna rampa. Hay una rampa cuando usted entra que es un suicidio esa rampa. Pero digamos como ascensor o un servicio adecuado para un discapacitado, no hay".*

En relación con los factores adversos en el ambiente laboral se identificó que éstos también están relacionados con prejuicios y estereotipos sociales que subvaloran su condición como personas capaces de realizar actividades y desempeñarse eficientemente. Esta concepción provoca generalmente sobreprotección o rechazo.

En la relación persona con discapacidad y jefatura, se identificaron principalmente tres factores adversos:

- Pocas oportunidades para ascender, aún cuando tenga la capacidad y habilidad para desempeñarse en un puesto de mayor rango.

Raúl: *“Al segundo año de trabajar me dieron la oportunidad de ascender a la oficina a ayudar como asistente pero mi jefe me dijo que no, que yo era un buen elemento en el departamento de empaque, que yo era muy activo, que él me necesitaba más ahí. Me dijo: ‘ayúdeme en noviembre y diciembre y en enero yo le doy la oportunidad.’ Entonces yo decidí continuar y ya en enero cuando yo llegué, subí a la oficina y el jefe de Recursos Humanos me dijo que no, que ya habían contratado a otra persona porque no habían contado con mis servicios. Eso me desmotivó mucho”.*

- Irrespeto a los derechos laborales, ya que los/as participantes manifestaron que en algún momento se les ha violentado sus derechos como trabajadores/as, ya sea por no recibir un pago equitativo con la labor y/o jornada que realizan o por no permitírseles gozar de su derecho a ausentarse por incapacidad.

Alicia: *“No es un salario como muy bien pagado, porque los horarios son muy pesados y trabajar todo y domingo seguido, como que no ¿verdad?. ¡Extras!, no siempre se recibe el mismo salario e incluso cuando hay extras, nos quitan los días libres al mes, esto lo paga la Asociación; pero cuando necesitamos otro día fuera del día libre tenemos que pagarlo a costa de nosotras, o sea no se devenga un salario bueno”.*

Viviana: *“Ahora estoy peleando eso, porque cuando una trabaja de noche y hace labor policial le tienen que pagar a uno el riesgo policial y a mí no me lo aprobaron. Ellos dicen que hay una ley que dice que el discapacitado no se puede exponer. Pero yo no encuentro la ley; en la Ley 7600 yo lo estuve leyendo y no dice. O sea dice que si uno está en riesgo uno es el responsable no la institución, si uno firma el riesgo policial, yo estoy de acuerdo con todo lo que pasa; y no me lo quieren aprobar pero yo voy a pelearlo porque eso lo tomo, y lo toman algunos de mis compañeros como una discriminación. Y si hay patadas hay pa' todos, entonces es lo que estoy peleando, porque con solo portar el uniforme ya uno está en riesgo y yo lo estoy usando desde hace cuatro años y hay gente que no está haciendo nada, no sale a la calle y si se lo pagan”*

Esperanza: *“A mi me pagan menos de lo que debería estar ganando una profesional, una bachiller en psicología, lo que llaman profesional uno, a mi me pagan casi como aspirante... me deberían pagar por lo menos un poquito equitativo de lo que gana cualquier profesional, porque ahí la cosa está fea, yo hago, hago y hago y cuando me entregan el salario yo dijo ups qué pasó aquí”.*

Raúl: *“Fui despedido posterior a una incapacidad, incluso yo di el mes de preaviso. Yo lo tuve que trabajar, y en ese mes de preaviso si yo me volvía a incapacitar perdía todo,*

entonces tuve que reventarme con un dolor de dedo y trabajar el mes completo porque si no perdía la liquidación".

- Constante prueba y control por parte de las jefaturas sobre las actividades que desempeñan, la que se hace manifiesta también en la relación con los/as compañeros/as de trabajo.

Raúl: *"Bueno dificultades que la gente está a la expectativa de lo que uno hace. Tiene la duda de que uno no desempeña el puesto bien. Uno está en los ojos de los demás, e incluso uno ve la mirada de los compañeros.
La gente se extrañó el primer día que yo llegué, la gente al inicio con cierta desconfianza siente el temor de que uno no desempeñe el puesto y la gente espera que uno diga necesito esto necesito lo otro".*

Además de lo anterior, en la relación con los compañeros/as se manifiesta la sobreprotección como factor adverso, por cuanto ésta es otra forma de manifestar la desconfianza en la capacidad de los/as participantes, fomentando la dependencia en los/as mismos/as.

Al respecto Esperanza y Viviana comentan sus experiencias en el trabajo:

Esperanza: *"Sí me cuidan mucho, si vamos a un paseo: '¿quién lleva a Esperanza?, que ayudemos a Esperanza a subir gradas'...Tienden a sobreprotegerme, principalmente las maestras de Educación Especial, tienen una tendencia y a cada rato: 'cuidado, fíjese ahí, fíjese como se sienta, fíjese aquí, fíjese allá'. Porque tienen la tendencia a hacer eso".*

Viviana: *"los compañeros pues, si lo chinean a uno... había que subir gradas yo subía las gradas, los compañeros se peleaban conmigo: ¡no, no, no yo tengo que subirlas!, yo puedo subirlas, tranquilos. Claro pero a veces era tanta la necedad y la insistencia que los dejaba".*

En cuanto a los factores adversos en los/as participantes que desempeñan una actividad por cuenta propia se identifican principalmente dos tipos de limitantes, las que en algún momento ellos/as han tenido que enfrentar, nos referimos a la adquisición de insumos y la venta del producto.

La limitación para adquirir insumos, se determina en el caso de los y las participantes en la dificultad para acceder a préstamos, lo cual obstaculiza el desarrollo de la empresa, por cuanto generalmente requieren recurso financiero para invertir en insumos. Así fue manifestado por Ruth:

Ruth: *“A nosotras las personas con discapacidad, nos cuesta mucho que nos den préstamos, porque como no tenemos un salario con el cual responder, la gente piensa que no vamos a pagar... Bueno a mí me pasó cuando quise pedir un préstamo para hacer mi taller, me dijeron que no.”*

Por otra parte, considerando el caso de Sofía que es pintora, necesita de material y apoyo logístico para realizar exposiciones, aspecto para el cual requiere de la ayuda de otras personas, con la que en ocasiones no cuenta.

Sofía: *“Montar y hacer una exposición es un poquillo cansado...soy conciente, soy una persona con discapacidad. Si mañana, por ejemplo...yo en la última exposición en la Asamblea Legislativa...bueno en esa última oportunidad que tuve pensé ya mi mamá está viejita, los hermanos de ella también ya están cansados, no tengo juventud a mi alrededor, no tengo hermanos, tengo primos pero todos están con sus hogares, están con sus hijos, están por ellos por su familia y ellos no van a estar por ayudar a la renca, entonces no se yo pienso que si volvería a exponer me costaría demasiado, tendría que solicitar además de local, apoyo tangible, algo real que me ayuden a bajar a poner cuadros a poner las tarjetitas con los nombres porque yo creo que mi mamá está muy cansada para eso.”*

Lo anterior coloca a Sofía en una situación de desventaja con relación a otros pintores, debido a que depende de terceras personas para poder exponer sus obras.

Otro factor adverso identificado para quienes desarrollan una actividad por cuenta propia, es la desvalorización de su producto por parte de los clientes y por ende la dificultad para vender el mismo. Tal es el caso de Sofía y Ruth.

Sofía: *“Si cuando yo empecé a pintar gracias a Dios los cuadros fueron aceptados y se vendieron, claro como yo estaba comenzando, a precios insignificantes de cien, quinientos colones, entonces la gente gracias a Dios los aceptó y los compró”.*

Ruth: *“La gente prefiere más lo que es hecho en fábrica, porque tal vez a veces creen que las manualidades no duran... hay que enseñarle a la gente a que crea en el producto*

que se les está vendiendo, pues cuesta un poco. Sí costó un poquito que creyeran porque también tratábamos que fueran cosas nuevas, cosas diferentes, creo que esa parte fue la que más costó".

Los dos factores adversos mencionados anteriormente dificultan el desarrollo de la empresa, por cuanto al reducirse su capacidad de soporte económico, se reduce también su nivel de producción, afectando directamente los ingresos de la persona con discapacidad y por consecuencia la satisfacción de sus necesidades.

REDES: POTENCIAL PARA LA INCORPORACIÓN LABORAL

Las personas participantes comentaron que su ingreso a la institución o empresa que las contrató se debió; a la influencia de personas que se identificaron o sensibilizaron con su situación, a la apertura para identificar sus habilidades frente al perfil del puesto y por la ayuda de personas conocidas o familiares interesados en brindar apoyo, que también es llamado por ellas "patas".

En el caso de Viviana, inició su actividad laboral gracias a la sensibilidad de una profesional del C.N.R.E.E, la cual facilitó su incorporación en una ONG, al identificar que ella tenía habilidades y mayores aspiraciones como para permanecer en un taller laboral protegido. Lo anterior le permitió a Viviana formarse y reconocer por sí misma su capacidad para desarrollar un puesto y asumir el reto que posteriormente se le presentó cuando un Coronel del Ministerio de Seguridad se interesó en ella para contratarla.

Viviana nos comenta las experiencias de cómo ingresó a laborar en una ONG y posteriormente en el Ministerio de Seguridad:

"Y hubo una señora ahí en el Consejo que notó que a mí no me gustaba el Taller Protegido; entonces fue cuando ella me llamó y me dijo que si a mí me gustaba la mecanografía, yo le dije que sí, que me hiciera la prueba de mecanografía y ahí me la hicieron. Pasé la prueba bien y ella tenía una hija que era bibliotecóloga en ASODELFI y ella me contactó con la gente de ahí y me dieron trabajo como asistente de la bibliotecaria. Ahí duré cinco o cuatro años algo así.

Después fue lo de Canal 7, que hizo un reportaje sobre mí. Ahí fue cuando después conocí a un Coronel Marino Donato que contactó conmigo en ASODELFI y me mandó a traer. Yo digo que fue más por Marino Donato que yo entré, porque en aquel tiempo era el director de la Fuerza Pública, porque donde manda capitán no manda marinerio".

Una situación similar experimentó Raúl cuando el Asesor de Religión le brindó la oportunidad de desempeñarse como educador, esta persona a incidido en forma importante en su proceso de incorporación laboral, tal como lo menciona:

"El actual Asesor de Religión me dio la oportunidad, yo solo con mi bachiller y él me dio apoyo, me dijo: 'si usted estudia yo le doy trabajo'. Inicé hasta que en el segundo año

de estudiar me dio la oportunidad y me dijo: 'si usted sigue estudiando yo le voy dando trabajo y cada día lo voy ascendiendo más' y hasta la fecha yo sé que él me toma en cuenta para todo y confía en mi trabajo".

Tal como lo experimenta Viviana cuando tuvo la oportunidad de que una funcionaria identificara en ella habilidades, así mismo Alicia tuvo la posibilidad de demostrar sus habilidades como radio-operadora, siendo éstas reconocidas por el encargado de reclutar personal en la empresa donde solicitó trabajo.

"Cuando fui a la entrevista de trabajo, el señor siempre así como que alzó la cejilla verdad ¡y esto de dónde salió!. Pero como vio la rapidez y vio que yo aprendí rápido, él dijo: 'me sirve tu trabajo, el trabajo es tuyo'. Yo siempre le hice la pregunta: si hay algún problema por mi limitación dígamelo de una vez, y él me dijo: 'Para nada, yo no te ocupo para que andés caminando, yo te ocupo para que estés atendiendo el teléfono y para que seas rápida; y tu rapidez me gusta, te quedás con el trabajo. Ellos lo que necesitaban era una persona rápida que estuviera haciendo el trabajo y yo me gané el puesto".

En el caso de Esperanza, su incorporación laboral se debió principalmente al apoyo de conocidos, así se refleja cuando nos comenta la forma como ingresó a trabajar:

"Con patas, con patas como todo el mundo en este país, porque la mamá de un ex-compañero mío del colegio está de asesora en la regional, entonces ella me conectó con el Ministerio y cuando hubo una incapacidad en un colegio me la dieron a mí... Del colegio otra señora que trabajaba ahí me contactó con el primo que es el actual Director y mi jefe".

Así como a nivel comunitario se da el apoyo de familiares y conocidos para facilitar el desarrollo de actividades de vida cotidiana en los y las participantes, de igual manera este tipo de personas ejercieron un papel importante en la fase inicial para la incorporación laboral de los y las mismas, apoyo que se mantiene una vez que logran incorporarse, facilitando los medios para que la persona pueda desempeñarse efectivamente en su trabajo.

Una vez que los/as participantes están incorporados laboralmente, se identifican factores protectores en la relación con jefaturas, compañeros/as y el entorno físico.

En cuanto al apoyo y estímulo de superiores y jefaturas, los/as participantes comentan que este se manifiesta haciéndoles partícipes en cursos o capacitaciones que fomentan su crecimiento laboral o bien facilitándoles el tiempo requerido para estudio. Así nos lo comenta Esperanza, Vivi y Raúl:

Esperanza: *"...Sí he ido como a varias charlitas porque me han colado. Del PANI en una que era muy buena de abuso infantil; en otra de la OIM y ahora supuestamente la orientadora me inscribió en otra de violencia doméstica y así voy..."*

Viviana: *"Incluso ahora me metieron en un curso, porque ahí dan cursos. Estuve en uno de relaciones públicas, son poquitos como dos cursos nada más, pero siempre me toman en cuenta"*

Raúl: *"Yo trabajo cuatro días a la semana completos de 7 a.m. de 4 p.m. o 4:30 p.m, con el fin de rescatar viernes para ir a la universidad. Las Directoras han sido muy concientes que yo tengo que ir a clases y el viernes no me lo tocan, nunca me lo han tocado, inclusive me acomodan los horarios para poder ir a la U."*

Por otra parte, el apoyo para transporte de la casa a la Institución es otro de los aspectos importantes que ha facilitado, en caso de Viviana, su posibilidad de trabajar, ya que el Ministerio de Seguridad pone a su disposición una patrulla que la traslada a su ingreso y salida de la Institución. El siguiente comentario nos ejemplifica lo anterior:

"Una de las cosas en las que más me ayuda la Institución es con el transporte, una patrulla me recoge a las 5:45 a.m. y me trae a la casa cuando termino de trabajar, siempre ha sido así".

Se identifica también por parte de las jefaturas el reconocimiento de habilidades y destrezas en los/as participantes, lo cual es manifestado por las jefaturas. Al respecto la jefatura de Alicia considera que ella realiza un trabajo "excelente", "de calidad". La describe como una mujer "honrada", "sumamente responsable", "inteligente", "ágil para desarrollarse laboralmente y segura de sí misma y su trabajo".

"No hay más que decir, su capacidad y forma de realizar su labor, es imprescindible... tiene muchas virtudes, tiene una retentiva y recepción increíble..."

La jefatura de Raúl considera que su trabajo es satisfactorio, le admira que trabaje “más de la cuenta”, lo caracteriza como “amistoso”, “cariñoso con los alumnos”, “responsable”, “colaborador y respetuoso”.

“Es un ejemplo para la sociedad, su esfuerzo y dedicación superan los obstáculos”

Asimismo el Director de la escuela donde labora Esperanza manifiesta que ella “ha dado excelentes resultados”, “ha tenido éxito porque trababa excelente”. Considera que “la labor de ella es muy importante para la escuela”, “tiene conocimiento de lo que hace” y “es muy colaboradora”.

En el caso de Viviana, según comenta una de sus jefaturas, en un inicio cuando la asignaron como su secretaria no creyó que fuera apta para el puesto, sin embargo cambió de opinión al identificar la calidad de su trabajo. Al respecto comenta:

“tal vez fue un poco machista de mi parte, pero yo estaba a cargo del Departamento operacional que es complicado... gran error mío, me dejé llevar por la apariencia física y en cuestión de 15 días ella me demostró mi gran equivocación, ella es más eficiente que otras personas... como secretaria tiene un don, que no comete un error ortográfico y te maneja cualquier tipo de máquina o computadora y como operadora es excelente, modera la frecuencia bien, tiene un gran conocimiento de ubicación que es fundamental en un operador... tiene una gran retentiva”.

El superior de Viviana considera que una de sus principales fortalezas es su estado de ánimo, “siempre está alegre, es excelente compañera, cooperadora y trabajadora.”

La adecuación de mobiliario puede considerarse también como parte del apoyo que brindan las jefaturas, ya que en última instancia son ellos los que permiten que se hagan las adecuaciones necesarias para que la persona con discapacidad empleada cuente con las condiciones necesarias para realizar su trabajo. Así nos lo comenta Viviana:

“El estante era grande, era alto, entonces el mayor Méndez me hizo una silla grande, grande. La confeccionaron solo para mí, para que yo pudiera llegar bien al estante donde estaban los teléfonos”.

En relación con el apoyo y la solidaridad por parte de los/as compañeros/as este se expresa principalmente en la orientación de las labores propias del puesto, tal y como lo manifiesta Viviana:

“En ASODDELF, trabajaba como dos o tres días a la semana, eso sí todo el día de ocho a cuatro, ahí ya fui aprendiendo la cuestión del secretariado y la muchacha me ayudó. La bibliotecaria me enseñó todo lo que se hacía en la biblioteca y después ya ella se fue, pero ella me enseñó todo y era para que yo me quedara como bibliotecaria... En el Ministerio ya el apoyo era de los compañeros, cuando yo no sabía nada ellos venían y me decían: ‘Vivi eso es así y asá’. Uno aprende ahí de uno y de otro, de los mismos compañeros, ellos son los que van entrenando los que vienen nuevos.”

Así mismo Viviana contó en su anterior experiencia laboral con el apoyo de los/as compañeros/as para trasladarse del trabajo a su hogar:

“ Yo aprendía muy rápido y mis compañeros me apoyaban mucho, ellos me ayudaron mucho, yo creo que eso es lo que más le ayuda a uno, el apoyo de los compañeros, porque inclusive para traerme ellos prestaban el carro y cuando el carro no podía venir hasta acá, entonces ellos me daban la plata para que yo pagara el taxi.”

Otro tipo de aporte que las personas participantes han recibido de sus compañeros/as de trabajo se relaciona con el apoyo para desplazarse dentro de la Institución, principalmente en espacios donde las barreras dificultan la movilización de las personas con discapacidad. Como es el ejemplo de Viviana ya mencionado anteriormente y el de Esperanza que nos comenta:

Esperanza: “...me apoyan para ir a todo lado, que quiero ir al baño, alguien me tiene que ayudar; que si necesito ir al comedor ellos me llevan,, que si necesito desplazarme de un pabellón a otro, siempre alguien me ayuda”.

Un aspecto importante en el apoyo que brindan los/as compañeros/as tiene que ver con la motivación que éstos/as generan a los/as participantes por medio de actitudes y comentarios solidarios que les hace sentir que son parte de la institución o empresa y que su presencia es importante.

Lo anterior lo ejemplifican claramente Raúl y Alicia:

Raúl: “ Las compañeras sí me apoyan en todo, si yo hago algo ellas siempre me apoyan y se dan a la tarea de ayudarme, siempre colaboran y nunca me han dicho que no...”

Alicia: “El apoyo lo recibí de mis compañeras, de ellas son las que recibí más apoyo, incluso como a los 15 días de haber ingresado a trabajar, yo quería como salir, porque yo ya veía que el horario, que muy tarde a las 12:00 p.m, que ya yo empezaba con las

incomodidades, pero no , ellas me apoyaron que me dijeron que no, que siguiera adelante, que el trabajo era bonito.

De mis compañeros también, ellos son muy especiales, hasta el momento no me han despreciado, siempre me han apoyado y me ven como una persona completamente normal, porque hasta el momento, ninguno me ha preguntado: ¿por qué tienes esa limitación, qué fue lo que te pasó, por qué ésto, por qué lo otro?, no ellos no me ven ninguna clase de limitación".

Este último comentario realizado por Alicia nos permite interpretar que los/as participantes han establecido un proceso de inserción en el cual han logrado constituirse en un integrante más de la institución, donde ya su discapacidad no genera las reacciones que inicialmente provocaban en los/as compañeros/as.

Esto le da a la persona con discapacidad un sentido de pertenencia en el grupo, así lo mencionó también Viviana:

" Ya la gente se acostumbró mucho a mí; a verme. Si yo ando por todo lado y ya la gente se acostumbró".

Lo anterior nos indica que tanto la persona con discapacidad se adapta a su ambiente laboral, como también sus compañeros de trabajo logran adaptarse y asumirla como cualquier otra persona, así nos lo expresó Esperanza:

"Cuando usted llega a un trabajo y se adapta, la gente también se adapta a usted, se da un proceso de adaptación en el mismo trabajo".

El apoyo y estímulo de superiores, la confianza en la labor que desempeñan y el apoyo que reciben de sus compañeros/as, son elementos que contribuyen a la motivación laboral de los/as participantes. A esto se aúna en algunos casos, la satisfacción por la remuneración salarial acorde a la labor que desempeñan y la cual consideran suficiente para la satisfacción de sus necesidades:

Raúl: " Sí, yo considero que el salario que devengo sí complace mis necesidades tanto familiares como personales".

Viviana: "Yo recibo 137.000 algo así, no sé la verdad no sé exactamente, pero sí lo recibo alto, porque es una plaza policial, bien alta. Es de las plazas que solo el Ministerio puede dar, pero sí estoy bien con la plaza, no me puedo quejar".

Asimismo, el desempeñarse en una actividad laboral de su agrado contribuye en la motivación y satisfacción laboral. Alicia, Raúl, Esperanza y Viviana permiten ejemplificar lo antes mencionado:

Alicia: “Lo que más me gusta es contestar los teléfonos me gusta, porque hago muchas amistades, día y yo conozco gente de Turrialba, ha venido gente de Puerto Limón a la estación, simple y sencillamente a conocer la muchacha de la central de taxis”.

Raúl: “Bueno, actualmente lo que más me gusta dentro de la clase es que el niño comente la realidad social en la que vive. Incluso la clase me da risa porque es el día en que se dedican a hablar cosas que no pueden hablar durante la semana, entonces sienten como una libertad conmigo, me comentan cosas y entonces se siente uno apoyado. Eso es lo que me gusta: escuchar a las personas, darles consejos, al niño: ‘mire profesor tengo un problema’, entonces es agarrarlos por aparte, que aquí, que allá, escuchar a la persona y la integridad, que al niño le quede algo y si puedo dar un consejo, sencillamente darlo”.

Esperanza: “ Obviamente lo que más me gusta es que yo vea resultados positivos de lo que yo haga; que si es escuela para padres, que la gente se muestre satisfecha, que hayan entendido bien, que sea agradable, que hayan aprendido. Si son los chiquillos, que mejoren en todo sentido, eso es lo que más me gusta...”

Viviana: “Lo que más me gusta es la aventura, lo que todos los días pasa. La acción, es lo que más me gusta, compartir con los compañeros, que es lo más bonito, pasar tranquila, bueno eso es lo que más me gusta, compartir con los compañeros”.

En cuanto a los factores protectores en los/as participantes que realizan una actividad por cuenta propia, se identificaron los siguientes: estabilidad en la clientela, aceptación del producto, posibilidad de contratar personal y la satisfacción por la labor que realizan.

En cuanto a la estabilidad en el número de clientes y la aceptación del producto se encuentran totalmente vinculados y reflejan no sólo la calidad del producto sino también del servicio que brindan.

Ruth: “Actualmente tenemos tres tiendas que son clientes fijas y ahorita hay otra que esta interesada por cierto hoy nos llamaron del Mall de Paraíso que se abrió. La respuesta ha sido muy positiva, hay apoyo de parte de la personas que vienen a comprarnos de

repente por ahí, nos dicen ¡qué bueno lo que están haciendo!, esto ha sido muy positivo."

Alfredo: "Soy muy, muy complaciente con el cliente, que hágame esto, que hágame lo otro, que venga recójame el trabajo, vaya llévemelo y eso es lo que le gusta a la gente que uno le recoja el trabajo que uno se lo lleve. Soy muy cuidadoso, siempre mido varias veces para estar seguro, por eso me gusta hacerlo bien, ya sea 100 libras o dos que haga, siempre lo hago con cuidado, con calidad.

... Si bueno ahí en Lacsá éramos tres los que empastábamos, habíamos tres porque es mucho. La compañía es muy grande porque tiene Centroamérica, Sudamérica y el Norte. Ellos tenían tres personas para que dieran a vasto, lo que yo agarraba era muy poquito, pero yo ahora lo estoy haciendo solo, ellos se fueron, ahora yo me encargo de hacerlo todo. Lacsá ahora es el fuerte mío, ellos me dejan 100 o 200 – 300 libras por semana."

La posibilidad de contratar personal se considera un factor protector, ya que éste se constituye en un apoyo importante para el desarrollo de las actividades de la micro empresa, principalmente en aquellas que para la persona con discapacidad son difíciles de ejecutar.

Esto logramos evidenciarlo más claramente al conocer la situación de Sofía, quien por no contar con recursos económicos para contratar personal, ve obstaculizado el desarrollo de su profesión. Esto indica que el contar con personal permite a la empresa el crecimiento de la misma. Ruth y Alfredo comentaron:

Ruth: "En algún momento dado ha generado empleo para otras personas, por ejemplo mi tío que nos ayuda, ahí con unas tablitas que tenemos que poner, también bueno mi hermano colabora y si tenemos que ir a comprar o tenemos que salir las dos entonces hay una muchacha, le decimos que venga y también ella gana".

Alfredo: "Ahora tengo el taller. Tengo seis muchachos que trabajan conmigo, ahora consigo más, tengo más clientes he comprado dos o tres máquinas más. Yo tengo gente que me ayuda, porque la máquina se calienta demasiado yo no puedo enderezarla, la cuchilla tiene mucho filo, yo no podría cortar porque Dios guarde, pero sí hago lo que tiene la parte administrativa eso yo lo hago. Entonces la empresa ha crecido, ahora yo he buscado nuevos clientes."

Al igual que los/as participantes que laboran en instituciones o empresas, las personas que desempeñan una actividad independiente manifestaron encontrarse totalmente satisfechos y realizados/as con la labor que realizan, por cuanto es a través de ella que pueden no sólo adquirir ingresos para la satisfacción de sus necesidades, sino que además realizan en estas labores artesanales y técnicas que son de su agrado. Así lo mencionó Alfredo, Sofía y Ruth:

Alfredo: “Desde que uno agarra un libro ya todo despedazado con una pasta rota y uno se la quita y ya lo comienza a trabajar y volver a acomodarlo, volverlo a reconstruirlo todos porque vienen rotos, tratar de acomodarlo y al final ya ver el libro terminado con la pasta y bien acomodado; la verdad es lo que más me gusta.”

Ruth: “Es como poder manifestarse, transmitir el amor que uno tiene y visualizar que uno puede realizar muchas cosas lindas y que agraden a los demás, a pesar de nuestra limitación”

Sofía: “yo siempre soñaba en realizarme como artista, como pintora... me encanta pintar...me siento satisfecha con eso. A mí me gusta pintar cosas bonitas, con las que yo me sienta bien, me gusta pintar paisaje porque es una forma de sentirse libre de andar ahí de estar ahí...”

Como se describe al inicio de este capítulo, el proceso de incorporación laboral de la persona con discapacidad, se ve principalmente limitado por los prejuicios y estereotipos sociales hacia esta población, los cuales los colocan en desventaja al competir por un puesto.

De acuerdo con las vivencias de las personas participantes, su posibilidad de incorporarse laboralmente más que darse por una apertura institucional para la contratación de la persona con discapacidad, fue posible por el interés de funcionarios y conocidos en su integración laboral, es decir por la activación de redes preexistentes y a la creación de nuevos vínculos. Una vez que ésta logra incorporarse los prejuicios prevalecen, sin embargo conforme demuestra su capacidad para desempeñarse adecuadamente en el puesto y logra ser parte de la cotidianidad de la institución, estos prejuicios disminuyen, por cuanto los conceptos preconcebidos que se han manejado, se ven contrarrestados al confrontarlos con la situación real de la persona con discapacidad.

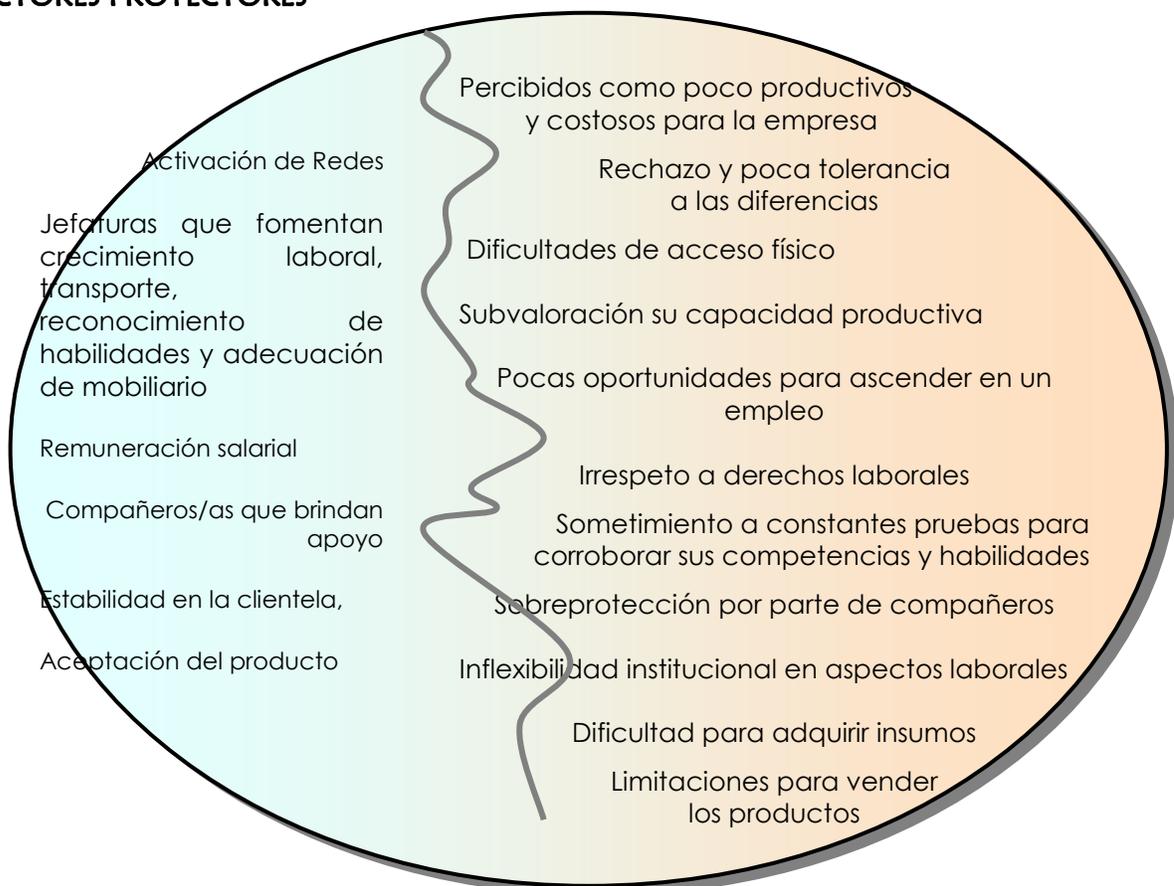
En el caso de las personas que realizan una actividad por cuenta propia, el desarrollo de la misma se vio inicialmente limitada por la dificultad para acceder a financiamiento bancario, por no contar con toda la maquinaria necesaria y en el caso de Sofía porque sus obras eran desconocidas.

En estas situaciones, la estabilidad de la labor que realizan, está determinada principalmente por la aceptación del producto y del vínculo que se establece con el cliente a partir de la comercialización del mismo. Por tanto en el caso de los/as participantes no sólo dependerá de la calidad del producto sino también de la relación que se establece con el cliente.

En el siguiente esquema se exponen los factores identificados en este ámbito:

FACTORES PROTECTORES Y DE RIESGO EN LO LABORAL

FACTORES PROTECTORES



E. FACTORES FAMILIARES

El análisis de este ámbito se concreta en el espacio de relación parental y filial de los/as participantes de la investigación, en donde se identifican los factores de riesgo y protectores presentes en este ámbito.

La familia se comprende como “un sistema social pequeño e interdependiente dentro del cual se pueden encontrar subsistemas más pequeños, lo que depende del tamaño de la familia y los roles definidos. Desempeña un rol importante en la determinación de la conducta humana y la formación de la personalidad”. (Buscaglia ; 1990 :70)

En este sentido el sistema familiar se utiliza para hacer referencia a un grupo de personas que interactúan como un todo funcional. (Casas; 2001:45)

La familia a la cual pertenece la persona con discapacidad ejerce una influencia importante en la formación de su autopercepción y cosmovisión, por cuanto ésta se constituye en el primer espacio de interacción social en el que la persona se desenvuelve, lo que puede generar en ella actitudes positivas o negativas en su proceso de ajuste a la discapacidad.

“ME CORTAN LAS ALAS SIN VOLAR”

La discapacidad marca en la familia una dinámica particular que afecta directamente la organización e interrelación en los diferentes sistemas. A partir de nuestra experiencia tanto investigativa como laboral, podemos señalar algunos factores de riesgo presentes en el entorno familiar, tales como:

- Formas no saludables de asumir la discapacidad (negación, miedo al futuro, sobreprotección, rechazo, abandono, entre otros)
- Carencia de información suficiente y adecuada respecto a servicios y a la discapacidad.

- Reproducción de estereotipos y estigmas culturales (vergüenza y rechazo)
- Sobreprotección
- No apertura a la creatividad para resolver dificultades cotidianas.

En primera instancia es importante considerar el impacto que implica para la familia, la noticia de que uno/a de sus hijos/as o hermanos/as adquiera o nazca con una discapacidad. Alicia y Viviana nos comentan:

Alicia: “Al principio fue difícil, yo se que ellos no lo querían asimilar, les fue difícil, les fue muy difícil saber que la machita que corría por las calles y la que hacía los mandados, de un pronto a otro estaba inmóvil y no podía caminar, fue muy difícil de enfrentar la situación. Incluso mi mamá, mi mamá cayó en una fuerte depresión por esto ; mi papá pues lo supo asimilar un poquito más pero sí les costó mucho, a mis hermanos les costó mucho”.

Viviana : “Creo que al principio si fue duro para ellos, porque te digo nunca he hablado de eso con ellos, nunca pero me di cuenta una vez por medio de una entrevista que se hizo aquí, por cierto que le preguntaron a mi papá que qué sintió él y hasta ese día supe que él se sentía como loco y que ellos diay sí, ellos esperaban una persona normal y al verme a mí, entonces yo me imagino que esa es la reacción que toma uno y esa vez si se puso mal, inclusive lloró en la entrevista y todo, se puso muy mal, mami si se puso mal pero él si fue más.

Y yo jamás me imaginaba, y diay, yo me imagino que al recibir a una persona discapacitada, más si son pobres que no tiene estabilidad y que tal vez uno necesite algún tratamiento o algo así, gracias a Dios yo nunca tuve tratamiento, nunca lo he necesitado, eso es una ventaja para ellos, pero yo me imagino que ellos si se sintieron feo, o sea mal y ya después ¿cómo la tratamos?, ¿cómo hacemos?...”.

Los comentarios anteriores nos ejemplifican como la discapacidad puede irrumpir la estabilidad y rutina familiar generando una crisis interna no sólo durante el proceso de asimilación del hecho de que la persona con discapacidad no cumple con lo esperado socialmente, sino también por las limitaciones y barreras que durante su vida va a afrontar, tales como : vulnerabilidad en su estado de salud, tratamientos médicos costosos, posible dependencia para realizar actividades de vida diaria (alimentación, cuidado de higiene personal, entre otros), probables limitaciones para acceder al sistema

de educación formal - regular y muy probablemente dificultad para incorporarse a una actividad laboral económicamente productiva.

Asimismo, la condición de discapacidad implica en la familia un proceso de reorganización de funciones para cubrir los apoyos o necesidades que requiere generalmente la persona, relacionadas principalmente con el apoyo para realizar actividades de vida diaria, asistir a controles médicos y terapéuticos, supervisión de medicamentos y apoyo para acceder a servicios comunitarios (banco, municipalidad, iglesia, etc).

Frecuentemente la reorganización familiar no sólo se da en relación a sus funciones sino también en cuanto al aspecto económico, debido a que los gastos se incrementan a partir del tratamiento médico, ayudas técnicas y otros implementos que requiere la persona para mejorar su calidad de vida.

La condición de crisis familiar se acentúa cuando ésta no cuenta con información suficiente y adecuada sobre la condición de discapacidad y el manejo de la misma, así como sobre los servicios públicos y privados existentes dirigidos a esta población.

Es importante considerar la influencia que ejerce el sistema social en la familia, debido a que usualmente ésta se encuentra inmersa en un contexto que reproduce mitos, estereotipos y prejuicios en torno a la discapacidad, lo que la familia percibe como rechazo y no aceptación a su situación particular. Así lo considera Buscaglia (1990) cuando refiere que a la sociedad le resulta difícil aceptar a quienes son diferentes, lo que se evidencia de manera sutil, encubierta y hasta inconscientemente con hechos verbales y no verbales en los cuales la sociedad revela su falta de sensibilidad, de conocimientos, su rechazo y sus prejuicios contra ellos.

Las reacciones sociales anteriores afectan a toda la familia y su relación con la persona con discapacidad, ya que no sólo deben enfrentar las presiones internas sino también las presiones ejercidas por fuerzas sociales externas.

Aspectos como los anteriores generalmente producen en el sistema familiar sentimientos encontrados tal y como se mencionó en el marco teórico : duelo, temor, autocompasión, vergüenza y rechazo.

A través de la investigación se identificaron en las familias de algunos/as participantes sentimientos como los anteriores, producto de la crisis que se genera al enfrentar la discapacidad.

En el caso de Sofía por ejemplo, estos sentimientos se manifestaron mediante la vergüenza y el rechazo:

“una familiar de mi papá para mis primeras entrevistas me decía : hay Sofi no te da vergüenza que te vean haciendo eso con el pie, no te da vergüenza salir en cámaras. En aquel entonces estaba comenzando. Hoy esa misma persona me dice que se siente tan orgullosa, tan alegre de que yo me superé tanto y yo le digo : tía vos te acordás cuando me decías que te daba vergüenza y no me daba vergüenza a mí, o sea que ella sentía pena de sí que era familia mía ; era ella la que lo sentía yo no, nunca he sentido vergüenza de esto.

Yo siento que hasta en este instante, a estas horas que ya soy una vieja de que ya me defiende más o menos bien, él todavía me ve con ojos de que no sé, de que yo vine a traer dificultades a la casa, no sé como decirte pero yo siento que mi papá no me ha aceptado totalmente.

Yo siento que es que él no ha asimilado todavía esto, le da miedo, sobreprotección, desconocimiento, no sé él piensa que yo soy una total indigente, inútil que no puedo hacer nada por mi misma”.

Los sentimientos anteriores forman parte de un proceso natural de ajuste a la discapacidad y de no lograrse la superación de los mismos, de manera que permitan asumir una relación saludable con la persona con discapacidad, pueden coexistir en la familia sentimientos que limiten la percepción de ésta como un ser adulto e independiente.

El principal sentimiento identificado por las personas entrevistadas en sus padres es la sobreprotección, el cual se constituye actualmente en el principal obstáculo para

alcanzar una vida independiente. Ruth, Viviana y Sofía nos ayudan a ejemplificar lo anterior:

Ruth: “- ... si voy a salir. - Y ¿pero va sola? -Y yo: sí mami voy sola. - Y pero mirá que no... - Que mami voy en taxi. Y ella: - ¿Y no la recogen? - no mami yo llego a un lugar y ahí nos encontramos, y cosas así...”.

Viviana: “Por papi estaría en un cuarto entre cuatro paredes, papi es así, bueno yo lo he sentido así como que quiere que la chiquita chineada sea yo, pero no”.

Sofía: “Me ha costado un poco la barrera familiar, hasta aún hoy me ha costado. Uy es suficiente, cansa la sobreprotección y hago mucho hincapié en esto, la sobreprotección para la persona con discapacidad está bien cuando uno está pequeño, que uno se cae, que se va a lastimar, enseñarlo, guiarlo al chiquito, pero una vez que uno se hace adulto, que ya más o menos se la juega, dejarlo solo... El discapacitado necesita primero la guía, que le digan cómo, la guía y luego volarle ojo para que haga las cosas más o menos correctas, pero ya una vez que uno aprende ya tienen que dejarlo, porque la sobreprotección es asfixiante... ya no puedo más, siento que me están asfixiando en casa, sobretodo mi papá... lo que más me lastima, me duele, es la sobreprotección que me dan los dos, pero sobretodo él, es una cosa asfixiante, no, no, no tiene una idea... Yo digamos un ejemplo quiero salir con alguien... dicen que no, que como se me ocurre, que no se qué... Entonces me cortan las alas sin volar...Estoy como cuando yo nací que me sentía presa, como un pajarito presa en la jaula de su propio cuerpo. Así era igual, mi mente quería volar quería hacer muchas cosas...”

Es importante destacar que la sobreprotección está presente principalmente en las mujeres entrevistadas, lo cual puede estar asociado a patrones culturales sexistas que reproducen el concepto de que las mujeres deben ser protegidas y controladas porque son más ‘débiles’ y ‘vulnerables’; situación que se agrava al poseer ésta una discapacidad, creando una doble discriminación a nivel social.

Por otra parte en ocasiones los padres y las madres intentan forzar a sus hijos/as a que realicen sus actividades dentro de lo que socialmente se considera normal, limitando el

que su hijo/a con discapacidad desarrolle habilidades y estrategias para desenvolverse de manera independiente de acuerdo a sus capacidades.

Sofía nos ejemplifica esto con mayor claridad, al comentar su experiencia cuando descubrió que podía utilizar el pie para realizar actividades que con sus manos no podía:

Sofía: "Al principio mi mamá no quería, ella no aceptaba. Bueno, pero mi mamá estaba sola, no podía guiarme, seguramente pensaba que yo podía ser algún día normal, ella por ejemplo me decía siempre, mamita así no, así no haga eso tiene que ser con sus manitas, hágalo bien, hágalo como una chiquita normal, entonces me amarraban los zapatos bien socados, y según ella ahí se quedaba... cuando mami salía a hacer sus mandados, yo como podía le daba y le daba al zapato hasta sass, lo sacaba. Entonces me rompía todas las medias y por aquel hueco sacaba mis dedillos. A mi siempre me gustaba andar descalza, siempre yo me sentía como libre, en aquel entonces como yo era pequeñita me ponía a coger las cosas... Bueno, un día se me cayó un lápiz, intenté con mi mayor esfuerzo cogerlo con las manos y nada. Uy no quiero llamar a mami, yo quiero hacerlo por mí misma. ¿Cómo puedo hacerlo? Como yo estaba descalza, voy a probar y lo cogí, y ahí no me costó absolutamente nada, lo cogí sin ninguna dificultad, entonces encontré algo a lo que yo le puedo sacar provecho y así fue, así fue como hice la primaria, como yo jugué casita con mis trastecitos, como yo jugaba muñecas, como yo les hacía la ropita como yo comencé a bordar, a coser, todo lo que sea fino, con el pie. Gracias a Dios hasta donde he llegado hoy ha sido gracias a mi pie."

Otro obstáculo al que han tenido que enfrentarse los y las participantes en el nivel familiar, es la falta de reconocimiento y valía de sus habilidades y la posibilidad de alcanzar sueños y metas propuestas, lo anterior producto de considerar a la persona con discapacidad como incapaz de superarse.

Sofía: "Cuando yo era muy chiquita tenía como 8 ó 10 años, yo soñaba con llegar a ser bailarina de ballet o una gran pintora, entonces mami me decía: Hay mamita sea real, deje de soñar despierta, ponga los pies en la tierra, eso está muy lejos para usted."

Viviana: "Si bueno, ya en el segundo trabajo mami no me acompañó en nada y en la semana que yo estuve haciendo todas las vueltas, ella no era que no me apoyaba sino es que

no creía que alguien me ofreciera un trabajo. Entonces yo fui la que hice todas las vueltas, solo un día fue ella a ayudarme a buscar un papel ahí en la Caja y eso es todo, ella era la que no creía, era como falta de fe."

Si bien para la familia el tener entre sus miembros una persona con discapacidad significa para algunos un hecho traumante, que implica un nivel mayor de esfuerzo y responsabilidad con relación a los apoyos que su hijo/a requiera, la presencia de sentimientos de sobreprotección y rechazo que en ocasiones se generan a partir de esta situación, se convierten en uno de los principales obstáculos que debe enfrentar la persona con discapacidad una vez que sea adulta y decida independizarse.

No obstante en el caso de los/as entrevistados/as estos sentimientos han podido ser superados total o parcialmente, a partir de su deseo por demostrar a su familia las habilidades y capacidades con las que cuentan y principalmente su posibilidad de desempeñarse laboralmente. Lo cual, está asociado a factores protectores que se generan en el nivel familiar, que son aprovechados por las personas con discapacidad fomentando en ellas actitudes y habilidades para desarrollar una actividad productiva, ya sea asalariadamente o en forma independiente.

“SERÍA IMPOSIBLE PODER SALIR SOLO”

Los factores protectores identificados no necesariamente indican una aceptación total de la persona con discapacidad en la familia, por cuanto esto se constituye en un proceso particular de cada núcleo cuya asimilación va a depender de la capacidad familiar para enfrentar y resolver el dilema interno que se genera.

Cada familia desarrolla mecanismos diferentes para sobrellevar las implicaciones de tener una persona con discapacidad. En el caso de las familias a las cuales pertenecen los/as participantes de la investigación, encontramos algunas características que comparten entre ellas y que se pueden considerar como factores protectores.

Es importante acotar que pese a que estos núcleos familiares han superado etapas propias del proceso de ajuste, aún en ellos coexisten rasgos que indican que no hay una total aceptación a la condición de discapacidad de su integrante.

Entre los principales factores protectores a nivel familiar se identifica la reorganización, ya que la presencia de la discapacidad en uno de sus miembros exigirá a menudo, que todos/as los/as integrantes redefinan sus roles, adopten nuevos valores y aprendan nuevos esquemas de conducta para adaptarse al estilo de vida modificado. En palabras de Buscaglia (1990), la persona con discapacidad genera en la familia una reestructuración.

Esta reorganización se manifiesta en las familias de los/as participantes principalmente de tres formas:

- En la reestructuración de la infraestructura habitacional, ya sea para facilitar el acceso de la persona con discapacidad a los diferentes espacios de vivienda, o para ofrecerle un espacio para desempeñar su actividad laboral, lo cual se da en el caso de los/as microempresarios/as.
- Apoyo para la realización de las actividades de vida diaria tales como: baño, higiene personal, vestirse y en ocasiones para alimentarse.
- Apoyo para desempeñar actividades de carácter laboral.

Las experiencias de Alfredo, Sofía y Raúl nos permiten ejemplificar la manera cómo las familias han tenido que reorganizarse:

Alfredo: *“Toda mi familia cooperó porque mi familia no estaba adaptada, hubo que empezar primero por hacer dos cuartos más, allá atrás y arreglar un poco, botar esta pared [señala la pared de la sala] y ya eso fue una inversión que tuvimos que hacer un préstamo, en la compañía donde papá trabaja sacó un dinero... uno para mí y otro para poder poner el taller... ahí nos involucramos todos, porque todos pusieron dinero.”*

Sofía: *“...ayuda para qué le digo, para lavarme el pelo por ejemplo, no puedo porque se me riega el champú, me cuesta, para eso necesito ayuda o para abrocharme el brasier... Yo no puedo digamos alimentarme por ejemplo, yo la cuchara no la puedo utilizar, comer sopa jamás. Cuando son cosas así como arroz y frijoles, que son cosas con cuchara, que no se pueden pinchar, diay mi mamá me ayuda a mí.”*

Raúl: *“Sin el apoyo de mi familia sería imposible poder salir solo, incluso involucrar a los padres aquí en la casa verdad, desde calificar exámenes verdad, hasta que te ayuden a hacer un mural, un simple mural que te ayuden. El hecho de que te ayuden a recortar unas cuantas hojas para llevarle al niño ya la hoja preparada y ya lista para que trabaje el material, es importante.”*

Otro factor protector que se encuentra muy ligado al anterior, es el papel que tiene la familia en el proceso de rehabilitación cuya participación se concreta fundamentalmente en el acompañamiento a citas médicas y terapéuticas, considerando que los/as participantes de la investigación son personas que por su discapacidad requieren de un seguimiento médico constante.

El acompañamiento brindado por la familia genera en la persona con discapacidad sentimientos de seguridad, confianza y motivación, los cuales le permiten tener la certeza de apoyo incondicional ante cualquier situación emergente que surja en sus vidas.

Esperanza: *“Si yo ocupo digamos la fisioterapeuta, entonces papi se queda esperando dos horas afuera en el carro, para mí eso es mucho verdad.”*

Viviana: *“Ellos en cualquier momento yo los necesito y ellos están ahí, cualquiera, cualquiera de ellos.”*

Por otra parte la dinámica familiar caracterizada por los participantes como “unión familiar” se interpreta como otro factor protector, por cuanto se constituye en la principal cualidad destacada por ellos/as.

De acuerdo a las percepciones manifestadas por la mayoría de los/as entrevistados/as la “unión familiar” es vista como los espacios de interacción del grupo así como la solidaridad existente para acudir en momentos en los que requieran algún tipo de apoyo, así nos comentan Alicia y Alfredo:

Alicia: *“Bueno lo que de siempre me ha gustado en mi familia es la unión entre los hermanos, eso siempre me ha gustado, porque siempre que nos reunimos aquí en la casa y todo es bonito, es aquellas risas y todo, esa unión es lo que más me gusta...”*

El apoyo de mi familia ha sido fundamental en mi vida y me ayudó muchísimo...porque si ellos no me hubieran dado el apoyo que yo necesitaba en ese momento, yo no hubiera salido adelante y sin embargo lo tuve de parte de todos, de cada uno de mis familiares, lo tuve desde mis papás hasta mis sobrinos y escuchaba palabras de aliento, palabras que me ayudaban, me estimulaban bastante."

Alfredo: "Tenemos buena comunicación, todos mis hermanos siempre lo visitan a uno, llaman por teléfono...aquí siempre estamos bien conectados."

Vinculado a lo anterior, se identificó como factor protector la existencia de relaciones intrafamiliares positivas, las cuales se manifiestan principalmente de dos maneras:

- Un trato igual a la persona con discapacidad con relación a los otros hijos/as o integrantes de la familia. Viviana nos expresa cómo sus padres la educaron:

"Dios les dio la sabiduría y aquí estoy, me trataban igual, si había que darme me daban, si tenían que regañarme me regañaban o sea igual, igual que todos me trataban, nunca, nunca hubo contemplaciones y nunca lo sentí de parte de ellos, eso es lo importante, que lo criaron a una igual que a todos. Inclusive mis hermanos ellos también, a ellos los acostumbraron a verme como a cualquier a, que ya porque uno es así ¡que tienen que chinear! No."

Un ambiente de confianza para expresar y compartir metas e intereses, tal y como lo menciona Raúl al describir la relación con su padrastro:

"La relación con mi padrastro es muy buena, muy aceptable, a pesar de que tenemos un tipo de trabajo diferente, compartimos la misma música, nos gusta la lectura a ambos, un estilo de lectura parecida... Generalmente si nos sentimos muy agotados, nos tomamos ahí una cervecita qué se yo...eso ha fortalecido verdad, el estar tertuliano, el comentar cosas, decisiones es muy bueno."

Es importante mencionar que dentro de las relaciones intrafamiliares positivas se destaca un vínculo afectivo importante con un integrante de la familia, el cual además de cumplir

con las atribuciones mencionadas anteriormente, tiene una influencia especial en la vida de los/as participantes, ya que se constituye en la persona con la que pueden hablar abiertamente de sus necesidades e inquietudes y de la cual reciben un apoyo incondicional en las diferentes dimensiones de su vida.

En el caso de los/as participantes, esta persona especial se constituye principalmente en una figura femenina ya sea la madre, la hermana, la tía o la amiga. Sofía, Alfredo, Esperanza y Alicia nos cuentan:

Sofía: "siempre mi mamá, la que ha estado ahí diciéndome: mamita hágalo, mamita usted puede... Diay es la mamá de uno y me llevaba en aquel entonces al servicio, en fin en lo que yo necesitara... Bueno para mí, mami, más que mi mamá, siempre ha sido mi mejor amiga, yo cuando tengo una cosilla, alguna inquietud se la comunico a mami... ella me aconseja...entonces yo pues peso lo que ella me dice con la dificultad que estoy pasando."

Alfredo: "mi hermana, sí yo tengo una hermana, que es la menor, la que siempre me ha ayudado, la que siempre me ha apoyado en todo... que yo necesito una cosa, yo le digo a ella... ella me ha apoyado mucho, yo le pido consejos... somos cuatro pero ella es la que está más cerca de mi."

Esperanza: "Con mi tía para mí es otra visión del mundo totalmente diferente que para mucha gente es común , pero no para mí...estar con ella me enseñó a entender un montón de cosas..."

Alicia: "...tengo una muy buena amiga, ella siempre es la que me escucha...ella ha llorado conmigo y hasta los dolores más mínimos que yo he sentido ella los sabe, está al tanto y siempre está pendiente y me dice:
-espero que estés bien, seguí adelante-
es muy buena amiga, siempre me aconseja muy bien y me ha ayudado bastante".

Lo anterior puede asociarse a una identidad asignada socialmente a la mujer desde la cultura patriarcal, en la cual según Marcela Lagarde (1992), la subjetividad de las mujeres está construida para "encargarnos de la vida de los otros", es decir su identidad está definida en función de ser para y de los otros. Esto "debido a que la inmolación es un

fenómeno importante en la vida de las mujeres...sufrimos, nos preocupamos, trabajamos por los otros y además nos hacemos invisibles por ellos". (Lagarde; 1992: 18)

Al hablar de identidad femenina nos referimos a un orden de mundo, el cual está construido a partir de percepciones sociales culturales y políticas que determinan el contenido esencial de la vida de las mujeres, según la cual solo ellas están preparadas y especializadas para cuidar vitalmente de los/as otros/as.

Desde este enfoque es posible comprender cómo para las personas con discapacidad su figura más importante se asocia con una mujer, la cual generalmente asume un papel de consejera, cuidadora, protectora, motivadora o de "pañito de lágrimas".

Lo anterior no es una situación aislada o espontánea, sino que está vinculada a una concepción histórica que se vive a través de las relaciones interpersonales establecidas con y por las mujeres, en las cuales se encuentra implícito un rol maternal.

Desde este enfoque el hombre se asume un rol de poder en el cual se constituye en el proveedor y jefe del hogar, delegando en la mujer la educación, cuidados y formación de los/as hijos/as, así como la administración del hogar. Situación que en ocasiones es más evidente en el caso de las familias que tienen algún integrante con discapacidad, ya que estas personas generalmente requieren de mayor apoyo para realizar algunas de las actividades cotidianas.

EFFECTO RESORTE

Para comprender la dinámica familiar de las personas con discapacidad física, es necesario considerar un aspecto que no puede pasar inadvertido. Nos referimos a la alta demanda de atención y apoyo que generalmente requieren estas personas, la cual como se señala en este apartado es principalmente asumida por la figura femenina del hogar.

En el caso de los/as participantes ese rol es adjudicado principalmente a la madre, que en todos los casos se dedican a las labores domésticas, aspecto que les refuerza su

destacada participación como apoyo fundamental en el proceso de desarrollo de los/as mismos/as.

Su rol implica la inversión de tiempo, esfuerzo y recursos dirigidos a hacer efectiva la inclusión de su hijo/a con discapacidad en servicios de salud, servicios educativos y espacios recreativos, que le permitan satisfacer las necesidades de los mismos/as. Inversión que provee a la persona con discapacidad herramientas que posteriormente le favorecen en su proceso de inclusión social.

No obstante es importante destacar que generalmente esta dinámica lleva implícita la entrega total por parte de la madre hacia el/la hijo/a, limitando su espacio personal y absorbiendo una parte importante de su vida cotidiana. Por consiguiente la madre renuncia a sí misma y a sus propias necesidades al considerar que su hijo/a con discapacidad es débil y vulnerable y es totalmente dependiente de ella. Relación que no sabemos cuándo empieza o cuándo termina, pero establece consecuentemente un vínculo estrecho entre ambos.

De acuerdo a lo observado en las dinámicas familiares de los/as participantes, una vez que la persona con discapacidad es adulta y desea contar con mayor independencia genera una crisis a nivel familiar, por cuanto se crea una ruptura en la visión de ésta como débil, vulnerable y dependiente, la que ha sido eje motor de las relaciones familiares. Asimismo, coexiste temor en la familia al no poder controlar de igual forma la vida de su hijo/a con discapacidad y por lo que podría sucederle sin su supervisión.

Este comportamiento lo denominamos efecto resorte, el cual se genera en la familia y se caracteriza por brindarle inicialmente a la persona con discapacidad, el apoyo y los insumos necesarios para poder mejorar su calidad de vida. No obstante, cuando la persona logra apropiarse de esos recursos y desea desarrollarse en una actividad laboral que le permita su realización personal, la obtención de ingresos económicos y la participación activa en la dinámica social; provoca en la familia actitudes que reflejan su deseo de regresar a su hijo/a a esa relación dependiente.

Lo anterior puede explicarse a la luz del enfoque de la codependencia, por cuanto han sido familias que por un período probablemente prolongado han establecido un vínculo

caracterizado por cuidados excesivos, controladores y centrados en la persona con discapacidad, lo que en su mayoría ha generado el descuido de ellos/as mismos/as.

Según Beattie (1993) "una persona codependiente es aquella que ha permitido que la conducta de otra la afecte, y que está obsesionada con controlar la conducta de esa persona". (Beattie;1993:56) Estas conductas o hábitos pueden llegar a ser destructivos para las personas que forman parte de ese vínculo, por cuanto las mismas pueden ejercer

opresión y sobreprotección, fomentando en la persona con discapacidad sufrimiento y limitación en su proceso de desarrollo.

Los factores anteriormente planteados se sintetizan en el siguiente esquema:

FACTORES PROTECTORES Y DE RIESGO EN LA FAMILIA

FACTORES PROTECTORES



FACTORES DE RIESGO

F. FACTORES INDIVIDUALES

Considerando que en esta esfera convergen las anteriormente analizadas, partimos del supuesto de que las personas con discapacidad, al igual que cualquier otra, son ante todo seres humanos/as integrales; lo cual implica la consideración de las dimensiones física, biológica, psicológica, cognitiva, afectiva, espiritual y social; además se conciben como sujetos con deberes y derechos, con capacidad para percibir estímulos físicos y emocionales, establecer relaciones interpersonales, ser productivos social y económicamente y con capacidad de asumir un rol protagónico en su proceso de desarrollo integral.

Desde esta concepción, el análisis de los factores que favorecen la inclusión laboral de los y las participantes, no puede obviar aspectos de su vida personal cotidiana, por tanto esta esfera se aboca a la descripción e interpretación de las autopercepciones, anhelos y características compartidas en su mayoría por los/as sujetas del estudio.

¿ME HARÁN A UN LADO POR MI LIMITACIÓN?

Una de las principales dificultades que enfrentan las personas con discapacidad en su proceso de incorporación al trabajo está vinculada con un perfil laboral débil.

De acuerdo con lo manifestado por Fernando Astorga Gatjens (asesor en discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), una de las barreras que complica el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, tiene que ver con la calidad de la oferta laboral, ya que "la marginación histórica en materia educativa y de formación para el trabajo de las personas con discapacidad, se manifiesta hoy día en los adultos jóvenes".

Lo anterior se convierte en un factor adverso por cuanto en el contexto socio-laboral actual el nivel de formación académica se constituye en uno de los principales requisitos para tener mayores posibilidades de incorporarse laboralmente en condiciones ventajosas.

La población con discapacidad que actualmente se encuentra en su fase adulta, el bajo nivel de formación académica puede estar relacionado entre otros factores, con pocas oportunidades de acceso a servicios educativos por limitaciones económicas, barreras arquitectónicas o bien barreras familiares y actitudinales fundamentadas en una percepción negativa de la persona con discapacidad.

Lo anterior puede estar asociado a un bajo nivel de información con respecto a los servicios institucionales y comunales que brindan apoyo, formación, orientación, capacitación, entre otros; que pueden contribuir a un mejoramiento en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

En el caso de los y las participantes, expresan poco conocimiento e información sobre los servicios antes mencionados, así lo percibimos de los comentarios realizados por Raúl y Alicia:

Raúl: "Actualmente en lo que es Cartago, no existen, yo no conozco instituciones que se hallan dedicado o que se dediquen a dicho fin, no existe, o sea no está, total se siente uno defraudado verdad o uno desearía un Instituto de que sé yo, de rehabilitación, donde estén ahí para uno, no, no existe."

Alicia: "Hasta el momento esta información no la tengo, no se si habrá alguna institución o grupo que ayude a personas con discapacidad... hasta el momento en la comunidad no he escuchado..."

A la ausencia de formación académica y la desinformación sobre los servicios se suma, antes de integrarse al trabajo y en la mayoría de las ocasiones, una autopercepción negativa en cuanto a su potencialidad para desempeñarse laboralmente, lo cual se expresa mediante pensamientos que se asocian con sentimientos de inseguridad reforzados por la dificultad para realizar algunas actividades, así como la dependencia que ocasionalmente tienen con otras personas para la ejecución de sus actividades.

Es así como en algún momento los/as participantes experimentaron sentimientos de inseguridad, incertidumbre y desesperanza en cuanto a su posibilidad de realizar una actividad productiva, tal y como lo comentan Alicia y Raúl.

Alicia: "... cuando me veían en la silla de ruedas... al principio siempre pensaba que nunca iba a poder levantarme de la silla de ruedas y yo nunca iba a ser capaz de hacer absolutamente nada. Las mismas depresiones y las cosas en los hospitales y los médicos y todas esas cosas... son como un trauma. Una cosa que como que se te va metiendo en la mente y te van diciendo no sos capaz, no sos capaz, no vas a poder realizar esto, no vas a poder realizar el otro..."

Raúl: "...yo me imaginaba metido toda la vida en la casa que no podía ni salir ni nada..."

Asociado a la inseguridad provocada por la dificultad para realizar algunas actividades de la vida cotidiana, los/as participantes expresaron el temor que les generó tener que enfrentarse a posibles barreras físicas y sociales al incorporarse laboralmente, así lo refieren Viviana y Alicia:

Viviana: "...al principio tenía un poquillo de miedo, llegar así de repente a una oficina, conocer gente nueva y todo eso, como que si me dio un poquillo de miedo de si cometía algún error... temerosa de cómo lo van a aceptar a uno, como me va a ir..."

Alicia: "¿Me harán a un lado por mi limitación? ¿Me haré compañeros? ¿Me habrán nombrado por mi limitación?... me preguntaba ¿Qué va a ser de mí? ¿con mis compañeros? ¿haré bien mi trabajo?. Siempre ese sentimiento de duda porque diay, uno siempre, está pensando en su discapacidad, aunque uno quiera ignorarla, siempre está la discapacidad de por medio y siempre hay esa duda: tendré o no compañeros, me apoyarán o no, haré bien mi trabajo o no lo haré bien; siempre está ese sentimiento de duda."

Para comprender las experiencias descritas anteriormente, se deben considerar los factores de vulnerabilidad provocados por el entorno, que debe enfrentar la persona con discapacidad, los cuales como ya fue mencionado, se manifiestan en el entorno comunal y familiar.

Asimismo, es importante tomar en cuenta la etapa del proceso de ajuste en el cual se encuentre la persona con discapacidad, ya que dependiendo de esto contará con herramientas para integrarse a sí misma como en el contexto en el cual se desarrolla.

“PERO YO ME SUPERÉ”

A través de la investigación se identificó en los y las participantes que el primer paso para su incorporación laboral se marca con la presencia de elementos motivadores en el nivel individual, los que se asocian a su deseo de obtener independencia económica, su anhelo de demostrar a la sociedad y a sí mismos sus capacidades y su deseo de realización personal.

El interés de independizarse económicamente se manifiesta principalmente en la satisfacción de necesidades personales tales como la obtención de artículos personales, vestido, estudio y recreación.

Algunos de los ejemplos son expresados por Raúl y Alicia quienes manifiestan la razón por la cual deseaban trabajar:

Raúl: “...Yo lo que buscaba era satisfacer mis necesidades joviales, digamos lo que uno quería, ya uno quería vestir una marca determinada, y que mis papás no podían complacerme. Pero entonces uno quería qué se yo, un pantalón de equis marca, que no lo tenía. Estaba uno limitado económicamente...”

Alicia: “Bueno, primero que nada para independizarme porque mis hermanos de alguna forma me ayudaban ellos, hacían como una especie de recolecta por semana y me daban dinero para que yo tuviera para mis gustos y ya no quería más eso, ya yo no quería, yo quería independizarme.”

Otro de los elementos es el anhelo de demostrar a la sociedad y a sí mismos/as sus capacidades, con la intención de que sean reconocidas sus habilidades y destrezas para poder desarrollarse como cualquier persona que no enfrente una discapacidad, así lo manifestaron Sofía, Viviana y Alicia:

Sofía: “Yo cuando comencé, no comencé pensando en lo monetario, en una forma de vivir, yo empecé porque era una manera de decir que yo estoy aquí, a mi había gente que

cuando yo era pequeñita como tenía un cuadro tan feo, entonces la gente me decía, hay pobrecita la chiquita, pobrecita esa cosa. Pero, ¿por qué pobrecita? Yo soy como cualquier otra persona."

Viviana: "... Pero yo me superé y sí tuve que demostrarle a todo mundo que yo sí, yo puedo hacer lo que cualquiera puede hacer."

Alicia: "Por eso fue más que nada que cuando yo conforme fui creciendo, yo decidí trabajar para independizarme y no solo demostrarme a mí misma, que yo podía si no demostrarle a mucha gente, aún de mi familia, que yo podía salir adelante."

Los comentarios anteriores se interpretan como ejes que motivaron en ellos/as el deseo de desempeñarse en una actividad productiva; mediante la cual obtuvieron los resultados esperados. Entre los que se identifica la posibilidad de financiar sus estudios, tal como ha podido hacerlo Raúl:

"... ahorrar, para financiarme mi universidad, durante cinco años todo ha salido de mi bolsillo, todo mi estudio ha salido de mi bolsillo. Entonces eso es lo que me ha ayudado mucho."

Tener la oportunidad de adquirir artículos personales y desarrollar actividades recreativas. Alfredo y Raúl ejemplifican esto con mayor claridad.

Alfredo: "... me he dado mis gustos con mi trabajo, mis cosas personales, el carro, sí salgo a darme mis gustos personales, digamos sábados, como en algún lado o voy a la playa, todo eso ha salido del tallercito y los viajes que he podido hacer afuera. De esa manera yo soy totalmente independiente de esa manera ya yo sé que lo que me gano, no es para hacerme millonario, pero agarro un taxi, me compro una entrada para el cine y me voy a comer algo al restaurante o al Mac Donalds, me meto en Burger King o Pizza. A cualquier lado donde yo quiera ir me compro mis cosas, lo que yo quiero comprarme me lo compro."

Raúl: "He logrado financiar económicamente aquellos lujos que uno quisiera, a salir que ir al cine, y eso ya es un dinero extra, que ir al cine, que ir al teatro, que ir a un concierto,

que comprarse que se yo un CD por mes, eso me ha ayudado mucho, gracias a que trabajo."

Otra de las satisfacciones manifestadas por los/as participantes, generada a partir de la remuneración económica obtenida por su trabajo, es la posibilidad de colaborar en los gastos del hogar, entre ellos pagos de recibos, alimentación y arreglos a la vivienda.

Alfredo: " yo casi mantengo la casa, mantengo los seis empleados, yo apporto con la comida, pago la luz, el agua, el teléfono de la casa y las cosas que se ocupan para diario, en darle a mi papá y a mi mamá todo."

Ruth: "Sí hay toda una participación a nivel familiar, en cuanto a la comida, que el teléfono que la luz, no puedo decir que el montón pero sí hay una colaboración."

Raúl: "Tuve la oportunidad de poner piso cerámico a mi casa de mi salario, de mis ahorros anteriormente pude poner el piso junto con mi papá. Sí, entonces también en años anteriores poner otras cositas, digamos arreglar el frente de la casa ha sido parte de mi misión aportar a la casa. Me sentí obligado o comprometido o motivado con aportar a la casa."

El hecho de participar económicamente en el hogar genera en ellos/as realización personal por cuanto les permite fortalecer su sentimiento de independencia, así como apropiarse de un estatus diferente dentro del hogar ya no como una persona totalmente dependiente, sino como un miembro que contribuye económicamente para el bienestar de la familia.

Esa realización como persona trasciende además a otras esferas de su vida, por cuanto el trabajo como parte importante en el desarrollo integral del ser humano, no solo les permite la obtención de recursos económicos, sino que además garantiza la inclusión social, lo cual conlleva generalmente a un sentido de realización personal. Así lo manifiestan Sofía, Ruth, Raúl y Alicia, quienes han obtenido por medio de su trabajo la satisfacción de alcanzar éxito al desarrollar una actividad reconocida socialmente.

Sofía: "... yo siempre soñaba en realizarme como artista, como pintora. Mis necesidades están satisfechas siendo artista, al principio fue una bofetada para la sociedad y después descubrí que lo podía desarrollar y pulir, gracias a Dios y lo he hecho hasta el momento cuento con 31 exposiciones."

Ruth: "...se siente uno participante, no como en algún momento que pude haber estado observando, sentirse útil y que puedo dar en lugar de estar solo recibiendo. Creo que mi deseo de servir tal vez, el sentirme útil me hace sentir en esa dinámica de ir adelante, buscar algo más."

Raúl: "Me hace sentir diay muy grande como persona, humanamente me siento muy realizado, me siento muy amparado, que yo digo bendito Dios. O sea son triunfos que hace cinco años uno no esperaba y el puesto que uno desempeña, la gente dialoga lo que espera uno, el apoyo que esperan de uno, que recurren donde uno..."

Alicia: "En toda clase de aspectos me ayudó el trabajar, me ayudó bastante, me echó afuera esas depresiones, me hizo sentirme útil principalmente saber que yo estaba siendo útil y que pues estaba ahí, porque era importante y porque yo podía hacer las cosas... que lindo yo lo puedo hacer, yo lo logré, este es mi trabajo, es mi lugar. Era un logro, una meta, algo que yo alcancé, que hice mi mayor esfuerzo y llegué hasta ahí."

Para Ruth el trabajo también es una fuente de realización, especialmente al constituirse éste en un medio de expresión, por cuanto su labor va más allá de la relación cliente – vendedora.

"... siempre hay gente que llega, y es lindo como establecer este contacto no sólo de dependiente a cliente, sino más allá, que sé yo, por ejemplo, que si en fechas especiales ocupan un regalito entonces es interesarse, en ver para qué edad es, qué gustos tiene; o sea no solo pensar en vender, sino realmente que se sientan satisfechos de que es un regalo que va a aguantar y que realmente agrade..."

En las personas participantes se identifica como eje común el disfrute de la actividad laboral que realizan, aspecto que favorece en su motivación para realizar un trabajo de calidad y por consecuente el reconocimiento por parte de aquellos a los cuales se dirigen sus servicios.

Esperanza: "lo que yo hago trato de hacerlo lo mejor posible, porque a mí me gusta mucho o sea porque lo que yo hago sirve para algo, no solo para cumplir el trabajo."

Alicia: "... hay mucho cliente que me lo he ganado. Es que esa es mi forma de ser, a mí me gustan las cosas legales, me gustan las cosas bien hechas. Que todo salga bien. Yo creo en hacer las cosas bien y que por medio del trabajo no se vayan a molestar. Más bien los clientes me pelean cuando no estoy trabajando."

Alfredo: "Soy muy cuidadoso, siempre mido varias veces para estar seguro, por eso me gusta hacerlo bien, ya sea 100 libros o dos que haga, siempre lo hago con cuidado con calidad y pongo todo por igual, por eso siempre tengo bastante trabajo..."

Al analizar las características particulares de los/as participantes identificamos algunas que son comunes, las cuales fueron agrupadas en cinco categorías de análisis y cuya descripción pretende articular tanto la percepción de los/as sujetas de estudio como de las investigadoras. Dichas categorías son:

- Autoaceptación, la cual comprende el reconocimiento de sus limitaciones y potencialidades; y asumir el sentido de responsabilidad.
- Autopercepción, lo cual implica el optimismo, la seguridad, la definición de un propósito de vida; y tener sueños y aspiraciones.
- Características temperamentales, como habilidades para las relaciones interpersonales y comunicación asertiva, sentido del humor, exigencia a sí mismo, perseverancia, capacidad de adaptación, dinamismo y disposición para el aprendizaje.
- Espiritualidad, relacionado con la creencia de un ser superior que otorga dones, guía sus vidas y tiene un propósito para ellas.

Se debe aclarar que dichas categorías, no son excluyentes una de la otra y el orden en que se presentan no indica ninguna jerarquía entre ellas.

Dentro de las características individuales se encuentran aspectos comunes relacionadas con un proceso de asimilación de la discapacidad, en el cual la persona muestra comportamientos asociados a la aceptación de su condición.

De acuerdo con Branden (sf) la autoaceptación es definida como la capacidad de aceptar lo que se siente y lo que se es. En los y las participantes la autoaceptación se asocia al reconocimiento de sus limitaciones para realizar cierto tipo de actividades, sin que esto implique una actitud negativa para buscar opciones que le permitan realizarse en varias áreas de su vida.

Los comentarios de Ruth, Esperanza y Alfredo nos permiten ejemplificar lo anterior:

Ruth: "...bueno primero fue como, ver la realidad en ese momento, físicamente yo no podía hacer las cosas. Por ejemplo trasladarme, a un lugar a trabajar, era sumamente difícil, tenía períodos muy largos en los que tenía que tener reposo; entonces era ponerme a ver..., lo que yo puedo hacer en este momento es esto. Cómo explotarme, fue el momento en que yo dije ¡no! Hay que explotarlo para poder hacer algo, para poder ir adelante...

De repente era ser realista también, por ejemplo, que yo quería seguir estudiando en la universidad y todo, entonces tengo esta habilidad, hay que sacarle provecho a lo que hago y también ser realista."

Esperanza: "... cuando trabajaba en la guardería había ciertas cosas que yo no podía hacer, ciertos trabajos físicos que no puedo hacer; diay no, un bebé yo no lo puedo cuidar por ejemplo, entonces hay cosas en las que yo no voy a involucrarme, no las voy a buscar. Eso no quiere decir que no hay otras cosas que si las puedo hacer. Entonces diay no insistir porque no puedo hacerlas, sino que diay, hay que buscar otros medios nada más."

Alfredo: "... uno se ve como que no puede hacer nada, si uno se compara con una persona normal está equivocado porque entonces uno piensa que no puede hacer nada, ya yo no puedo por si solo echarme una caja al hombro, por decir algo, no lo puedo hacer.

Pero ya uno empieza a pensar, no lo puedo hacer de una manera, pero lo puedo hacer de otra. Entonces y no puedo poner la máquina a calentar, yo no puedo grabar, pero puedo conseguir a alguien que me ayude y eso lo puedo hacer o sea cambiando unas cosas. De hecho uno tiene que mentalizarse que uno no lo puede hacer todo o sea que uno no puede hacer lo mismo que una persona buena y sana. Pero de otras maneras uno puede hacerlo valiéndose de otras cosas ¿no?"

Tal y como se refleja en los comentarios anteriores, un aspecto importante es que los/as participantes además de reconocer sus limitaciones, han buscado y desarrollado estrategias que les permitan realizar estas actividades ya sea con el apoyo de otras personas, con la utilización de ayudas técnicas o con la sustitución de estas actividades por otras que ellos/as puedan realizar y que les permita alcanzar los mismos objetivos.

Por otra parte también muestran capacidad para reconocer sus potencialidades, lo cual les permite experimentar e incursionar en formas alternativas, adaptadas y creativas de desarrollar las funciones propias de su trabajo.

Lo anterior es de gran importancia, por cuanto la autoaceptación implica no sólo un reconocimiento de limitaciones sino también de potencialidades; y el desarrollo de una actitud de disposición y apertura para solicitar y recibir ayuda de otras personas, lo cual es descrito por Ruth como "humildad".

"Sí, yo reconozco, hay muchas cosas en las que todavía necesito ayuda, por ejemplo que tengo que subirme en una silla a bajar algo y no, no. También reconocer mis limitaciones. 'Por favor ayúdeme porque no puedo', o que me caigo y no puedo pararme, que esa es otra las cosas que me cuesta montones. Pero es también como aprender a tener esa humildad de decir uno, 'no puedo aquí, necesito que me ayuden'..."

Es importante aclarar que los y las participantes tienen claro que el hecho de solicitar apoyo para realizar algunas actividades, no es sinónimo de manipulación, es decir no

solicitan apoyo mayor al que realmente requieren y no utilizan su condición de discapacidad para demandar un trato preferencial. Este es el caso de Ruth y Viviana:

Ruth: "...Porque es muy sutil, de repente, cuando hay algo así, cuando tenemos una discapacidad, sino nos cuidamos de repente puede ser que estemos sentados solo recibiendo o que manipulemos con nuestro dolor, o que manipulemos con nuestra discapacidad, es muy sutil. Yo creo que en alguna medida todos hemos pasado por eso, entonces ahí es donde hay que estar atentos para no hacerlo."

Viviana: "...mis compañeras estaban un poco molestas porque decían que yo no podía trabajar de noche, porque pobrecita y no sé qué. El jefe me preguntó que si trabajaba de 8 a 4; y yo le dije que no. Porque la verdad es que el discapacitado entre más lo chinean, más vago se hace. Yo les dije que no, que yo trabajaba igual como las compañeras... yo nunca dije que me cambiaran. Que me trataran igual que todas mis compañeras. Los compañeros pues sí lo chinean a uno, pero uno tiene que demostrar que uno puede. Había que subir gradas, yo subía gradas... Porque yo subo las 50 gradas, yo sola... Los compañeros se peleaban conmigo. ¡no, no, no yo tengo que subirlas!, yo puedo subirlas tranquilos. Claro pero a veces era tanta la necesidad y la insistencia que los dejaba que me llevaran alzada. Pero trabajo igual, normal como todos..."

El reconocimiento de limitaciones y la apertura a solicitar apoyo sin caer en la manipulación, se encuentra desde nuestra perspectiva vinculado con la auto responsabilidad, es decir asumir una actitud responsable ante la realización de sus deseos; y con la auto aserción, la cual se relaciona con la capacidad para expresarse abiertamente al manifestar sentimientos, pensamientos, deseos o habilidades.²

Vinculado con la auto aceptación, se identificaron otras características que fueron manifestadas por los y las participantes, tales como: optimismo ante la vida, una constante lucha para alcanzar metas y sueños; y seguridad en sí mismos en cuanto a su capacidad para desempeñar una labor. Estas características fueron señaladas por todos y todas las consultadas, que corresponden a la auto percepción o ideas que tienen de sí mismos/as.

² Conceptos definidos en el capítulo de Concepciones Teóricas.

Se debe señalar que la auto percepción se construye a partir de la acumulación de experiencias, por tanto no se pueden considerar como algo que permanece estático, sino que varía a través de la vida. Desde esta perspectiva es importante destacar que en el momento de la investigación las personas participantes se encontraban experimentando una situación laboral y emocional relativamente estable.

En primera instancia queremos destacar que a pesar de que estas personas se enfrentan cotidianamente el hecho de contar con limitaciones físicas que obstaculizan la realización de algunas actividades, se caracterizan por ser optimistas ante la vida, describiéndose a sí mismas como personas muy positivas. Así nos comentaron Ruth y Alfredo.

Ruth: "Bueno, eso siempre me lo han dicho, que soy muy optimista.. no soy pesimista, entonces creo que es una gran cualidad que me ha ayudado."

Alfredo: "Yo soy muy positivo al 100%, siempre me digo: me va a salir bien... Yo siempre tengo la fe de que todo me va a salir bien. Siempre ando pensando que si voy a tal lado me va a ir bien, nunca ando pensando como otra gente, que me va a pasar algo malo."

El optimismo se asocia con su constante lucha por alcanzar metas y sueños, tal y como nos lo mencionan Raúl, Viviana y Sofía:

Raúl: "Soy una persona luchadora, demostrarle a la gente que puedo, diay que cada meta se puede lograr, proponer metas y pensar ¿qué son las metas para uno? ¿qué espero yo? Manifestarle a la gente las metas. Como todo, hay metas que no se han logrado, pero tarde o temprano se lograrán."

Viviana: "Sí luchadora, eso es lo que más tengo yo. Seguir luchando para ver qué pasa, qué sale, o sea en qué va a parar uno, esa es la cualidad que más tengo... Seguir luchando por sobrevivir, para que no lo apachurren a uno, o sea demostrarle a la gente que uno puede, no achantarse... luchar por lo que la otra gente cree que es difícil."

Sofía: "Soy una persona 100% luchadora, gracias a Dios todo lo que me he propuesto lo he conseguido."

Por otra parte, se caracterizan también por ser personas que se muestran seguras en lo que realizan y pueden llegar a realizar, por lo tanto se consideran económicamente productivas y capaces de desempeñar una labor de calidad, es decir tienen la convicción de ser competentes. Alicia y Viviana comentaron:

Alicia: "Super capaz, super capaz, yo sé que yo puedo hacer las cosas, que me siento suficientemente bien. Yo sé que puedo realizar cualquier trabajo, yo puedo desempeñar cualquier trabajo, yo me siento suficientemente capacitada... yo me digo: yo soy capaz, yo sé que yo puedo, yo sé que lo voy a lograr, yo sé que voy a salir adelante."

Viviana: "Soy segura de mi misma, de lo que hago, lo que digo."

Otro aspecto importante es la capacidad de reaccionar con decisión para hacer realidad los sueños y las metas por las cuales luchan, lo cual está asociado a la toma de decisiones y a la apertura e iniciativa para asumir retos.

Viviana: "Yo me caracterizo porque tomo una decisión y ya. Más que todo como muy decisiva será. A veces uno descubre cosas que uno puede hacer que uno no se imagina. El hecho de requisar una persona por ejemplo, yo pensé que nunca, ¡yo, nunca! Y un Capitán me dijo: no, no, vamos, usted se tiene que tirar a la calle."

Esperanza: "¿Mis fortalezas? Que cuando tomo una decisión la tomo, tal vez no tan decidida pero ni modo, me lanzo... Yo asumo hasta donde yo puedo, no es que tampoco soy superman, ni nada que ver y más de una vez me he estrellado bien rico, pero diay, se aprende también, se aprende mucho, entonces hay que hacer algo, que asumir los retos, yo creo que en la vida hay que hacer algo, no quedarse ahí."

Las características descritas anteriormente dentro de las categorías de la auto aceptación y auto determinación, nos permiten interpretar que los/as participantes se caracterizan por ser conscientes de sus debilidades y fortalezas, que se valoran a sí mismas y asumen con responsabilidad la realización de sus deseos; siendo capaces de solicitar apoyo, sin que consideren que esto denigre su condición de ser humano.

Dichas características nos permite deducir que poseen una auto imagen positiva y como producto de esa concepción positiva, se caracterizan por ser personas que luchan por alcanzar objetivos, es decir vivir con un propósito, dándose la oportunidad de soñar con la certeza de ser competentes para vivir y recibir felicidad.

Sofía: "...es bueno soñar y tener fantasías, porque las fantasías se alcanzan, los sueños se alcanzan, los sueños no son imposibles."

Las metas y los sueños de los/as participantes se asocian principalmente al crecimiento laboral, ya sea por obtener mayor estabilidad, y en el caso de los microempresarios, por mejorar las condiciones de trabajo. Tal es el caso de Alfredo y Ruth:

Alfredo: "Me gustaría tener un buen taller, un taller no como el que tengo ahora porque estoy un poco incómodo pero me gustaría tener un taller grande un poco más comodidad."

Ruth: "Quiero hacer el negocio más grande, más comercial, con mayor divulgación..."

Los sueños y metas se vinculan además a la estabilidad emocional, lo cual se asocia con formalizar una relación de pareja y conformar una familia, así lo mencionaron Alicia y Esperanza:

Alicia: "Primero que nada quiero que sea un varón de Cristo y pues hacerlo feliz y que él me haga feliz. Ah yo sueño verme chineando y esa es una de mis ilusiones, traer al mundo un hijo... conocer a mi varón de Cristo, casarme, tener hijos y traer nietos a la casa, esa es una de mis metas."

Esperanza: "... la parte amorosa está inconclusa, esa parte es así como la caja de pandora verdad, es un área de mi vida en la que yo desearía poder realizarme..."

Otro de los sueños identificados están relacionados con la formación académica, tal es el caso de Sofía y Raúl quienes desean finalizar sus estudios y continuar programas de postgrado.

Sofía: "Hay una que todavía está inconclusa que es estudiar inglés, porque la profesora que me estaba dando clases se fue para Estados Unidos. Pero yo sé que cuando termine el libro lo voy a hacer, o me meto al I.N.A., la cosa es estar activa, no estar viendo los toros de largo, si no la mente y el cuerpo se herrumbran, siempre hay que dar, el que da recibe, si vos no das nada recibís."

Raúl: "Si una estabilidad de trabajo, primero de estudio y de trabajo, son dos cosas y un poco en lo económico, o sea son tres metas primordiales que tengo entonces, pero dichas metas las voy a cumplir, pero considero que me espera unos años más."

El satisfacer la necesidad lúdica, es otro de los sueños expresados por los y las participantes, el cual se incluye en su proyecto de vida. En este sentido manifestaron su deseo por realizar viajes al exterior, los cuales tienen un propósito específico, así lo expresaron Ruth y Esperanza:

Ruth: "Bueno hay un viaje y es para trabajar precisamente en una empresa fuera de nuestro país, ese es un sueño que me gustaría poder hacer por lo menos estar un año allá y este dinero es para un fin específico, para gente necesitada. Ya hice la maleta ese es como uno de mis sueños."

Esperanza: "Yo soy como re soñadora, me gusta soñar, pienso demasiado las cosas, como ir a España a hacer la maestría, es una cosa así como tan soñadora, tan cerca y tan lejana."

A partir de la vivencia en el trabajo de campo, por medio de la observación y la interpretación de las percepciones de los y las consultadas, se identificaron algunas características temperamentales que son congruentes con lo definido en el marco teórico en cuanto a las características que se constituyen en factores protectores, tales como habilidad para relacionarse adecuadamente con otras personas, capacidad para comunicarse, humor y flexibilidad ante las situaciones de la vida.

Las mismas son identificadas en los y las participantes, agregándose a su vez otras que se constituyen en fortalezas para el desempeño laboral.

En todos los casos se observaron habilidades para relacionarse interpersonalmente y establecer vínculos afectivos a nivel laboral y personal, lo cual puede obedecer entre otras cosas, a que muestran ser personas colaboradoras, cordiales y que inspiran confianza.

Los comentarios de Alfredo, Alicia y Viviana nos ejemplifican lo antes mencionado:

Alfredo: "Yo soy como una persona muy buena gente, como muy tranquilo. Digamos, si alguien tiene un problema, yo busco como ayudarlo, como apadrinarlo, no soy así como de sangre fría, verdad o algo así. Digamos los muchachos [los empleados], hay veces están ahí y me dicen mirá tengo unos recibos atrasados, talvez el agua o la luz y yo les digo: ¿cuánto es? Tome páguelos y ya, me siento bien porque hice un favor y diay la planta ahí yo la tengo."

Alicia: "He conocido bastante gente, eso es lo que me llena, eso es lo que me gusta. Que por medio del trato hace uno muchas amistades y no es que yo los trato así, porque yo he sufrido mucho, mi vida ha sido muy difícil y a mí me gusta dar lo que tengo dentro de mí, me gusta ayudar y darme a la gente... Con mis propios compañeros hay momentos en los que se sienten mal y van a la central a buscarme: Ali es que vieras que tengo este problema, es que fíjate que esto. Y ahí realmente en ese trabajo uno conoce la vida de todos."

Viviana: "A mis amigos del grupo les gusta estar mucho conmigo, hay muchachas de ahí que dicen que ellas quieren ser igual que mí, que soy terrible, y yo los vacilo mucho..."

Se caracterizan además por ser alegres y joviales, aspecto que junto con los anteriores, favorece el establecimiento de redes a nivel laboral, lo que se constituye, según lo manifestaron, en un potencial apoyo o soporte en situaciones difíciles. Así nos cuenta

Viviana: "Soy muy alegre eso sí. Usted nunca me verá aburrida y si estoy aburrida hago algo. Mis compañeros eso es lo que me dicen, que ellos se admiran de que yo siempre estoy riéndome, siempre estoy vacilando, siempre estoy diciendo tonteras para animarlo. Dicen que a veces ellos vienen obstinados de la casa, tal vez de algún problema y ya cambian cuando me ven a mí, ellos ven que yo no tengo ningún problema, aunque sí

los tengo, pero yo los deajo pasar, yo los resuelvo o los trato de resolver, pero no me preocupu en ese problema, o sea no me concentro en él.

Un compañero me dice: Vivi usted con su defecto y nunca esta brava. Y yo nunca. Nisiquiera triste; y si estoy triste, digamos yo lloro un rato en mi cuarto, y ya. Fuera de mi cuarto ya soy otra cosa. Porque uno agüevada y tal vez llega otra persona y está agüevada, diay sí, ni me digás, nada que ver. O sea yo me pongo a pensar eso."

Por otra parte, en los casos de Viviana, Raúl y Alicia se percibió habilidad para establecer un estilo de comunicación asertiva, por cuanto tienen facilidad para expresar ideas y sentimientos y generalmente, según comentan, reaccionan adecuadamente de acuerdo al contexto. Alicia nos ilustra lo anterior:

Alicia: "Sí yo sé, que alguno de mis hermanos por equis razón está disgustadillo con alguno de los otros, entonces yo trato de arreglar la situación y hablo lo que tengo que hablar, no es por meterme, pero siempre me gusta hablar con la verdad, y yo soy la que hablo más, la que expreso más las cosas, lo que no me parece, lo que sí me parece."

Otra de las características comunes encontradas es lo que ellos y ellas denominan como ser "perfeccionista", ya que se interesan por realizar sus actividades o tareas de la mejor forma posible, es decir son exigentes consigo mismas, aspecto que favorece que obtengan resultados de calidad en los proyectos que realizan. Sofía, Alfredo y Ruth nos comentan:

Sofía: "Sofía es muy ordenada, casi metódica. Es que yo pienso que una persona con discapacidad tiene que ser muy metódica, porque uno tiene que aprender a hacer las cosas ordenadamente para conseguir un mejor propósito de lo que sea."

Alfredo: "Yo todo lo hago a voluntad con esfuerzo, yo trato de conseguir una cosa, trato de conseguir otra, tal vez qué sé yo, soy como muy estresado, yo no sé, tal vez majadero, muy perfeccionista. De que las cosas me salgan bien. De que no falle eso. Tal vez así soy muy majadero."

Ruth: "Me han dicho que soy muy exigente, que quiero que todo salga, muy perfeccionista."

Asociado a la característica de "perfeccionismo" se identificó además que son perseverantes en el esfuerzo para obtener los logros y las metas que se proponen. Lo anterior se constituye en un aspecto determinante para el proceso de incorporación laboral, por cuanto no se repliegan en el deseo de superación ante cualquier obstáculo, ya sea éste de tipo social, personal, familiar, material o laboral.

Lo comentado por Alfredo, Alicia y Sofía son ejemplos claros de lo mencionado anteriormente:

Alfredo: "...día y uno se da aliento y uno cree que las cosas deben seguir, luchar por aquello... Yo mismo me motivo, tal vez porque tengo muchas responsabilidades."

Alicia: "...yo duré luchando un año por conseguir trabajo, un año completito, que el Parque Industrial, que bazares, que tiendas, que zapaterías, hasta el año después de haber iniciado eso fue que conseguí un empleo... Siempre he añorado en hacer las cosas y le tomo muchas ganas y me impulso mucho a hacer las cosas y cuando empiezo a hacer algo, hasta que no lo termine bien, no me siento tranquila."

Sofía: "Soy una persona con mucha disciplina, creo que eso me ha ayudado mucho a sacar provecho de mí... Me decía mi profe, el primero que yo tuve, me decía: Sofi vos si que sos valiente, que tenaz que has sido, romper la barrera de tu familia. Y es cierto, me decían por ejemplo: mamita sea real, eso no es para usted, usted nunca va a ser artista y mucho menos una artista famosa. Y gracias a Dios llegué aquí, porque soy una persona muy testaruda, muy tenaz, lo que me propongo gracias a Dios lo consigo. Cuando comencé la rehabilitación me acuerdo que me costaba lavarme los dientes yo solita, como ahora que ya no me cuesta, pero al principio a mí la mano se me ponía roja y me dolía, me dolía un tanáte, hasta el hombro. No fue nada fácil y sin embargo lo conseguí y gracias a Dios puedo jactarme de eso porque fue un logro, así como caminar, o como muchas cosas..."

Por otra parte se identifican habilidades para adaptarse al contexto en el que se desenvuelven, esto se considera importante por cuanto no sólo favorece a su proceso de adaptación a la discapacidad que tienen, sino que además son personas flexibles al establecer relaciones con su entorno físico y social, característica que se constituye en

una fortaleza para su desempeño laboral. Esperanza lo ejemplifica al describirse de la siguiente manera:

"Soy muy, muy tranquila, muy llevadera, trato de amoldarme, yo me adapto a la gente entonces trato de amoldarme, a las circunstancias permanentes. Entonces soy muy llevadera y eso me ayuda a muchas cosas."

Asimismo se identificó que estas personas son dinámicas, se caracterizan por mantenerse en constante actividad, no solo en el ámbito personal, sino también en la participación en grupos y a nivel laboral.

Esperanza: "Yo no puedo estar quieta, tengo que estar haciendo algo."

Viviana: "Soy muy activa, en cualquier momento que me necesiten yo estoy en el trabajo, me gusta mucho trabajar, o sea me gusta mantenerme muy ocupada, sin hacer nada me siento rara, no me gusta. Siempre me gusta estar haciendo algo, cosas diferentes no todo el tiempo lo mismo."

Otra de las características destacadas en los y las sujetas del estudio es su participación como líderes en los diferentes espacios en los que interactúan. Algunos/as asumen un liderazgo en su espacio laboral y otros/as en el espacio de participación comunal u organizacional. Así comentaron Alfredo, Raúl y Esperanza:

Alfredo: "La asociación demanda mucho, tengo dos organizaciones más en las que estoy metido...Casi siempre he estado como líder, sino es como presidente, como vicepresidente del grupo."

Raúl: "Bueno como fortalezas, me considero un líder dentro del campo... demostrarle a la gente, dialogar con la gente, involucrar a la gente, darle participación, que así como me han involucrado, involucrar, delegar funciones, motivar y entonces dar."

Esperanza: "Yo me incorporé a los scouts cuando entré a la 'U', para ese entonces yo no estaba tan mal físicamente, pero sí tenía dificultades cuando hacían actividades que demandaban mucha fuerza física. Pero todo lo que fue liderazgo de grupo yo lo asumí,

terminé organizando campamentos de cien personas y estoy en una comisión a nivel nacional."

De igual manera se destacó en los/as participantes, una habilidad que resulta indispensable para desempeñarse laboralmente, como lo es la facilidad que tienen para aprehender lo concerniente a la actividad laboral que realizan, ya sea en el caso de Alfredo, quien por medio de la observación aprendió la labor técnica y administrativa para poder desarrollar una microempresa de encuadernación, o en el caso de Alicia y Viviana, quienes han logrado legitimarse en la empresa o institución en la que laboran, a través de su habilidad para aprender en corto tiempo aspectos técnicos propios de la labor que realizan.

Alfredo: "bueno cuando mi hermano y los amigos se fueron yo seguí con el taller. De verlos a ellos yo había aprendido hacer todo el proceso de los libros, solo de verlos."

Alicia: "Me esforcé bastante, porque cuando me pasaron las claves, me preocupaba así como que, bueno cómo me aprendo esto de un día para el otro, ¿qué hago con esto?... Ese mismo día en la noche, recuerdo que me vine; y sentada sobre mi cama empecé a leerlas y me las memoricé en orden, tal como me las habían dado...Yo fui martes, miércoles me entregaron las claves, jueves pasé la prueba y viernes empecé a trabajar. En término de cuatro días ya yo estaba trabajando."

Viviana: "Yo en cinco meses que estuve en la 117 como a los dos me pusieron de jefe. Y mis compañeras que tenían años de estar en la 117, nunca. Pero diay no era culpa mía, a mí me dijeron encárguese y yo me encargo... yo digo que uno se gana la confianza del jefe... En el gobierno de Liberación estuve como Directora Regional, haciéndole las vacaciones a un señor, a un Coronel.
Y en la biblioteca llegaba gente de la universidad, niños de escuela y de colegio; yo me relacionaba mucho con ellos. Inclusive hasta me aprendí todo como estaba, porque cuando la muchacha no encontraba algún libro o algún tema, ella llegaba y me preguntaba a mí, y yo le decía: sí está por aquí o allá. Y ya ella me dejaba sola con los muchachos."

Como quinta categoría de análisis podemos señalar la espiritualidad, la cual como ya se mencionó en el capítulo de Consideraciones Teóricas, es entendida como "la certeza de

la existencia de un ser o realidad superior, más allá del mundo inmediato, que proporciona en las personas instancias integradoras para la integración del mundo".(Chinchilla y otros; 1997:52)

En el caso de los y las consultadas la espiritualidad se fundamenta en la fe, la cual se vincula con la creencia en un ser superior, que les otorga "dones", guía sus vidas y tiene un propósito para ellas, esto determina su cosmovisión y percepción de sí mismos; aspectos que influyen que esta categoría se constituya en un factor protector, ya que en los ejemplos que a continuación se describen demuestran que la espiritualidad tiene un papel importante en la vida de estas personas.

La espiritualidad para los y las sujetas del estudio; o como es mencionado por ellos "Dios", les permite desarrollar una confianza o fortaleza interna para vencer los obstáculos o dificultades que se les presentan en la vida, lo cual influye por ende en la forma como asuman su discapacidad. Así lo comentaron Viviana, Ruth, Sofía y Alicia:

Viviana: "Dios me ha ayudado demasiado, eso sí, porque sin Dios que va, quien sabe donde estuviera... tengo muy en cuenta a Dios en mi corazón y en mis oraciones, Dios está siempre conmigo, yo creo que eso es lo que más me ha ayudado. Porque yo no me concentro en los problemas, yo sé que en cualquier momento se resuelven."

Ruth: "Para mí la parte espiritual ha sido una de las partes que más me ha ayudado porque no siempre todo está bien. Entonces para mí la parte espiritual es la que más me ha ayudado... Si yo pongo algo en manos de Dios, él tiene que ayudarme a ir adelante con todo ¡verdad!"

Sofía: "Gracias a Dios he tenido el coraje para enfrentar los problemas. Sofía puede más que todas esas barreras, gracias a Dios."

Alicia: "Con fuerza de voluntad, con mucha fe, mucha fe primero en Dios, porque para mí siempre está primero Dios, después la fe en mí misma, en que yo sé que voy a poder, yo iba a poder salir adelante y así fue."

El hecho de poder vencer obstáculos está asociado con la seguridad en que este ser superior los y las protege en momentos difíciles, lo que se constituye en un sostén emocional para enfrentar las crisis y asumir una visión esperanzadora de su futuro.

La espiritualidad también juega un papel importante en el proceso de toma de decisiones, por cuanto las personas participantes refieren tener a confianza de que Dios guía y orienta las decisiones de su vida, tal y como lo describe Viviana:

“Nunca me he sentido lejos de Dios, nunca, o sea yo sé que él está ahí y en cualquier momento yo sé. Siempre digo cuando voy de paseo, que Dios me acompañe, yo le pido que me guíe para no cometer alguna tontera o algo.”

Asimismo, se percibió que la espiritualidad determina además la autopercepción de los sujetos de la investigación, por cuanto se asumen como personas cuya existencia tiene un propósito divino y cuentan con “dones” especiales dados por Dios, los cuales se interpretan como talentos para realizar acciones de carácter artístico, laboral y para establecer relaciones interpersonales. Lo anterior se puede ejemplificar con los comentarios de Sofía y Ruth:

Sofía: “Para mi Dios tuvo un propósito conmigo, yo gracias a Dios tengo mis sentidos bien, me siento muy contenta, muy agradecida con Dios por sentirme y ser un instrumento de él. Me siento muy agradecida con Dios porque soy un instrumento de él y para él, y que solamente por él puedo manifestarme de esta forma... Porque Dios tenía un propósito para mí y estoy viendo que el propósito era estar aquí.”

Ruth: “Yo creo que Dios nos da a cada uno un poquito y creo que a mí me dio talento para esto, el don esta.”

Los resultados obtenidos en la esfera individual, se interpretan como los factores protectores más relevantes en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad al sector productivo, dado que las experiencias de los/as consultados/as nos permitieron identificar que sus actitudes, habilidades y destrezas, son las que determinan en última instancia, el éxito de su incorporación laboral.

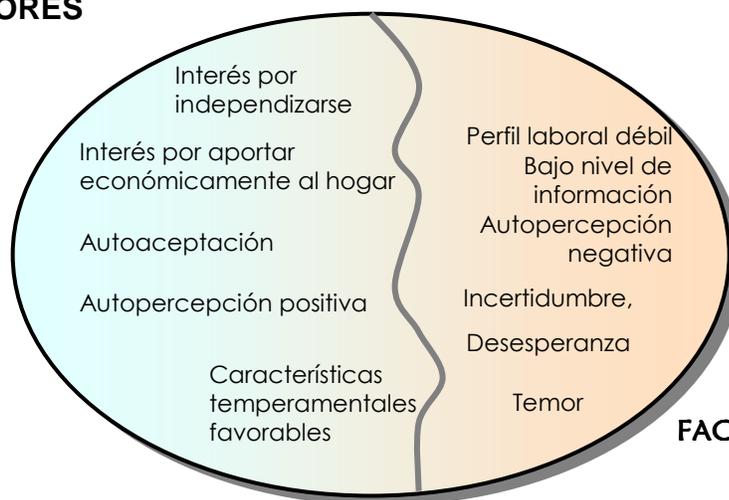
Lo anterior debido principalmente a que estas personas han logrado romper con los estereotipos y prejuicios que por su condición les han sido asignados, apropiándose de sus fortalezas y de sus derechos para vivir como cualquier otro ser humano.

Al ejercer su derecho al trabajo, la condición de vida de estas personas se beneficia notablemente, ya que al poder contar con ingresos económicos estables la persona puede acceder a bienes y servicios con sus propios recursos, lo que favorece su sentido de pertenencia e identidad y por ende, contribuye a su independencia y autonomía personal.

A continuación se resumen en el siguiente esquema los factores desarrollados en esta esfera:

FACTORES INDIVIDUALES: PROTECTORES Y DE RIESGO

FACTORES PROTECTORES



FACTORES DE RIESGO

CAPÍTULO 6

I. CONCLUSIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

Una vez concluido el presente estudio, partiendo de la estructuración de marcos teóricos, conceptuales, referenciales y basados en un minucioso trabajo de campo, hemos deducido, interpretado y categorizado en un corpus orgánico, las percepciones y experiencias obtenidas. Llegamos así al final de un arduo camino que nos ha enriquecido en conocimientos y que nos permite reflexionar sobre distintos temas y aspectos relacionados con la discapacidad, los hallazgos, el proceso de investigación en sí y con los nudos críticos o cuestionamientos surgidos durante todo el proceso de elaboración de este trabajo, de tal manera que nos encontramos en un punto en que nos permite no solamente tener un panorama sobre la realidad de esta población, sino que también nos permite formular recomendaciones que consideramos importantes para la intervención desde el Trabajo Social.

Estos aspectos serán desarrollados contemplando el problema, los objetivos y las interrogantes planteadas inicialmente en el proceso de investigación.

1. SOBRE LOS HALLAZGOS

Si bien la investigación inicialmente se orientó al análisis de los factores protectores, se identificó mediante el acercamiento a las personas, que su incorporación laboral está mediatizada por experiencias que conjugan tanto factores protectores como factores de riesgo; por lo que la comprensión y análisis de unos, supone el abordaje de los otros, ya que representan componentes de una misma situación.

Dichos factores se agrupan en cinco áreas, las cuales permiten conocer la situación laboral de los/as sujetos/as de estudio desde una perspectiva integral.

En este sentido, los resultados de la investigación permiten comprender la experiencia de estas personas en relación con las instituciones públicas, la comunidad, el contexto laboral, la familia y consigo mismas.

En relación con la participación de las instituciones públicas en la incorporación laboral de los/as participantes se evidencia un vacío importante ya que su quehacer no representa para ellos/as un factor determinante en su incorporación, permanencia y desarrollo laboral, por cuanto sus experiencias no señalan una intervención sistemática, estructurada e integral, enfocada hacia el desarrollo pleno en todas las áreas de su vida.

Sin embargo se interpreta a partir de los comentarios realizados por los y las participantes el aporte indirecto de instituciones públicas para hacer posible la incorporación laboral de estas personas, tales como servicios de salud y educación, los cuales han recibido durante su proceso de desarrollo.

En el caso de los/as participantes que desarrollan actividades laborales por cuenta propia, se identificó mayor incidencia de los servicios de instituciones públicas, especialmente en lo que concierne al acceso al financiamiento y subvenciones.

Al respecto, surge la inquietud en torno a la poca relación que los y las participantes identifican entre las políticas públicas y sus respectivos procesos de incorporación laboral; de lo cual no contamos con los elementos para afirmar si se debe a la ausencia de programas y proyectos de orden laboral dirigidos a esta población, a la poca divulgación de éstos, a su cobertura o efectividad o bien, si es que están tan integrados a la cotidianidad de los/as participantes de manera que no los identifican o reconocen.

Es importante destacar que la incorporación laboral de la persona con discapacidad es la culminación de un proceso en el que antecede la intervención de instituciones en aspectos tales como rehabilitación física, educación y formación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el contexto comunal, se identifica un débil nivel de conciencia, sensibilización e información en el ámbito local, ya que no se considera que la discapacidad sea un asunto que involucre a todos los/as ciudadanos/as, lo que refuerza la existencia de mitos y estereotipos en torno a este tema, haciendo más difícil la eliminación de barreras físicas, sociales y culturales a las cuales se exponen cotidianamente las personas que participaron en la investigación.

Lo anterior los/as coloca en condición de vulnerabilidad ya que se les limita la posibilidad de ejercer sus derechos y disfrutar de oportunidades económicas, culturales, sociales y políticas en condiciones de igualdad.

No obstante dentro de este contexto, los/as participantes establecen redes con amigos/as, vecinos/as, personas claves u organizaciones; las cuales se constituyen en un apoyo fundamental en su proceso de desarrollo.

Esto les permite resolver necesidades concretas por medio de la solidaridad, participar en nuevas experiencias tradicionalmente vedadas para ellos/as, romper con el aislamiento, ampliar su círculo de integración, reproducir y favorecer la sensibilidad de la comunidad frente a sus necesidades, establecer nuevas redes y por último, permite que la persona con discapacidad resignifique su vivencia interactuando con iguales y con personas sin discapacidad.

En cuanto a los factores de riesgo en el ámbito laboral, están vinculados con el contexto comunal, ya que las barreras señaladas anteriormente son reproducidas en contextos más concretos como el trabajo, con la diferencia de que se manifiestan de forma más específica, asociadas al mito de la baja productividad y poca capacidad de la persona con discapacidad para desempeñar un puesto, las cuales se identifican antes y después de ejercerlo.

Es importante acotar en cuanto a lo laboral, que los factores protectores identificados se relacionan principalmente con la existencia y construcción de redes sinérgicas, que ejercen un papel importante en la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

Para los/as participantes que desarrollan una actividad por cuenta propia, las diferencias encontradas con respecto a los/as otros/as participantes se asocian directamente a lo específico de su labor, lo cual tiene que ver con su posibilidad de acceder a financiamiento y consolidar el crecimiento y permanencia de su negocio y clientela.

Por otra parte, la familia se constituye en un elemento fundamental de la red de apoyo con que cuentan los y las participantes; estos núcleos se caracterizan por comportarse en forma muy particular. Si bien es cierto, la familia ocupa un lugar importante como factor que protege, en determinado momento también puede ejercer presión para revertir el proceso de autonomía logrado por la persona con discapacidad.

Este fenómeno lo hemos denominado 'efecto resorte', el cual se genera como producto de una relación de dependencia entre el grupo familiar y la persona con discapacidad, pues inicialmente la familia brinda condiciones que favorecen su desarrollo personal y su autonomía; sin embargo, una vez que el individuo posee insumos para fortalecer su independencia, este proceso puede ser sabotado mediante actos de sobreprotección, subvaloración y desconfianza, que hacen que la relación de mutua dependencia se mantenga.

En cuanto a los aportes que los y las participantes brindan para analizar los factores individuales se identifica un mayor número de elementos que protegen y facilitan la incorporación laboral de las personas con discapacidad, sin que esto obvie la existencia de factores de riesgo que básicamente tienen que ver con la débil oferta laboral, la poca información sobre los servicios públicos y temores para enfrentar las barreras físicas y sociales, las cuales obedecen a las condiciones que el entorno les brinda.

Se logra corroborar en los y las sujetas del estudio la presencia de factores protectores individuales señalados en otras investigaciones tales como la autoaceptación, autopercepción, determinadas características temperamentales y la espiritualidad; elementos que favorecieron la incorporación laboral de los y las mismas, a los cuales se añadan como producto de este estudio, el interés por lograr una independencia económica, el deseo de obtener realización personal y de demostrarse a sí mismos y a la sociedad las capacidades que como personas tienen.

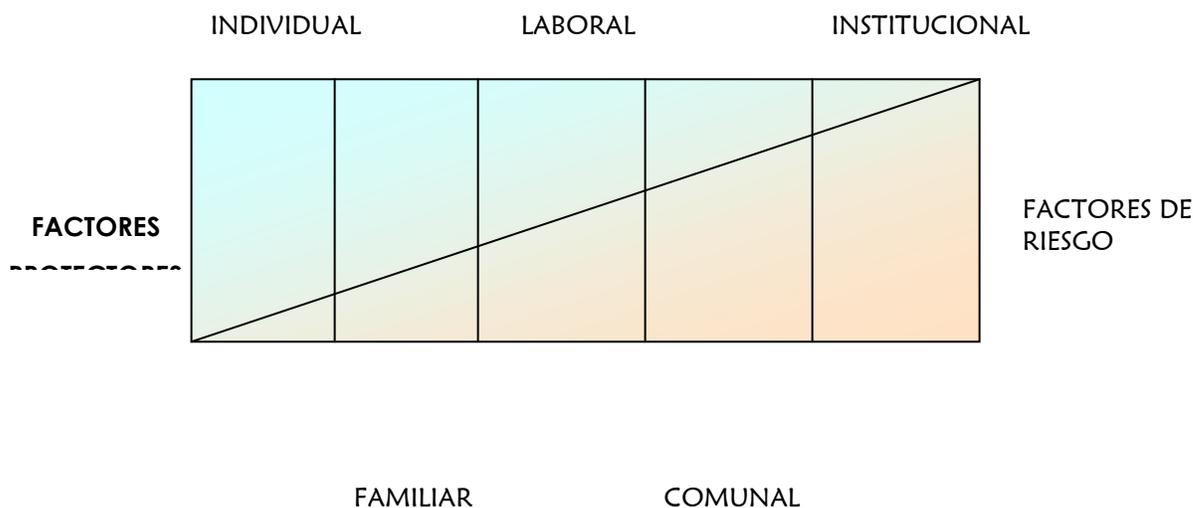
Por tanto, consideramos que los factores protectores identificados en el ámbito individual se constituyen en el 'detonante' para generar las condiciones que favorecen la incorporación laboral; pues a partir de estos se generan condiciones para que la persona con discapacidad articule, construya y aproveche otros factores, recursos y oportunidades presentes en el entorno.

En el siguiente esquema se muestran los factores de riesgo y de protección identificados en cada uno de los ámbitos analizados:

Los hallazgos permiten identificar que existe relación entre los niveles de proximidad de los ámbitos analizados y la incidencia de los factores protectores en su incorporación laboral; de modo que a mayor proximidad a la individualidad de los/as participantes, mayor incidencia; por lo que los factores protectores más significativos para las personas participantes corresponden a los ámbitos individual y familiar; en tanto que identifican con menor incidencia los factores correspondientes a los ámbitos laboral, comunal e institucional.

No obstante, respecto de los factores de riesgo se identifica un comportamiento inverso, de modo que a menor proximidad menor incidencia en los procesos de incorporación laboral. Se identifica por lo tanto que los factores de riesgo más significativos que limitan su incorporación corresponden a los ámbitos institucional, comunal y laboral; en tanto que los correspondientes al familiar e individual se reportan con menor incidencia; sin dejar de lado su importancia dada la cercanía a la experiencia inmediata y subjetiva de la persona.

Lo anterior se grafica en el siguiente esquema:



La relación entre la incidencia de los factores protectores y de riesgo, y los niveles de proximidad de los ámbitos a los que corresponden, nos permite concluir que en aquellos en que la persona posee mayor control de las condiciones existentes, tiene mayor posibilidad de amortiguar o contrarrestar los factores de riesgo, a la vez que se propician mejores condiciones para la creación y fortalecimiento de los factores protectores. Aspectos tales como el apoyo incondicional de la familia, el interés personal por surgir y alcanzar metas, asociado a la convicción de que su vida tiene un propósito y una razón; se caracterizan por estar vinculadas a experiencias muy cercanas, simbólicas y subjetivas propias de la vivencia de los/las participantes.

El enfoque de resiliencia nos permite comprender esta situación en el sentido de que ésta se constituye en la capacidad que desarrolla una persona para resistir la adversidad, preservar la integridad en circunstancias difíciles y lograr asumir una actitud positiva ante dichas situaciones. Lo anterior está estrechamente vinculado con las habilidades y destrezas adquiridas y su capacidad de poder afrontar retos cotidianos.

Aún cuando se comprende la resiliencia como una amalgama de posibilidades internas y externas al individuo, que interactúan en la solución de conflictos y el desarrollo y potencialización de posibilidades; en el caso de los/as participantes su experiencia de resiliencia se logra activar a partir del reconocimiento de su condición y de lo que no pueden cambiar, lo que les permite enfocarse en sus habilidades y virtudes, a la vez que se adaptan a sus limitaciones.

Si bien es cierto se plantea la resiliencia como la posibilidad de salir adelante a pesar de la adversidad, se debe aclarar que no se trata de enfocar la adversidad a partir de la discapacidad, sino en función de las barreras físicas, culturales, sociales, económicas y políticas existentes en nuestra sociedad.

Es decir, no se trata de considerar la discapacidad como algo trágico con la cual solo alguien sobresaliente podría llegar a desarrollarse en diversas áreas de su vida. Esta visión se constituye en una forma de discriminación, ya que implícitamente plantea como imposible el hecho de que las personas con discapacidad en general tengan capacidades y puedan desempeñarse en igual forma como cualquier otra persona.

Otro aspecto que nos permite caracterizar el comportamiento de los factores protectores que favorecen la inclusión laboral de las personas con discapacidad, son las redes sociales; principalmente en los ámbitos laboral y comunal, donde se generan vínculos que se convierten en oportunidades para fomentar nuevas redes (efecto multiplicador) y propiciar condiciones favorables que facilitan la inserción y permanencia laboral.

En cuanto a los factores de riesgo se identificó una manifestación diferenciada de los mismos según el ámbito al que pertenecen; no obstante en todos subyacen elementos comunes tales como: sobreprotección, subvaloración, rechazo, y temores; los cuales se reproducen y legitiman en los diversos escenarios en que se desenvuelven las personas participantes.

Por otra parte a partir de la interrogante de investigación inicialmente planteada: "¿Cómo las personas con discapacidad articulan y aprovechan los factores protectores institucionales, comunales, laborales, familiares e individuales para construir estrategias de incorporación al proceso productivo?"; concluimos en primera instancia que sí se genera una articulación de factores protectores, no obstante ésta no se comporta como una estrategia pre elaborada o como una sucesión de pasos 'ordenados'; sino más bien se identifica que frente a las condiciones adversas y favorables de los contextos en que se desenvuelven, las personas con discapacidad construyen mecanismos espontáneos y creativos particulares a la experiencia de cada persona; que no muestran un comportamiento estático o lineal; y por ende no son predecibles.

Tal como se menciona en párrafos anteriores las personas con discapacidad articulan sus estrategias sobre la base de los factores protectores del ámbito individual, los cuales son determinantes pues brindan suficiente fortaleza y consistencia para enfrentar con mayor éxito los factores adversos de sus respectivos contextos.

Como problema social, la inclusión laboral de esta población no posee una causalidad lineal donde se pueda identificar un comportamiento mecánico en el que frente a mismas causas se obtienen iguales resultados; es decir, la presencia de determinados factores protectores, no necesariamente garantiza la incorporación de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, consideramos de poca utilidad intentar formular procedimientos o 'recetas'; pues lo que posibilita la inclusión al proceso productivo es la conjugación de múltiples factores y condiciones que en cada persona muestra un comportamiento particular. Ante esto, consideramos más pertinente hablar de 'conjuntos de condiciones' o 'articulaciones de factores que protegen'.

Con respecto a la interrogante ¿Cómo han enfrentado los factores de riesgo que limitan su incorporación laboral?, se identificó que se vincula directamente con lo que plantea el enfoque de resiliencia, por cuanto los/as participantes canalizan la atención en fortalecer sus potencialidades más que en eliminar las limitaciones, lo que les permite superar la autodiscriminación, pues logran comprenderlas y alcanzan adaptarse a las condiciones existentes, tanto propias como del contexto.

Por consiguiente, de no existir este proceso, una de las mayores barreras a las que se enfrentan son los factores negativos a nivel individual, ámbito en el que el principal riesgo es la propia discriminación y subvaloración.

Por tanto, la clave para incorporarse laboralmente es alcanzar un nivel de autovaloración tal, que les permita resignificar la experiencia de la discapacidad, reencuadrar las dificultades que el contexto social costarricense les genere, convertir el riesgo en reto y desarrollar la capacidad para vivir con lo que se considera social y culturalmente "imperfecto" según los estereotipos de 'normalidad' preestablecidos.

Lo anterior no quiere decir que esta sea una transformación inmediata, sino que es un proceso dinámico y constante en el que ambos elementos (resignificación y reencuadre) interactúan recíprocamente, ofreciendo la oportunidad de adaptar y mejorar la experiencia de la discapacidad.

2. SOBRE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA MEDIANTE EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Tal como se plantea en el estado de la cuestión, el tema de la discapacidad desde un enfoque de resiliencia y vinculado con el ejercicio del derecho al trabajo no ha sido investigado por las ciencias sociales en este país. Consideramos que el abordaje de este tema desde un enfoque de resiliencia es novedoso en el campo de las ciencias humanas, pues se constituye en un alcance investigativo que permite dar a conocer no sólo las limitaciones y barreras que la persona con discapacidad enfrenta, sino también destacar los recursos y potencialidades con las que cuenta; aspecto que permitió trascender la imagen tradicional de la persona con discapacidad es incorporar a nivel investigativo un paradigma que asume a esta población como personas integrales, sujetas de derechos, con habilidades y destrezas para desarrollar una vida plena y autónoma.

Asimismo, se considera un aspecto positivo el haber desarrollado el tema desde un enfoque integral, contemplando no solo las estructuras que se manifiestan a nivel individual sino también aquellas presentes en su entorno, posibilidad que brinda la disciplina del Trabajo Social al abordar un tema desde diferentes escenarios y perspectivas.

El nivel de profundidad alcanzado en cuanto a la percepción de las experiencias y sentimientos de las personas que participaron en la investigación; nos permitió interpretar y articular sus vivencias con el objetivo de explicar un fenómeno social, mediante la integración de la realidad expresada por los y las protagonistas de la investigación con la teoría existente en torno al tema.

Esta posibilidad la brindó el método cualitativo, que además permitió que se estableciera una relación empática con los y las participantes, en la cual ellos/as fueron parte de un proceso que favoreció el análisis, interiorización y cuestionamiento de su propia experiencia.

Asimismo como investigadoras, el método nos permitió adentrarnos en un mundo totalmente desconocido y sensibilizarnos con la situación de las personas con

discapacidad, lo que nos condujo a romper nuestros propios paradigmas y tener la oportunidad de conocer personas que con sus experiencias nos permitieron crecer, así como compartir con otras que trabajan intensamente para y por esta población y que mostraron con nosotras apertura para involucrarnos en su lucha.

Como retos que se nos fueron presentando en la investigación podemos señalar primeramente la dificultad de acceder a una población tradicionalmente invisibilizada, ya que de no ser por las recomendaciones de funcionarios públicos o conocidos, no hubiera sido posible contactarlos/as.

Durante el trabajo de campo, la comunicación verbal con los y las participantes se constituyó en todo un desafío, ya que debido a las características de la discapacidad de algunos/as de los/as participantes, se dificultó la comprensión del mensaje, lo que requirió de mayor esfuerzo para el desarrollo y transcripción de la entrevista. Esto nos planteó la necesidad de flexibilizar el proceso inicialmente diseñado, implantar adecuaciones en la aplicación de instrumentos y desarrollar sensibilidad para la comprensión de los lenguajes particulares según las condiciones de cada uno de los/as entrevistados/as.

Otro de los retos asumidos fue realizar el trabajo final de graduación en una temática de la cual como estudiantes no contamos con la formación y sensibilización necesaria que para su abordaje ésta requiere.

3. SOBRE LOS NUDOS CRÍTICOS Y NUEVAS INTERROGANTES

Durante el proceso de investigación surgen vacíos y cuestionamientos fundamentados principalmente en la implantación de las políticas públicas en materia de discapacidad, las cuales se consideran interrogantes que en otra investigación sería interesante analizar.

En primera instancia, surge la inquietud acerca del impacto que la Ley 7600 y las políticas públicas han tenido en la población con discapacidad; y si en la aplicación de éstas subyace un concepto de derechos y de autonomía personal tal como lo indica el paradigma más reciente en este tema.

Por otra parte, desde la perspectiva de los participantes de la investigación, las políticas públicas representan poca incidencia en su incorporación laboral; no obstante hay que reconocer los esfuerzos e inversiones financieras, y de recurso humano que se han venido desarrollando principalmente por parte de organismos internacionales tales como la O.I.T. y la G.L.A.R.P.; de cuyas acciones no existen estudios en el contexto costarricense que permitan determinar su impacto.

En cuanto a la aplicación de la legislación nacional en materia de empleo y discapacidad, considerando que el plazo otorgado a los diferentes sectores para incorporar lo establecido por la Ley 7600 aún no ha vencido, nos preguntamos: ¿se estarán preparando estas instancias para hacer efectivos estos requerimientos? Y sino ¿existirán mecanismos de sanción efectivos?, ¿se constituye la ley de Incentivos a favor de los empleadores que contraten a personas con discapacidad, No. 7092, en un mecanismo efectivo para estimular a las empresas en la contratación de personas con discapacidad?

Tomando en cuenta que la población económicamente activa con discapacidad va en aumento por razones ya mencionadas tales como: el incremento de la esperanza de vida, estilos de vida pocos saludables, aparición de nuevas enfermedades (sida, estrés, consumo abusivo de drogas y alcohol), incremento de la violencia y accidentes de tránsito o laborales; al respecto nos cuestionamos ¿Estarán las instituciones públicas generando alternativas eficaces y viables hacia la incorporación laboral de esta población?

Las respuestas a los cuestionamientos anteriores se consideran fundamentales para analizar la efectividad de los servicios dirigidos a la población con discapacidad y el impacto que estas han tenido en la incorporación laboral de la misma. Lo cual permitirá determinar si el alcance sus intervenciones favorecen el ejercicio de derechos desde el paradigma de la autonomía personal.

4. SOBRE LAS RECOMENDACIONES

Considerando que la incorporación laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual intervienen no sólo estas personas, sino también otras a través de la producción de servicios en el área social, de salud, educación y formación laboral. El trabajo hacia la promoción laboral de esta población requiere un abordaje integral e interdisciplinario, por cuanto su incorporación no debe comprenderse únicamente como el ingreso a un trabajo, sino como parte un proceso de desarrollo personal.

Dado que en esa incorporación intervienen factores sociales, los cuales se constituyen en el campo de acción del Trabajo Social, puede ejercer una participación importante en el fortalecimiento de esta área, ya que su formación le permite intervenir de manera transversal, desde lo particular (individual y familiar) hasta lo general (comunal e institucional) favoreciendo la integración de los recursos otorgados por los servicios anteriormente enunciados.

Desde esta perspectiva el/la Trabajador/a Social puede contribuir a la incorporación laboral de las personas con discapacidad realizando acciones en cinco ámbitos fundamentales a saber: individual, familiar, laboral, comunal e institucional.

Por tanto, se considera pertinente realizar recomendaciones para la labor del Trabajo Social en cada uno de esos ámbitos.

En cuanto a la intervención dirigida hacia las personas con discapacidad en el ámbito individual se recomienda realizar acciones desde tres modelos de atención:

Desde el modelo terapéutico se recomienda enfatizar en el proceso de adaptación y ajuste a la discapacidad, en el cual la persona logre alcanzar conductas saludables hacia su condición, hacia su persona y en relación con otros, asumiendo un enfoque potenciador orientado hacia la autonomía personal.

Bajo el modelo socioeducativo se considera importante informar, orientar y asesorar a esta población sobre aspectos relacionados con la discapacidad, sus deberes y derechos, los servicios y recursos existentes tanto públicos como privados.

En cuanto al modelo promocional es importante fomentar en las personas con discapacidad la participación en grupos organizados, ya que de acuerdo a los hallazgos la activación de redes se constituye en un factor protector de considerable incidencia.

Dichas alternativas deben estar dirigidas a atenuar las limitaciones y condiciones de riesgo, hacia la generación de servicios sociales fundamentados en la promoción y fortalecimiento de factores protectores; así como destacar habilidades y destrezas con miras a hacer efectiva su inclusión social y desarrollo de una vida autónoma.

Para tal efecto es fundamental indagar y crear alternativas de intervención dirigidas a la promoción, al fortalecimiento y potencialización de factores individuales que favorezcan una autovaloración crítica de su condición, con el fin de que se constituyan en protagonistas de su proceso de inclusión social y ampliación de oportunidades.

Estas alternativas de intervención deben propiciar que la persona con discapacidad adapte sus metas a las habilidades con que cuenta, las oriente hacia la satisfacción de sus necesidades y encuentre medios para alcanzarlas.

Igualmente en el ámbito familiar la intervención de Trabajo Social se puede enfocar desde los modelos socioeducativo y terapéutico, por medio de la información y orientación a la familia sobre la discapacidad, los derechos y deberes con que cuentan y sobre los servicios y recursos públicos y privados orientados hacia la población con discapacidad; de manera que ejerza una labor facilitadora en el proceso de adaptación a la condición de discapacidad de su integrante.

Es importante fortalecer en el nivel familiar la transformación de esquemas de relación que fomentan la sobreprotección, el temor, el rechazo o la negación de la persona; dirigiendo las acciones hacia el fortalecimiento de la familia como recurso que promueva en la persona con discapacidad el ejercicio de una vida independiente.

Por otra parte, en el ámbito laboral se recomienda dirigir acciones en torno a lo socioeducativo promocional, brindando información, asesoría, capacitación y orientación dirigida a empleadores, con el fin de sensibilizar y favorecer la ruptura de

estereotipos y mitos, en aras de que alcancen una imagen comprensiva, exacta y potenciadora de la persona con discapacidad.

En el ámbito comunal la labor del Trabajo Social también puede enmarcarse dentro del modelo socioeducativo promocional, orientado a la sensibilización local, coordinación de recursos y dirigir acciones hacia las organizaciones locales existentes, de manera que éstas se constituyan en espacios para fomentar los factores protectores y a su vez brinden estrategias para enfrentar los de riesgo.

Asimismo, en razón de que las redes se constituyen en uno de los aportes más importantes para la incorporación laboral de las personas con discapacidad, el Trabajo Social tiene la posibilidad de propiciar la activación de vínculos; por lo que su labor también debe orientarse hacia la participación directa de la persona con discapacidad, identificar apoyos o servicios que den respuesta a las necesidades de esta población, contactar con personas claves que puedan colaborar en las actividades cotidianas de manera que se amplíe su red de apoyo.

La intervención en el ámbito institucional, puede dirigirse a la participación en la definición de políticas institucionales y creación de programas y proyectos que brinden una atención sistemática e integrada a las necesidades de la población con discapacidad y que a su vez fomente la coordinación interinstitucional.

La efectividad de las recomendaciones anteriores dependen en gran manera de las acciones que realicen tanto el Colegio como la Escuela de Trabajo Social, instancias encargadas de la formación, capacitación y regulación de la labor profesional, por lo tanto deseamos dirigir a estas instancias las siguientes recomendaciones:

- Al Colegio de Trabajadores/as Sociales como instancia que forma parte de la Junta Directiva del C.N.R.E.E. desde su ley constitutiva, se le recomienda realizar actividades de capacitación y actualización que favorezcan el ejercicio profesional con mayores herramientas y conocimientos para desarrollar servicios que incluyan a este grupo poblacional indistintamente de su énfasis o especialización.

- Al a Escuela de Trabajo Social le recomendamos brindar mayor formación en el conocimiento de las diferentes poblaciones a las que se dirige la profesión, incluyendo a la población con discapacidad, la cual forma parte de los/as sujetos/as a los/as cuales va dirigida su atención; más aún considerando que la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad establece la obligatoriedad de incluir en los currículums académicos el componente de discapacidad.
- Al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial como ente rector en materia de discapacidad le recomendamos promover acciones hacia la ubicación laboral de la población con discapacidad, función que se encuentra establecida desde su ley de creación (Ley No. 5347). Además de fortalecer su función contralora y velar porque las instituciones vinculadas con el empleo, asuman lo establecido por la Ley 7600.

Finalmente, consideramos importante incluir las recomendaciones que los/as participantes dan a personas que se encuentren en su misma condición y deseen realizar una actividad productiva.

Ruth: "Ser luchador, habrán muchas cosas que nos dirán que no porque así pasa, pero en algún momento habrá un sí y después muchos sí. Que tengan mucha confianza en su persona, en el don que Dios le ha dado, ser muy optimista y darse en su trabajo para hacer un trabajo bien hecho"

Alicia: "Lo primero fe en Jesucristo, es lo primero, si uno está cerca de Dios, él le da las fuerzas para salir adelante en todo, si es voluntad de Dios pues bienvenido, sino no de alguna forma Dios nos da las oportunidades.

Lo segundo, fe en uno mismo, en saber que yo voy a poder lograr las cosas, en saber que yo voy a salir adelante"

Raúl: "Reconocer o ser conscientes de su discapacidad, saber que somos personas diferentes y que nos van a visualizar en un mundo diferente...Buscar aliarse de personas idóneas, esos ángeles de la guarda, muchas personas llegan, nos ofrecen

ser solidarios con nosotros, de mi parte eso es importante, es algo que debemos aprovechar"

Alfredo: "Recomendaría estar en un grupo porque hay personas que pasan encerradas en la casa y eso no es bueno. Si la familia no tiene recursos para sacarlo, entonces un grupo le ayuda mucho. Hay algo importante que uno debe primero ver, no es lo mismo que alguien llegue a pedir un crédito para criar chanchos sin saber. Que la persona tenga una idea que sabe hacer. Yo no sabía esto de la encuadernación pero por amigos aprendí y seguí. Otra es cariño, empeño y ganas, ser perseverante, ponerle ganas, no desanimarse, tener la autoestima alta. Uno la discapacidad la tiene mentalmente... eso va en la persona."

Sofía: "Un impedimento físico no es el principal impedimento. Si uno usa una silla de ruedas o bastón, eso no es un impedimento grave, el impedimento lo hacemos nosotros mismos, nuestra mente puede crecer, el mundo crece, evoluciona, el mundo es de los audaces. De los cobardes nunca se saca nada, los que dicen: 'hay no, yo mejor me quedo aquí', 'hay no, me da miedo, no puedo'. Nunca hacen nada. Hay que tirarse al agua y probar como conseguir aquello, los sueños son realizables si uno quiere. Los sueños se hacen realidad si uno le pone empeño y verdaderamente con disciplina y con fe en Dios uno lo consigue... con mucha disciplina, con mucha tenacidad y fe en Dios..."

Una persona entre comillas sin discapacidad a una persona con discapacidad, nos cuesta el doble, pero lo conseguimos... Si nosotros nos damos el valor sería un poco diferente, porque lo que hacemos lo hacemos con más cuidado, a nosotros como nos cuesta tenemos que hacerlo con más cuidado con más método, pero lo conseguimos".

Viviana: "En algo que puede y tiene que grabarse en la mente es que uno sirve. Yo puedo luchar, como pueda, pero es lo primero que tiene que grabarse en la mente, pero primero pedirle a Dios, que le de mucha paz y fortaleza, porque sin él hasta ahí queda uno. Después ponerse en la mente yo puedo, que puedo hacer, sentarme a ver ¿que puedo hacer?. Bueno me falta una mano, tengo la otra buena, puedo escribir, puedo escribir a máquina, contestar un teléfono, o manipular una máquina, aunque sea con solo una mano, o si le falta una pata, o las dos patas, o lo que sea; o sea ponerse uno a analizar que puede hacer, o si no tiene piernas y manos, pero tengo mi boca, puedo aprender a escribir con ella, o sea ver que es lo que uno tiene y analizar que puedo hacer. Creer que uno sirve, analizar que puedo hacer y después tirarse. Si se cierra una puerta, se abre otra, en algún momento en la vida. Y que siempre esté alegre, que nunca este reprochándole a Dios y reprochándole a los familiares; eso no, nunca hay

que hacerlo, porque los familiares no tienen la culpa de que uno nazca como tiene que ser, pero si tienen la culpa de que uno no tenga ese don de luchar, porque Dios no lo hace así para que uno no sirva. Y si está uno con algún poder o algo así que pueda uno ayudar, que ayude al discapacitado, no se entiende que solo yo, yo y yo.. Yo no me siento discapacitada, y nunca lo he sentido, yo creo que es eso que la mentalidad mía que yo nunca he sido discapacitada."

Tal como se observa para los y las participantes los elementos fundamentales para la incorporación en un trabajo es tener confianza en Dios, en sí mismos y en sus capacidades, claridad en lo que se desea hacer, reconocer sus limitaciones, asumir los retos en forma perseverante y con disciplina, y construir alianzas estratégicas.

De ellos/as aprendemos que la discapacidad es un asunto de percepciones y que la principal limitación es la que ellos/as mismos/as se construyen.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acton, Norman. (1981). **Empleo de los Impedidos ¿Qué reserva el Porvenir?** En **Revista Internación del Trabajo**. Volumen, 100 #1.
2. Aguilar Hernández, Marielos. (1995) **El mundo del trabajo: los obreros y sus luchas en el siglo XIX**. En: Panorama de un mundo cambiante. Publicaciones de la sección de Historia de la Cultura. Universidad de Costa Rica.
3. Alvarado R, Maríanela. (1998). **Construcción de una pedagogía para la integración**. Serie Integración Normalizada en la Formación para el Trabajo: un Proceso de Inclusión Social. Montevideo.
4. Amante, Alicia. (Sf). **Introducción al tema de la Discapacidad**. En: Discapacidad y Derechos Humanos; González de Volio, Lorena. San José, Costa Rica. IIDH.
5. Ander Egg, Ezequiel. (1981). **Diccionario de Trabajo Social**.
6. Araya Fallas, Frineth; Mora Castro, Zaida y Serrano Moraga, Teresa. (1993). **Participación de la familia en el Proceso de Rehabilitación del Niño y del Adolescente con Distrofia Muscular**. Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica.
7. Arias Nuñez, Francisco. (1992). **Inserción del Rehabilitado en el Mercado Laboral. Antología**. UNED, 1ª. ed. San José, Costa Rica.
8. Arrea Mc Adam, Lidia y otros. (1976) **El Trabajo Social**. Tesis de Licenciatura de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica.
9. Asenjo Eusebio, Martín. (1981). **Barreras Arquitectónicas Físicas y de Transporte que dificultan la Plena Incorporación de las Personas Minusválidas a la Sociedad**. Seminario sobre la Eliminación de Barreras Arquitectónicas Físicas y de Transporte. San José- Costa Rica.

10. Asesoría Presidencia para la Población con Discapacidad ; Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial; Fundación Rehabilitación y Desarrollo (FUNREDES). (1996) **Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.**_San José- Costa Rica.
11. Asociación Costarricense de Medicina Legal Forense. (1997). **Medicina Legal de Costa Rica.**
12. Astorga Gatjens, Luis Fernando. (2000). **Siniestralidad Laboral y Política Institucional en Materia de Discapacidad.** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Costa Rica.
13. Asuero, Manuel. (1981). **Cooperativas como Recurso de Empleo para Minusválidas. Simposio Latinoamericano de Rehabilitación.** San José. Costa Rica. Ponencia del Consejo Técnico principal del Proyecto OIT/RFA/77/RLA/6.
14. Beattie Melody. 1993. **Ya no seas codependiente.** Azcapotzalco. México. D.F.
15. Boddgan, R y Taylor, SG. (1992). **Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación.** Pados, España.
16. Buscaglia, Leo. 1990. **Los discapacitados y sus padres.** Emeé Editores. Buenos Aires. Argentina.
17. Dabas, Elina y Najmanovich, Dense (compiladoras). (1995) **Redes, el lenguaje de los vínculos. Hacia la reconstrucción y el fortalecimiento de la sociedad civil.** Pados. Buenos Aires.
18. Campos, Ivette y otros. (1995). **Propuesta para la definición de las áreas críticas en Trabajo Social.** Universidad de Costa Rica. Facultad de Ciencias Sociales. Sección de Investigación.
19. Castillo B, Cristina. (1997). **La Rehabilitación Integral de la Persona con Discapacidad.** En Revista de Ciencias Sociales. No. 75. Costa Rica.

20. Castro Lizano, Sussy María. (1995). **Repercusiones Psicosociales y formas de afrontamiento al estrés en Adolescentes con Espina Bífida y con Distrofia Muscular Progresiva de la Consulta Externa del Centro Nacional de Rehabilitación.** Escuela de Psicología, Universidad de Costa Rica.
21. Castro Mora, Elizabeth. (1983). **Factores que influyen para que las personas minusválidas con limitaciones físicas (neuro-musculo-esqueléticas y ciegos), se incorporen a la vida económicamente activa, tanto en zonas urbanas como rurales.** Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica.
22. Centro Interamericano del Trabajo. (1980). **Minusválidos y Administración del Trabajo: Documentos Internacionales.** Lima-Perú.
23. Chacón, Carmen. (sf.). **Enfoques sobre discapacidad.** Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Costa Rica.
24. Chacón Agüero, Ana y López Masís. (1995). **Modelo Técnico Administrativo para el proceso de Adaptación Laboral en el Departamento de Apoyo Técnico del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.** Escuela de Educación, Universidad de Costa Rica.
25. Chaverri Avila, Gabriela. (1996). **Rehabilitación Profesional: Integración de personas discapacitadas a su propio proceso de rehabilitación.** Escuela de Psicología, Universidad de Costa Rica.
26. Cháves Rodríguez, Ninfa y Jiménez, Rodrigo. (s.f). **Análisis de las Políticas para la Integración Laboral de la persona con discapacidad en Costa Rica.** Universidad Nacional.
27. CIPRODEH. (1996). **Los Derechos Fundamentales de las Personas con Discapacidad.** En: Los Derechos Fundamentales: texto introductorio sobre los Derechos Fundamentales. Honduras.

28. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (1990) **Plan Nacional de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y de Rehabilitación Integral 1990-2000**. Costa Rica.
29. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (1989) **Políticas Nacionales de Prevención de la Deficiencia y la Discapacidad y de Rehabilitación Integral**. Costa Rica.
30. Defensoría de los Habitantes y Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (1999) **II Foro Nacional de Evaluación de Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica. Conclusiones y Recomendaciones**. Costa Rica.
31. Desplay, Leandro. (1993). **Los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad**. Centro de Derechos Humanos de Ginebra. (1993) Documentación. Década, Personas con Discapacidad 1983-1992.
32. De Mezerville, Gastón. (1990) **Vivir es Adaptarse**. San José, Costa Rica. Documento mimeografiado.
33. **Diccionario enciclopédico ilustrado**. (1990). Océano Uno. Grupo Editorial Océano. Barcelona, España.
34. Esquivel, Clarisa. (1997). **La Ley 7600 y la Educación a Distancia como la solución inmediata a las restricciones de acceso a la educación superior de las Personas con Discapacidad**. VIII Congreso Internacional: Tecnología y Educación a Distancia como una solución de calidad para el Siglo XXI. 1ª. ed. EUNED. San José.
35. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y otros. 1995. **Análisis de la Exclusión Social a nivel departamental**. El Salvador.
36. Fundación Acción Ya. (1981). **Usted es también una fuerza laboral que trabaja por un Mundo Mejor. Programa Centros Laborales; una oportunidad para las personas con limitaciones físicas o mentales**. San José-Costa Rica.

37. González de Volio, Lorena. (Sf). **Discapacidad y Derechos Humanos**. San José, Costa Rica IIDH.
38. Grifo, Giampiero. (1999). **La Riqueza de la Diversidad**. En: Hacia una nueva concepción de la discapacidad. Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad. AMARÚ, 1º edición, Salamanca, Colombia.
39. Guzmán-Stein, Miguel y Ramírez Avedaño, Victoria. **Brasos, tierra y técnica : la fuerza del trabajo en el tiempo**. En: Panorama de un mundo cambiante. Publicaciones de la sección de Historia de la Cultura. Universidad de Costa Rica.
40. Hunt, Allan y Berkowitz Moroe. (1992). **Las Nuevas Tecnologías y el Acceso al Mercado del Trabajo de las Personas Discapacitadas**. Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Asuntos Sociales. España.
41. Herrera Solís, Angelica y Rosales Ovares, Mónica. (1996) **Familia y Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad Física y Mental**. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.
42. Yamamoto, Marilda. V. (1997) **Servicio Social y División del Trabajo**. Cortez Editora, San Paulo.
43. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. (1996). **La discapacidad en el siglo XXI. Plan de Acción. Una Propuesta de Futuro**. Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.
44. Jiménez S, Rodrigo. (Sf). **Los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad**. Instituto Interamericano de los derechos Humanos. San José, Costa Rica.
45. Jiménez S, Rodrigo. (1992) **Discriminación por razones de Discapacidad**. En: : Discapacidad y Derechos Humanos; González de Volio, Lorena. San José, Costa Rica. IIDH.

46. Jiménez Sandoval, Rodrigo (copilador). (1999). **Conociendo Derechos y Cumpliendo con Obligaciones**. ILANUD, Programa Mujer Justicia y Género; Disable People Internatiomnal. San José, Costa Rica.
47. Jiménez Sandoval, Rodrigo y Lépiz Ramos, Otto. (2000) **Una Oportunidad para la Igualdad. Comentarios a la Ley 7600 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica**. Defensoría de los Habitantes: PNUD. Costa Rica.
48. Jiménez Sibaja, Gabriela y Peralta Villalta, Hilda. (1998) **Trabajo Social en Microempresas**. Tesis de Licenciatura de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica.
49. Lagarde, Marcela. (1992) **Identidad y Subjetividad Femenina**. Puntos de Encuentro. Managua, Nicaragua.
50. Lépiz Ramos, Otto (sf) **Derechos Humanos y la Accesibilidad del Entorno**. Costa Rica.
51. Martínez M., Miguel. (1994) **Comportamiento Humano. Métodos de Investigación**. Editorial Trillas S.A. México D.F.
52. Martínez Salguero, María Elena. (S.f). **Derechos económicos sociales y culturales en las relaciones laborales. O.I.T. Análisis de las situación en América Latina**. En : Estudios básicos de derechos humanos VI, IIDH Instituto interamericano de derecho humano.
53. Masís Sanabria, Sandra. (1995) **La intervención del Trabajador Social ante el impacto de la discapacidad en el jefe de familia**. Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica.
54. Méndez Mora, Ester. (1991) **Introducción al Estudio de la Invalidez**. 1ª. ed. San José, Costa Rica.:EUNED.
55. MIDEPLAN. (1999) **Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Módulo de Empleo**. San José, Costa Rica.

56. Ministerio de Educación Pública. (1987) **Situación actual y políticas de Educación Especial.** Costa Rica.
57. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (1983) **El Deterioro de la Condición Social de los Costarricenses Diagnóstico y lineamientos globales de Política Social en el Marco del Plan Nacional de Desarrollo 1982/1986. "Volvamos a la Tierra".** San José. Costa Rica.
58. Minujin Alberto y Bustelo Eduardo. (1997) **La Política Social Esquiva.** Conferencia Internacinal sobre Pobreza y Exclusión Social. San José, Costa Rica.
59. Morales Blanco, Rocío y Soto Oreamuno, Ginette. (1986) **La imagen de sí mismo y la percepción que tiene sobre su funcionalidad como ser productivo el joven amputado.** Escuela de Psicología, Universidad de Costa Rica.
60. Munist, Mabel y otros. (1998) **Manual de identificación y promoción de la Resiliencia en niños y adolescentes.** Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud.
61. Murillo Galindo, Soledad. (1992) **Evolución Histórica, conceptual y práctica de la Rehabilitación en Costa Rica 1940-1990.** Sistema de Estudios de Postgrado, Universidad de Costa Rica.
62. Murillo Galindo, Soledad. (1997) **Compilación de los principales escritos en materia de inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, atinentes a la sub-región.** Guatemala.
63. Nowalski Rowinski, Jorge. (1996) **Informe sobre Políticas y Programas de Generación de Empleo y Mejoramiento de los Ingresos.** Costa Rica.
64. Obando O. Felipe. (1990) **Rehabilitación Profesional : Fundamentación, Evolución y Acciones Interdisciplinarias.** San José, Costa Rica : EUNED.
65. Obando, Felipe y Afu Li, Ligia. (1989) **Introducción al Estudio de la Invalidez.** 1ª. ed. San José , Costa Rica.: EUNED.

66. Oficina Internacional Católica de la Infancia. (1994) **La Infancia en el Mundo, Familia y Resiliencia del Niño**. BICE.
67. OIT. (1987) **Servicios de Rehabilitación Profesional, para las personas inválidas**. Ginebra.
68. Organización Internacional del Trabajo. (1992) **Diagnóstico Nacional de la Rehabilitación Profesional y el Empleo de las Personas Discapacitadas**. CNREE. Proyectos: Apoyo a la inserción laboral y al Desarrollo de Ingresos de la Personas con Discapacidad.
69. Pavese, Esteban. (1994) **Discapacidades de Origen Laboral. Evaluación Bio- psico-social**. Editorial Universidad Buenos Aires, Argentina.
70. Pérez Serrano, Gloria. (1994) **Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes**. Editorial La Muralla, S.A. Madrid, España.
71. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía de España. (s.f) **Accesibilidad al medio físico**. Madrid, España.
72. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía de España. (1987) **Accesibilidad para las Personas con Minusvalía**. Madrid. España.
73. Rojas Alfaro, María del Carmen y Villalobos Barrantes, Marietta. (1995) **Discapacidad y Familia. Estudio de casos sobre el impacto que tiene en la pareja, los hijos y sobre el propio sujeto accidentado, una discapacidad por accidente laboral y características de la dinámica familiar**. Escuela de Psicología, Universidad de Costa Rica.
74. Ruiz O., José I. e Ispizua, María Antonieta. (1989) Universidad de Deusto. Bilbao, España.
75. Sánchez Moya, Rebeca. (1988) **Consecuencias psicosociales de la Amputación por Accidente Laboral**. Estudio de casos en el albergue temporal y casa de salud del Instituto Nacional de Seguros.

76. Sandoval Casilimas, Carlos. (S.F). **Investigación Cualitativa**. Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social.
77. Sarazola, Silvia; Machado, María José; Peláez, Amalia; 1998. **Integración Laboral**. Serie Integración Normalizada en la Formación para el Trabajo: un Proceso de Inclusión Social. Montevideo.
78. Sesame Linares, Mario. (1998) **Legislación sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para su Inserción Sociolaboral**. Montevideo.
79. Smith Parks, Karol Dionisa. (1997) **Factores protectores y de riesgo en las condiciones de vida de estudiantes de Segundo ciclo de la Escuela Balvanero Vargas Molina. Estrategia metodológica para su identificación desde el punto de vista de las y los estudiantes**. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.
80. Sociedades Bíblicas Unidas. (1996) **Biblia Dios Habla Hoy**, edición interconfesional de referencia
81. Solís Arce, Kattia (1995) **Adaptación y Estandarización del Inventario Meadow – Kendall de Evaluación Socio Emocional (SEAI) para estudiantes Sordos de Preescolar de las Escuelas de Enseñanza especial del MEP**". Escuela de Psicología, Universidad de Costa Rica.
82. Valles, Miguel S. (1997) **Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional**. Editorial Síntesis. S.A. Vallehermosa, Madrid, España.
83. Vargas Solera, María Eugenia. (Sf). **Legislación Laboral en América Latina**. En: Discapacidad y Derechos Humanos; González de Volio, Lorena. San José, Costa Rica. IIDH.
84. Vásquez Kennedy, Camilo. (1996) **Actualización del Marco Conceptual de la Rehabilitación Profesional en el GLARP: Serie Capacitación**. Santa Fe. Bogotá.

REVISTAS :

85. Araya Monney, Elvira y Otras. (1999). **Los factores protectores que favorecen la resiliencia en adolescentes hijos de padres divorciados o separados del cantón de Turrialba.** Universidad de Costa Rica. Escuela de Orientación y Educación Especial. Turrialba, Costa Rica.
86. Badilla Alán, Helena. (1999) **Para comprender el concepto de resiliencia en el Trabajo Social.** En : Revista Costarricense de Trabajo Social. Número 9. Pág. 22-29.
87. Barrantes Solano, Alejandra. (1998). **Factores Protectores con Relación a la Calidad de Vida de las Adultas Mayores del Grupo Acción.** Universidad de Costa Rica. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de Trabajo Social. San José, Costa Rica.
88. Bradford, John. (1994). **Los Derechos Espirituales y Religiosos de los niños.** En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
89. Callagy, Dennis. (1994). **El BICE y el Año Internacional de la Familia.** En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
90. Candia, José Miguel. (1996) **Empleo precario y conflicto social ¿nuevas formas de organización popular?.** En: Descentralización, Reforma e Instancias Locales. Revista Nueva Sociedad. N.142. Caracas, Venezuela.
91. Casas, Gerardo y Campos Ivette. (1999) **El Enfoque de la Resiliencia en el Trabajo Social.** En : Revista Costarricense de Trabajo Social. Número 9. Pág. 30-35.
92. Casas Fernández, Gerardo. (2001) **Una perspectiva sistémica de la familia.** En: Revista Costarricense de Trabajo Social. Número 12. Pág. 44-46.
93. Chinchilla Romero, Gabriela. (1997). **La Resiliencia en Personas Mayores: Una Visión de Orientación Gerontológica.** Universidad de Costa Rica. Facultad de Educación. Escuela de Orientación y Educación Especial. San José, Costa Rica.

94. Donas Burak, Solum. (1995). **Resiliencia y Desarrollo Humano, aportes para la discusión.**_OPS, OMS, Representación en Costa Rica. Programa de Salud de la mujer, niñez y adolescencia. San José, Costa Rica.
95. Fahim, Amin. (1994). **La Resiliencia y el niño desfavorecido.** En Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
96. Haynes, Norris. (1994). **Una aproximación Global de la Resiliencia en los niños: "Programa de Desarrollo Escolar".** En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
97. Hiew, Chok. (1994). **Programas Niños y Resiliencia: Una respuesta para los niños explotados sexualmente en Asia.** En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
98. Hilton, Laura J. (1994). **La voz de los jóvenes. Sugerencias para la prevención y la acción.** En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
99. López Trujillo, Card. (1994). **La iglesia quiere estar al servicio de la familia.** En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
100. Losel, Friedrich. (1994). **La resiliencia en el niño y en el adolescente.** En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
101. Menvielle, Edgardo. (1994). **Resiliencia y familias de América Central refugiadas en Estados Unidos.** En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
102. Molina Cruz, Emilia y Morera Guillén, Nidia Esther. (1994) **La Investigación de Políticas Públicas Sociales: un Enfoque del Trabajo Social.** En Revista de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica, número 66, diciembre 1994. San José-Costa Rica.
103. Nyeko, Jolly. (1994). **Por una acción comunitaria en favor de los huérfanos del SIDA.** En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
104. Osborn, Albert. (1994). **Resiliencia y estrategias de intervención.** En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.

105. Pistori, Ruth y Crovara, Cristina. (1994). **Signos de Resiliencia en una experiencia latinoamericana**. En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
106. Rutter, Michael. (1993). **La "Resiliencia": Consideraciones Conceptuales**. Society for Adolescent Medicine. Published by Elsevier Science Publishing Co.
107. Sharp, Ann Margaret. (1994). **"Filosofía para niños" y el desarrollo de la Resiliencia**. En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
108. Smyke, Patricia. (1994). **Escucha y Resiliencia**. En: Revista La Infancia en el mundo. BICE. Vol 5, No. 3.
109. Suarez Ojeda, Elbio Nestor. (1993). **Resilience o Capacidad de sobreponerse a la adversidad**. Consultor Regional SMI, OPS/OMS
110. Vaniestendal, S. (1995). **Cómo crecer superando los percances. Resiliencia: Capitalizar las fuerzas del individuo**. Cuadrenos del BICE. Ginebra.
111. Vanistendael, S. (1994). **La Resiliencia: un concepto largo tiempo ignorado**. En: Revista La Infancia en el Mundo. Vol 5. No. 3. BICE, Montevideo.

ENTREVISTAS A:

Msc. Alba Uva Navarro. Directora de la Escuela Álvaro Esquivel Bonilla. Orosi, Paraíso de Cartago. 1 Noviembre del 2001.

Licda. Catalina Montero. Trabajo Social. C.N.R.E.E. 1999.

Comandante Eliécer León Chaves. Jefe del Departamento Operativo del Ministerio de Seguridad Pública. 05 de Julio del 2001.

Msc. Felipe Obando. Coordinador del Área de Capacitación del CNREE. Marzo del 2001.

Lic. Luis Fernando Astorga. Asesor en Materia de Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Seguridad Pública. Noviembre del 2000.

Msc. María del Carmen Romero, Profesora de la Universidad de Costa Rica, especialista en el campo de la política pública. Mayo. 1999.

Sr. Victor Julio Madriz Martínez. Presidente Asociación de Taxis de Paraíso. Cartago. 26 Octubre del 2001.

Sr. Wilson Barrantes González. Director de la Escuela Mercedes Sur. Heredia. 02 de Noviembre del 2001.

ANEXO 1

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Este instrumento fue aprobado en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y se caracteriza por ser imperativa y orientador a para los Estados y las personas con el propósito de que se respeten los derechos y libertades fundamentales de las mismas.

La Declaración "ampara y protege a todo ser humano, en su condición de tal, sin ningún tipo de diferenciación o discriminación" (Seoane; 1998: 25). Dentro de las normas que son aplicables a la persona con discapacidad están:

- Principio de Igualdad en los Seres Humanos:

Prohibición a la discriminación, el cual plantea que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros" (Idem).

- Derecho al trabajo y a la seguridad social:

En el artículo 23, la Declaración establece que "toda persona sin considerar su condición, tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo" (Ibid: 26).

2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Fue aprobado en 1956 y entre las normas que pueden ser aplicadas a la persona con discapacidad están:

- Derecho al Trabajo:

Los Estados suscritos al Pacto deben tomar medidas para garantizar el derecho al trabajo entre ellas: orientación y capacitación técnico – profesional.

- Condiciones de Trabajo:

Reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Se debe garantizar remuneraciones justas, seguridad e higiene en el trabajo, derecho a una jornada razonable, al descanso, a la remuneración de días festivos y a vacaciones periódicas pagadas (Ibid: 28).

- Derecho a la seguridad social:

Se reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social ya sea a través de pensiones de invalidez o la de tratamiento y rehabilitación de la persona con discapacidad, buscando lograr su integración social y normalización (Ibid: 29).

- Derecho a la salud Física y Mental:

Se reconoce el "derecho de toda persona a disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental, garantizando que los Estados se comprometen a crear condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad" (Idem).

3. Recomendación No 99 sobre la Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos

Fue adoptada en 1955 como consecuencia de la necesidad de contar con un instrumento legal que orientara a los países con relación al tratamiento, adaptación y readaptación de las personas inválidas para el trabajo.

Este instrumento plantea "la necesidad de que la capacitación de los inválidos para el empleo, no sea un acto aislado, sino que forme parte de un proceso integral de orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva" (Ibid: 48).

En este período, la OIT definió los conceptos anteriores de la siguiente manera:

- Orientación Profesional:

El procedimiento aplicado para ayudar al inválido a elegir una ocupación de acuerdo con sus posibilidades, características y relación con las oportunidades de empleo: está basada en la elección voluntaria del inválido.

- Formación Profesional:

Procedimiento destinado a capacitar al inválido para realizar la actividad laboral en general, o para cumplir un trabajo determinado.

- Colocación Selectiva:

Tiene como objeto la colocación del inválido en un empleo normal o en algún otro tipo de ocupación remunerada, en la cual pueda sentirse útil, en competencia con las personas físicamente capacitadas y haciendo el mejor uso posible de su capacidad. (Ibid:49)

Esta recomendación muestra el avance alcanzado con relación a la caracterización del problema de la persona inválida, pues resta importancia a las causas que originaron dicha invalidez y se orienta a el efecto que ésta ha tenido para que las personas puedan encontrar y conservar en empleo adecuado.

ANEXO 2

1. Declaración de los Derechos del Retrasado Mental

Fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1971, con el fin de "orientar las acciones que los Estados toman en relación con los temas referentes a la persona con discapacidad" (Idem).

Dentro de las normas que establece esta Declaración se pueden mencionar:

- Derecho del Retrasado Mental a la atención médica, educación y capacitación.
- Derecho del Retrasado Mental a la seguridad económica

Toda persona con discapacidad tiene derecho en la medida de sus posibilidades a desempeñar un empleo productivo y debe ser protegido contra la explotación, abuso o trato degradante.

- Protección del Retrasado Mental

Esta norma se relaciona a que "si algunos retrasados mentales no son capaces, debido a la gravedad de su discapacidad, de ejercer efectivamente todos sus derechos o si se hace necesario limitar o incluso suprimir tales derechos, el procedimiento que se emplea a los fines de esa limitación o supresión deberá contener salvaguardas jurídicas que protejan al retrasado mental contra cualquier abuso". (Ibid: 30)

2. Declaración de los Derechos de los Impedidos

Aprobada en 1975 y es por medio de este instrumento que se emplea la dominación de impedido tanto para personas con discapacidad física como mental. Lo anterior debido

a que la Declaración anterior, no incluye en esta categoría a personas con discapacidad física o sensorial.

Esta Declaración plantea el Derecho del Impedido al Trabajo, estableciendo que “ el impedido tiene derecho a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerada y a formar parte de organizaciones y sindicatos”. (Ibid: 32)

ANEXO 3

1. Programa de Acción Mundial para los Impedidos

Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1982 con el fin de promover medidas para la prevención de la incapacidad, para la rehabilitación y para la realización de los objetivos de participación plena e igualdad.

Dentro de su contenido, el Programa invoca a los gobiernos a que tomen la iniciativa de sensibilizar a las poblaciones e ilustrarlas acerca de los beneficios que recibiría la sociedad incluyendo a las personas con discapacidad en las esferas socioeconómica y cultural.

Con relación al empleo y a la integración de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, el programa recomienda poner en ejecución políticas que permitan que las personas con discapacidad, tanto de las zonas urbanas como rurales, gocen de iguales oportunidades que los demás ciudadanos de tener acceso a un empleo productivo. (Seoane; 1998)

2. Recomendación No. 198 sobre la Readaptación profesional y el Empleo de Personas Inválidas

Fue aprobada en 1983 y contiene no solo los principios de la Recomendación No 99 (1955), sino también incluye normas actualizadas entre ellas:

- Acceso a medidas de readaptación profesional:

Plantea que las medidas de readaptación profesional deben estar al alcance de todas las categorías de personas inválidas, lo anterior por cuanto existen diferentes niveles o categorías de invalidez.

- Inicio de la readaptación Profesional:

Plantea que debe existir una cooperación estable entre los organismos responsables de la atención a la persona con invalidez, con el propósito de iniciar lo antes posible las acciones de Readaptación profesional.

- Readaptación profesional y oportunidades de empleo:

Hace referencia a la incorporación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores y trabajadoras inválidos. Recomienda que las medidas aplicables a estos trabajadores, con relación a salarios y condiciones de trabajo, deben ajustarse en lo posible, a las norma de empleo y salario de los trabajadores en general.

3. Convenio No. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas

Fue aprobado en 1983 y plantea que la finalidad de la readaptación profesional es la de "permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado, que progrese en el mismo y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en sociedad" (Murillo; 1997:15).

El abordaje que este convenio le ha dado a la rehabilitación profesional y al empleo de las personas con discapacidad, ha tenido importantes repercusiones a nivel conceptual y práctico en los procesos de atención de esta población, entre ellas pueden mencionarse:

- Cambio de Política:

El cual debe ser entendido primero, como el cambio de las políticas de protección social a las de participación activa, a través de las cuales la persona con discapacidad debe ser percibida como miembro activo de la sociedad, "con la oportunidad de ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones en un plano de igualdad" . (Ibid:47)

Segundo, a través de la normalización de la atención, en donde participar implica relacionarse con la sociedad y sus miembros por tanto, los procesos de evaluación y orientación; formación Profesional y colocación y empleo, deberán realizarse utilizando los servicios ya existentes para la población en general.

Tercero, la eliminación de la discriminación se constituye en un principio fundamental de los estados logren alcanzar iguales oportunidades para las personas con discapacidad, por tanto se deben adoptar medidas dirigidas para eliminar las prácticas discriminatorias de cualquier tipo. (Murillo; 1997)

- Cambio de actores:

Aún cuando el gobierno continúa siendo el principal responsable de la atención que se brinda a las necesidades laborales de las personas con discapacidad, es necesario además involucrar en este proceso, a todos los actores sociales que están íntimamente ligados al mismo (empleadores, organizaciones rectoras en diferentes áreas, ,gobiernos locales, personas con discapacidad).

Lo anterior considerando que sólo con un verdadero compromiso por parte de dichos autores es que las personas con discapacidad, podrán integrarse al mundo laboral, obtener un puesto de trabajo y participar en el desarrollo económico y social en igualdad de condiciones. (Idem)

- Cambio de actitudes:

Este cambio debe darse tanto en la personas con discapacidad como en los actores que están implicados en el proceso de integración y en la población en general.

Para lograr este cambio es necesario realizar un proceso de divulgación a través del cual se transmitan cuáles son las habilidades, capacidades y destrezas que tienen las personas con discapacidad para integrarse a la sociedad y contribuir al desarrollo económico de la misma.

ANEXO 4

1. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, fueron aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de diciembre de 1993, con el propósito de garantizar que “ las niñas, los niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades; puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás” (Naciones Unidas; 1993).

Dichas normas no son de cumplimiento obligatorio, pero podrían convertirse en normas internacionales cuando las aplique un gran número de Estados con la intención de respetar una norma de derecho internacional. Asimismo, estas normas se constituyen en un instrumento normativo y de acción para las personas con discapacidad y para sus organizaciones

Las Normas Uniformes, fueron elaboradas tomando como base la experiencia que en materia de discapacidad se adquirió durante el decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992), las mismas tienen su fundamento político y moral en la Carta Internacional de los Derechos Humanos la cual comprende, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de los Derechos Civiles, Políticos, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y finalmente, el Programa de Acción Mundial para los Impedidos. (Idem).

Es importante mencionar que, estas normas llevan implícito el nivel de compromiso moral y político de los Estados para lograr la Igualdad de Oportunidades y la participación de las personas con discapacidad.

- Conceptos fundamentales presentes en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con discapacidad

Discapacidad y Minusvalía. A lo largo de los años a existido una gran controversia en el empleo de ambos términos, sin embargo “discapacidad” toma en cuenta no sólo las necesidades individuales sino también, las deficiencias de la sociedad. Por el contrario el término “minusvalía” tiene un carácter demasiado médico y centrado en la persona, no aclara en forma suficiente, la relación recíproca entre las condiciones o expectativas sociales y las capacidades de las personas.

Prevención. Se refiere a la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial que pueda causar una limitación funcional permanente.

Rehabilitación. Es un proceso encaminado hacia el logro de condiciones propicias para que las personas con discapacidad alcancen y mantengan un estado funcional óptimo, desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, para garantizar su independencia.

Logro de Igualdad de Oportunidades- Se trata de garantizar la participación de las personas con discapacidad en educación, salud, empleo y servicios sociales en equiparación de oportunidades con el resto de las personas de la sociedad y a la vez, que logren asumir las obligaciones correspondientes.

Los aspectos contemplados por las Normas Uniformes, tienen que ver con el apoyo y responsabilidad de los Estados de ofrecer condiciones de igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

Estas condiciones se relacionan con los diversos ámbitos presentes en la vida cotidiana de todo ser humano, a saber:

Familia	Empleo	Salud
Cultura y Recreación	Educación	Acceso a la Participación(ver anexo X)

Anexo 5

1. Algunos Proyectos de Ley, dirigidos a la Población con Discapacidad

Archivados en la Asamblea Legislativa – Costa Rica

Número de expediente	Nombre de ley	Fecha en que fue recibida y archivada
Expediente No. 11.061	Ley para proteger la capacitación y el ingreso en el campo laboral del sector público de las personas minusválidas	Presentada en la secretaría del Director de la Asamblea Legislativa, el 03 octubre de 1990 y archivada el 03 diciembre de 1991.
Expediente No. 11.429.	Ley de derechos de las personas con Discapacidad.	Recibida en la secretaría del Director de la Asamblea Legislativa el 29 noviembre de 1991 y archivada de 03 de diciembre de 1991.
Expediente No. 12.071	Ley de Reforma de los artículos 3 y 6 de la Ley 5347 del 03 de septiembre de 1973, Ley de creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.	Recibida en la secretaría del Director de la Asamblea Legislativa el 24 octubre de 1994 y archivada el 08 noviembre de 1994.
Expediente No. 12.721	Creación de la Organización de Programas Educativos Integrados. Reforma al Art. 75 de Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad.	18 Octubre de 1996. Proyecto Publicado en la Gaceta No. 200.
Expediente No. 12973	Fondo Nacional de Ayudas Técnicas y Accesibilidad para Personas con Discapacidad.	22 Septiembre de 1997. Proyecto publicado en la Gaceta No. 181.
Expediente No. 13.202	Banco de Prótesis y Órtesis.	27 Julio de 1998. Proyecto publicado en la Gaceta No. 144.
Expediente No. 13.532	Reformas al Código de Trabajo para que se incluya un nuevo	09 de Junio de 1999. Proyecto publicado en la Gaceta No.

	capítulo en relación con el trabajo de las Personas con Discapacidad y se adicionen los art. 81 y 83.	111.
Expediente No. 13.975	Reforma a la Ley del Impuesto sobre la Renta Ley No. 7092, del 21 de Abril de 1988 y sus reformas para dar oportunidad de trabajo a personas mayores de 40 años y oportunidad de trabajo a Personas con Discapacidad	22 Junio del 2000. Proyecto publicado en la Gaceta No. 120.
Expediente No. 14.010	Reforma del artículo 2 de la Ley 7972.	20 Julio del 2000. Publicado en la Gaceta No. 140.

2. Algunas leyes vigentes en Costa Rica, dirigidas a la población con discapacidad en la década de los noventa

Número de Ley	Nombre de la Ley	Fecha de publicación
Ley No. 7293	Ley reguladora de todas las exoneraciones vigentes, sin derogatoria y sus excepciones (exoneración de impuestos a todo equipo que utilicen las Personas con Discapacidad como equipo médico, sillas de ruedas, camas, prótesis, etc)	Abril, 1992.
Ley No. 7586	Ley Contra la Violencia Doméstica (Regulará la aplicación de las medidas de protección necesarios para garantizar la vida, integridad y dignidad de la Persona con Discapacidad).	Mayo, 1996.
Ley No. 7636	Pensión para los discapacitados con dependientes (quienes sufran discapacidad permanente para laborar y tengan a su cargo hijos o dependientes, recibirán una pensión del Estado, sino cuentan con recursos suficientes).	Noviembre, 1996.
Ley No. 7814	Autorización a las instituciones	Julio, 1994.

	públicas para dar en concesión el servicio de fotocopiado a las organizaciones de discapacitados.	
Ley No. 7863	Reforma al primer párrafo del artículo 59 de la ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, No. 7052.	Marzo, 1999.
Ley No. 7948	Aprobación de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Persona con Discapacidad.	Diciembre, 1999.
Ley No. 7972	Creación de cargas tributarias sobre licores, cervezas y cigarrillos para financiar un plan integral de protección y amparo de la población adulta mayor, niños y niñas en riesgo social, personas con discapacidad abandonados, rehabilitación de alcohólicos y farmacodependientes, apoyo a las labores de la Cruz Roja y derogación de impuestos menores.	Diciembre, 1999.
Ley 7600	Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad.	1996.

ANEXO 7

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Persona con Discapacidad

Considerando que en Costa Rica, la población con discapacidad no se constituye en una prioridad en la agenda gubernamental, principalmente por la concepción social que existe de esta población como improductiva económicamente, se han generado una serie de omisiones importantes en cuanto a la defensa y protección de esta población en todos los ámbitos de su vida cotidiana.

No obstante la “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad **(No 7600)**”, marca un momento importante para estas, por cuanto sirve de plataforma para la defensa de sus derechos y para establecer políticas públicas efectivas para el abordaje de esta población.

Esta ley surge en su inicio, como un proyecto de ley con el que se pretende generar un cambio de actitud en la sociedad mediante su utilización y así proporcionar y facilitar la igualdad de las personas con discapacidad.

Para lograr este objetivo se considera indispensable contar con un instrumento jurídico que lo garantice y promueva la no-discriminación de las personas con discapacidad, y a la vez que sea una vía para que, tanto sus familias como ellos (as) ingresaron sus derechos ciudadanos.

La ley número 7600 es un cuerpo jurídico fundamental que se ajusta a la realidad actual de nuestro país, con proyección del futuro y que ha sido construido con el aporte de las personas con discapacidad y los padres y madres de familia de éstas (Asamblea Legislativa, sf)

Esta ley se caracteriza por ser simple y ágil, carente de tecnicismos y especiales porque, además no está concebido únicamente para un grupo de nuestra sociedad ya que su aplicación y sus efectos beneficiarán a todos los habitantes sin distinciones de ningún tipo.

Su contenido se refiere al uso y accesibilidad por parte de las personas con discapacidad a todos programas y servicios brindados por instituciones públicas y privadas; al espacio físico, a la información y a la comunicación. La provisión de ayudas técnicas y servicio de apoyo y equiparación de oportunidades en la educación, la salud, el trabajo y la cultura (Asamblea Legislativa, sf)

Es por esto, que esta ley no sólo es un marco jurídico sino también implica la participación y aporte de todas personas para alcanzar cambios y que a la vez, éstos fortalezcan el sentido de solidaridad, de justicia y convivencia para una verdadera igualdad de oportunidades.

Esta ley no establece privilegios, sino que exige a la sociedad civil, a encontrar y disponer de soluciones viables para adecuar y remodelar los sistemas existentes y contribuir al objetivo global de la misma.

Bajo estas directrices jurídicas se abre el camino hacia una visión de desarrollo humano integral y sostenible, en la cual la persona con discapacidad comparte las oportunidades por igual y su calidad de vida comienza a ser diferente y reconocida.

Además se alcanzan significativos cambios que faciliten la participación de las personas con discapacidad en la toma de decisiones para mejorar en alguna medida su condición de vida; y un campo para lograrlo integralmente, es su incorporación en el mercado laboral.

ANEXO 8

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

A. ENTREVISTA ESTRUCTURADA INDIVIDUAL

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

Estimado señor o señora:

Somos estudiantes de la Universidad de Costa Rica de la carrera de Trabajo Social y estamos realizando nuestro trabajo final de graduación para optar por el grado de Licenciatura.

El objetivo principal de nuestra investigación es el de rescatar las experiencias positivas de personas con discapacidad al incorporarse al trabajo, para lo cual deseamos conocer algunas de sus características personales y familiares, que nos permita enriquecer nuestra investigación. Será de vital importancia para alcanzar los objetivos planteados por nosotras, por lo que nos comprometemos a darle un uso confidencial a la información que nos brinde.

1. Nombre completo: _____
2. Sexo: _____
3. Edad en años cumplidos: _____
4. Lugar de residencia: _____
5. Estado civil: _____
6. Nacionalidad: _____
7. Composición del núcleo familiar:

Nombre	Parentezco	Edad	Escolaridad	Ocupación	Ingreso mensual aproximado

8. Tiene hermanos con los que no cohabita? ¿Cuántos?

9. ¿Qué lugar o número ocupa usted entre los hermanos?

10. Ocupación que desempeña actualmente: _____

11. Lugar de trabajo: _____

12. ¿Cuánto tiempo ha laborado en este lugar o actividad? (si es microempresario/a pasar a la pregunta 14)

13. ¿Cuál es el nombre de su jefe/a actual?

14. Escolaridad adquirida:

Título obtenido	Centro Educativo	Año en que finalizó

15. Otros estudios realizados

16. Experiencias laborales anteriores:

Lugar	Ocupación	Salario percibido	Años en que laboró

17. Tipo de discapacidad: _____

18. Su discapacidad es: congénita, hereditaria o adquirida

19. ¿Cuál es el nombre de su discapacidad?

20. Cuándo fue diagnosticada su discapacidad: _____

21. Ha recibido apoyo (económico, capacitación, orientación y/o ubicación laboral) de alguna institución relacionada con la atención a la población con discapacidad. Señale cuál de las siguientes:

C.C.S.S. I.N.A. I.N.S. C.N.R.E.E.
Dirección de Servicio Civil M.E.P. I.M.A.S.
otra: _____

22. Cuál fue el servicio brindado:

23. Estaría usted interesado/a en ser parte de nuestra investigación:

Si está anuente a participar se le explican los términos de su participación y se establece el siguiente contrato:

Compromiso de investigación

Por este medio formalizamos el presente convenio como investigadoras y participante de la investigación "Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad para incorporarse a procesos productivos".

Los participantes se comprometen con lo siguiente:

- A. Disponer de tiempo para reunirse con las investigadoras al menos 3 veces, en sesiones de una hora, según sea solicitado por las investigadoras y acordado por ambas partes.
- B. Facilitar la información solicitada por las investigadoras, con el fin de que sea utilizada en la investigación.
- C. Participar, si así se requiere, en una sesión grupal con personas que comparten experiencias similares.

Las investigadoras a su vez se comprometen:

- a. Utilizar la información suministrada por los participantes de manera confidencial, para lo que se cambiarán los nombres de los participantes y no se incluirán datos personales como dirección u otras señas.
- b. No tergiversar la información dada por los participantes.
- c. Utilizar la información, única y exclusivamente para efectos de la investigación mencionada.
- d. Hacer devolución de los resultados en forma grupal con los participantes.

Carla Balletero Garro
Participante Investigadora

María José Vega S.
Investigadora

B. ENTREVISTA A PROFUNDIDAD PARA EMPLEADOS

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

Estimado señor o señora:

Como es de su conocimiento el interés de nuestra investigación es el rescatar las experiencias que algunas personas con discapacidad han tenido al incorporarse al mercado de trabajo. Es por esto que nos gustaría mantener con usted una conversación en la que nos cuente como ha sido su experiencia laboral antes, durante y después de incorporarse al trabajo.

Además nos interesa conocer cuál ha sido el apoyo recibido o no, de parte de su familia, su comunidad, de las instituciones públicas o privadas y de la empresa para la cual trabaja.

La información que usted nos brinde será utilizada solo para efectos de esta investigación y su manejo será totalmente confidencial.

1. Estrategia de incorporación laboral

- Trasladémonos al período de su vida en el que buscó trabajo por primera vez.
- ¿Cuál fue su principal motivación para buscar trabajo?
- ¿Cómo fueron sus experiencias laborales antes de desempeñar su actividad actual?
- ¿Qué lo/a motivó a escoger la opción que actualmente desempeña?
- ¿Qué acciones tuvo que hacer para ubicarse en este puesto? Cuéntenos su historia.
- ¿Qué dificultades ha encontrado para incorporarse laboralmente? ¿Cómo ha enfrentado éstas dificultades?

2. Factores institucionales que favorecieron la inserción laboral

- ¿Conoce usted instituciones u organizaciones que den apoyo a personas con discapacidad para incorporarse al trabajo? ¿Cuáles?

- ¿Recibió usted apoyo de alguna de estas instituciones para su incorporación laboral?
¿Qué tipo de apoyo recibió (económico, capacitación, ayuda técnica, bolsa de empleo, ubicación laboral por una institución, otros)?

3. Factores empresariales que favorecieron la inserción laboral

- ¿Qué apoyo ha recibido de la institución en la que usted trabaja para el desempeño óptimo de su función? (inducción, capacitación, adaptaciones)
- ¿Qué actitudes o reacciones tuvieron las personas involucradas en su contratación cuando usted ofreció sus servicios?
- ¿Cuál fue la reacción de sus compañeros/as cuando usted ingresó al trabajo?
- ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?
- ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo?
- ¿Considera usted que el salario devengado en su trabajo le permite satisfacer sus necesidades como persona.
- ¿Considera que la institución para la que usted labora está interesada o no resistente en contratar personas con discapacidad?
- ¿Considera que la labor que usted realiza en esta institución ha creado mayor apertura por parte de sus superiores al contratar personas con discapacidad?
- ¿Siente usted apoyo por parte de sus compañeros de trabajo?
- ¿Ha tenido usted algún conflicto con sus compañeros/as de trabajo? De qué tipo? ¿Cómo lo resolvió?

4. Factores comunales que favorecen la incorporación laboral

- ¿Existe en su comunidad algún comité u organización que desarrolle acciones para la atención de la población con discapacidad?
- ¿Desarrolla ese comité actividades que favorezcan la incorporación laboral de las personas con discapacidad de la localidad?
- ¿Cómo percibe su comunidad el que usted trabaje?
- ¿Cree usted que sus vecinos han facilitado o motivado su inserción al mercado laboral?
¿Cuéntenos por qué?
- ¿Ha recibido alguna colaboración de sus vecinos? De qué tipo?

5. Factores familiares que favorecen la inserción laboral

- ¿Cuál fue la opinión o reacción de su familia cuando usted decidió trabajar?
- ¿Está su familia de acuerdo con el trabajo que usted realiza?
- ¿Ha recibido apoyo por parte de su familia para desempeñar su actividad laboral?
- ¿Participa su familia de sus actividades laborales? ¿Cómo?
- ¿Considera usted que el apoyo que ha recibido de su familia ha sido determinante en su incorporación laboral?
- ¿Su familia ha tenido que organizarse para facilitar su inserción laboral?

Cuéntenos algunas características de su familia

- ¿Cómo ha sido su relación con su mamá/papá/hermanos?
- ¿Cómo es la relación entre sus papás?
- ¿Cuál de ellos ha influido más en su vida?
- ¿Entre ustedes existe libertad y confianza para expresar sentimientos, pensamientos y opiniones?
- ¿Se respetan las decisiones que toman los miembros de la familia?
- Cuando tienen diferencias ¿cómo las manejan?
- ¿Qué es lo que más le gusta de su familia?
- ¿Qué es lo que más le disgusta de su familia?
- ¿Cómo cree usted que su familia se ha sentido al tener una persona con discapacidad en la familia?
- ¿Cómo cree que lo han enfrentado? ¿Qué cree que han hecho bien y que considera que puede mejorar?
- Realiza algún tipo de actividad en la que no participe su familia o algún miembro.
- Ha pensado usted en vivir en forma independiente de su familia? Lo ha intentado? Si/no, ¿por qué?

5. Factores individuales que favorecen la incorporación laboral

- ¿Cómo se siente usted de estar laborando en una institución?
- ¿Cómo se describiría a sí mismo/a?
- ¿Cuáles cree usted que son sus fortalezas o cualidades?
- ¿Cuáles cree que son sus debilidades o defectos?

- ¿ De su forma de ser qué cree usted que le ha ayudado a desenvolverse en su trabajo?
- En algún momento pensó que por tener una discapacidad no podía trabajar? ¿Cree que logró superar ese sentimiento? ¿cómo?
- ¿Cómo ha beneficiado su vida el contar con un trabajo?
- ¿Considera que su incorporación laboral ha fortalecido la relación con su familia?
- ¿Tiene algún sueño o meta que hasta el momento no ha podido cumplir, pero que le gustaría hacerlo realidad? ¿Cuál es?
- Sugiera al menos tres recomendaciones para que una persona con su misma discapacidad realice actividades parecidas a la suya.

C. ENTREVISTA A PROFUNDIDAD PARA MICROEMPRESARIOS/AS

Universidad de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Trabajo Social

Estimado señor o señora:

Como es de su conocimiento el interés de nuestra investigación es el rescatar las experiencias que algunas personas con discapacidad han tenido al incorporarse al mercado de trabajo. Es por esto que nos gustaría mantener con usted una conversación en la que nos cuente como ha sido su experiencia laboral antes de involucrarse en el campo microempresarial, durante la formación de su negocio y en la actualidad.

Además nos interesa conocer cuál ha sido el apoyo recibido o no, de parte de su familia, su comunidad y de las instituciones públicas o privadas.

La información que usted nos brinde será utilizada solo para efectos de esta investigación y su manejo será totalmente confidencial.

1. Estrategia de incorporación laboral

- ¿Buscó usted trabajo en otros lugares antes de crear su microempresa?
- ¿Cómo fueron sus experiencias laborales antes de crear su microempresa?

- ¿Cuál fue su principal motivación para crear su microempresa? ¿Qué lo/a motivó a escoger este tipo de empresa o actividad?
- ¿Qué acciones tuvo que hacer para crear su microempresa? Cuéntenos su historia.
- ¿Qué dificultades ha encontrado para desarrollar su negocio? ¿Cómo ha enfrentado éstas dificultades?

2. Factores institucionales que favorecieron la inserción laboral

- ¿Conoce usted instituciones u organizaciones que den apoyo a personas con discapacidad para incorporarse al trabajo? ¿Cuáles?
- ¿Recibió usted apoyo de alguna de estas instituciones para su incorporación laboral? ¿Qué tipo de apoyo recibió (económico, capacitación, ayuda técnica, bolsa de empleo, ubicación laboral por una institución, otros)?

3. Factores empresariales que favorecieron la inserción laboral

- ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?
- ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo?
- Considera usted que los ingresos percibidos por su microempresa le permite satisfacer sus necesidades como persona.

4. Factores comunales que favorecen la incorporación laboral

- Existe en su comunidad algún comité u organización que desarrolle acciones para la atención de la población con discapacidad?
- ¿Desarrolla ese comité actividades que favorezcan la incorporación laboral de las personas con discapacidad de la localidad?
- ¿Cómo perciben en su comunidad el que usted desarrolle este tipo de actividad?
- Cree usted que sus vecinos han facilitado o motivado el desarrollo de su microempresa? ¿Cuéntenos porqué?
- Ha recibido alguna colaboración de sus vecinos? De qué tipo?

5. Factores familiares que favorecen la inserción laboral

- ¿Cuál fue la opinión o reacción de su familia cuando usted decidió desarrollarse como microempresario/a?
- ¿Está su familia de acuerdo con la actividad que usted realiza?
- ¿Ha recibido apoyo por parte de su familia para desempeñar su actividad laboral?
- ¿Participa su familia de sus actividades laborales? ¿Cómo?
- ¿Considera usted que el apoyo que ha recibido de su familia ha sido determinante en su trabajo?
- ¿Su familia ha tenido que organizarse para facilitar su inserción laboral?

Cuéntenos algunas características de su familia

- ¿Cómo ha sido su relación con su mamá/papá/hermanos?
- ¿Cómo es la relación entre sus papás?
- ¿Cuál de ellos ha influido más en su vida?
- ¿Entre ustedes existe libertad y confianza para expresar sentimientos, pensamientos y opiniones?
- ¿Se respetan las decisiones que toman los miembros de la familia?
- Cuando tienen diferencias ¿cómo las manejan?
- ¿Qué es lo que más le gusta de su familia?
- ¿Qué es lo que más le disgusta de su familia?
- ¿Cómo cree usted que su familia se ha sentido al tener una persona con discapacidad en la familia?
- ¿Cómo cree que lo han enfrentado? ¿Qué cree que han hecho bien y que considera que puede mejorar?
- Realiza algún tipo de actividad en la que no participe su familia o algún miembro.
- Ha pensado usted en vivir en forma independiente de su familia? Lo ha intentado? Si/no, porqué?

6. Factores individuales que favorecen la incorporación laboral

- ¿Cómo se siente usted de tener su propio negocio?
- ¿Cómo se describiría a sí mismo/a?
- ¿Cuáles cree usted que son sus fortalezas o cualidades?
- ¿Cuáles cree que son sus debilidades o defectos?

- ¿De su forma de ser qué cree usted que le ha ayudado a desenvolverse como microempresario/a?
- En algún momento pensó que por tener una discapacidad no podía tener su propio negocio? ¿Cree que logró superar ese sentimiento? ¿cómo?
- ¿Cómo ha beneficiado su vida el contar con un trabajo?
- ¿Considera que su incorporación laboral ha fortalecido la relación con su familia?
- ¿Tiene algún sueño o meta que hasta el momento no ha podido cumplir, pero que le gustaría hacerlo realidad? ¿Cuál es?
- Sugiera al menos tres recomendaciones para que una persona con su misma discapacidad realice actividades parecidas a la suya.

D. ENTREVISTA A EMPLEADORES

Universidad de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Trabajo Social

Estimado señor o señora:

Somos estudiantes de la Universidad de Costa Rica de la carrera de Trabajo Social y estamos realizando nuestro trabajo final de graduación para optar por el grado de Licenciatura.

El objetivo principal de nuestra investigación es el de rescatar las experiencias de personas con discapacidad que se han incorporado al trabajo.

El objetivo de esta entrevista es conocer que opinión tiene usted y su empresa del desempeño laboral del Señor o la Sra. _____, y cuáles criterios fueron utilizados en su contratación.

La información suministrada por su persona será utilizada únicamente para efectos de esta investigación y no será proporcionada a su subalterno/a.

1. Cuánto tiempo tiene de ejercer la jefatura del señor o señora _____?
2. Participó usted en el proceso de contratación de _____?
3. ¿Cuáles criterios justificaron su contratación?

4. ¿En algún momento cuestionaron si el señor o la señora _____ podría desempeñar adecuadamente su función?
5. ¿Cuál es su opinión del trabajo realizado por la señora o señor _____?
6. Ha tenido que aplicar en su empresa (institución) algún tipo de adaptación que facilite el desempeño laboral de la señora o el señor _____? ¿De qué tipo?
7. ¿Cuáles son las fortalezas como empleado/a que usted observa en el señor o la señora _____?
8. ¿Cuáles son las limitaciones que usted observa en el señor o la señora _____?
9. ¿Cómo es la relación del señor o la señora _____ con sus compañeros/as de trabajo? Existe aceptación del personal hacia ella/el?
10. ¿Ha necesitado usted solicitarle al personal un apoyo especial para que el señor o la señora _____ pueda realizar su trabajo?
11. ¿Ha solicitado en algún momento asesoría o capacitación sobre las acciones o adecuaciones que les corresponde desarrollar a las empresas para emplear a personas con discapacidad?
12. A partir de la experiencia obtenida con la labor de la señora o señor _____ estaría su empresa anuente a contratar a personas con discapacidad.

E. GUÍA DE OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE

1. Características observadas en la familia

Estructura familiar (Genograma)

¿ Como se percibe la relación entre los miembros?

¿Cómo se percibe la relación con externos a la familia?

¿Condición socioeconómica?, ¿Condiciones de la vivienda?

FORTALEZAS	DEBILIDADES

- ¿El entrevistado cuenta con ayudas técnicas?

- ¿Cuál es la reacción de la familia ante la presencia de las investigadoras? Muestran interés, desinterés, motivación, amenazados, participan, no participan.

2. Características observadas en el contexto laboral

- ¿Cómo se perciben las relaciones interpersonales con los/as compañeros/as de trabajo?
- ¿ Actitud del/la participante, en el lugar de trabajo?

FORTALEZAS	DEBILIDADES

- Cómo son las condiciones físicas del lugar de trabajo? Cuenta con modificaciones para facilitar el desplazamiento? Si / No

F. GRUPO FOCAL

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

1. Presentación de las facilitadoras
2. Explicación general de la actividad:

Como es de su conocimiento el interés de nuestra investigación es el rescatar las experiencias que algunas personas con discapacidad han tenido al incorporarse al trabajo.

El objetivo de esta actividad es el de compartir e intercambiar las experiencias positivas que ustedes han tenido tanto a la hora de incorporarse laboralmente a una institución a la crear su microempresa.

La información que usted nos brinde será utilizada solo para efectos de esta investigación y su manejo será totalmente confidencial.

Queremos establecer algunos acuerdos a tomar en cuenta en el desarrollo de la actividad para que este sea ordenado y equitativo en cuanto a la participación, y son el respetar la opinión de las demás personas, esperar que se le conceda la palabra y participar de la discusión grupal.

3. Técnica de presentación grupal (rompe hielo).

Guía de conversación

- a) Razón por la que decidieron iniciar la actividad que realizan (microempresa o empleado institucional). ¿qué experiencias vivió en el proceso para incorporarse?
- b) Situaciones que puede generar la discapacidad para incorporarse al trabajo o crear una microempresa.

- Reacción de sus empleadores ante la solicitud de trabajo por parte de los participantes y/o en su inserción laboral a una institución.
 - Reacción de sus compañeros de trabajo, clientes o personas con las que se relaciona a nivel laboral.
 - Oportunidades que la comunidad les ha dado en la creación y desarrollo de su microempresa.
- c) Agentes potencializadores que se generan en el seno de la familia.
- Expectativas laborales de los familiares
 - Oportunidades que les ha brindado la familia en la creación y desarrollo de su microempresa y/o en su inserción laboral a una institución.
- d) Características personales que han favorecido y determinan la condición actual de su microempresa o colocación laboral en una institución.
- e) Cambios generados en la vida de los participantes a través de su incorporación al trabajo, ya sea por medio de una microempresa o como funcionario de una institución.
- f) Características que debería de tener una persona con discapacidad para iniciarse en el este campo.
- g) Recomendaciones a personas con alguna discapacidad que tengan la posibilidad de formar su propia microempresa o incorporarse laboralmente en una institución.

F. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A FUNCIONARIOS

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

Somos estudiantes de la Universidad de Costa Rica de la Escuela de Trabajo Social y estamos realizando el trabajo final de graduación bajo la temática de la discapacidad y las estrategias que construyen y aprovechan estas personas para incorporarse al sector productivo.

El interés de esta entrevista es el de conocer, cuáles acciones realiza la Institución en la que usted labora para la atención de personas con discapacidad, en la promoción de su incorporación al sector productivo.

La información brindada será únicamente utilizada para efectos de esta investigación. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. Nombre de la Institución.
2. Principales funciones que realiza, objetivos, misión y visión.
3. Cuáles son las características de su población meta.
4. Conocen la Ley 7600: Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
5. De acuerdo con la Ley que acciones le corresponde realizar a esta Institución.
6. La Institución en la que usted trabaja desarrolla algún programa para la atención de la población con discapacidad.
7. Que tipo de acciones desarrolla la Institución para promover la incorporación laboral de las personas con discapacidad.
8. Cómo ha incorporado la Institución para la que usted trabaja lo establecido por la Ley 7600.

ANEXO 9

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Las categorías que se plantean a continuación se desprenden de tres fuentes principales:

- De la información bibliográfica consultada para la elaboración del marco de referencia en el cual se sustenta la presente investigación (con base en esta fuente se construye el instrumento para trabajar en la entrevista grupal).
- De la información obtenida por parte de los mismos participantes de la entrevista grupal³ (con base en esta fuente se construyeron por parte de los participantes y de las investigadoras, las primeras categorías emergentes).
- De la información obtenida a través de las entrevistas a profundidad a las siete personas seleccionadas.

A la guía de categorías que ya se tenían previsto trabajar (en color negro), se agregan otras (en color azul), que fueron las señaladas por los participantes en la entrevista grupal y en las entrevistas a profundidad (en color verde).

Las categorías que ya se tenían previstas trabajar, no todas fueron nombradas de forma directa durante las conversaciones; sin embargo, luego de una relectura estas se pueden desprender de forma indirecta, especialmente porque todas las subcategorías están muy relacionadas entre sí; y en algunas ocasiones una implica a la otra, o bien la excluye. Esto se debe al carácter cualitativo de las variables, lo que hace que éstas no sean independientes totalmente, por la perspectiva holística con la que se trabaja.

Esto también muestra la flexibilidad que se presenta en cuanto al diseño metodológico en la aplicación del instrumento.

³ Posteriormente se incorporará a la lista las categorías surgidas de la entrevista a profundidad.

A continuación se presenta la descripción de las categorías clasificadas en tres grandes áreas en el ámbito general, que incluyen aquellas categorías del entorno (comunidad, sociedad e instituciones), de la familia y del ámbito individual o personal.

1. Institucionales

a) Limitaciones u obstáculos para la inserción laboral

Paradigmas tradicionales de la discapacidad

Falta de divulgación de proyectos de apoyo para personas con discapacidad.

Falta de apoyo económico y trabas

Falta atención a las necesidades de la población

Maltrato por parte de funcionarios

Inexistencia de apoyo institucional

Ambiente desmotivador y grotesco

Desconocimiento sobre nuevo paradigma

Desconocimiento sobre discapacidad

b) Factores Protectores

Ley

Conectes, vínculos (patas)

Estímulo y apoyo de funcionarios/ profesores, instructores, trabajadores Sociales, psicólogos y otros

Existencia de programas para la atención de personas con discapacidad acorde a las necesidades

Programa de Taller laboral/ divulgación/ apoyo para inserción laboral del CNREE

2. Comunes

a) Limitaciones u obstáculos en el ámbito laboral

Barreras físicas

Barreras sociales

Rechazo

Prejuicios

Lástima

Desconocimiento sobre discapacidad

Indiscreción

Cosificación

Discriminación

Ausencia de grupos de apoyo

Desconocimiento sobre los apoyos comunales dirigidos a la población con discapacidad

Débil movimiento de personas con discapacidad

b) Factores Protectores

Solidaridad

Organizaciones en general

Grupos de apoyo

Apoyo y estímulo de amigos y conocidos/ transporte

Medios de comunicación

Respeto

Percepción positiva de la discapacidad

Reconocimiento del esfuerzo

Admiración

Reconocimiento de cualidades

1. Empresariales

a) Limitaciones u obstáculos para la inserción en el ámbito laboral

Prejuicios
Discriminación por parte de los compañeros de trabajo
Competencia
Explotación
Desvaloración del trabajo
Desconocimiento sobre discapacidad
Competencia desigual
Resistencia al cambio acerca de la concepción de la persona con discapacidad
Desconfianza en la capacidad de las personas⁴
Celos
Sobrepotección
Poca relación entre jefes y empleados
No considerar la opinión de la persona con discapacidad en asuntos laborales
Maltrato
Poca tolerancia a las limitaciones de la persona con discapacidad

b) Factores Protectores

Apoyo y estímulo de Superiores, jefes y compañeros/as / transporte, orientación
Jefatura con sensibilidad a la población con discapacidad
Condiciones situacionales
Adecuaciones a mobiliario/ Infraestructura
Confianza en la labor desempeñada por la persona con discapacidad
Reconocimiento de las habilidades y destrezas de la persona con discapacidad
Valorización del trabajo realizado por la persona con discapacidad
Respeto a los derechos laborales
Remuneración económica adecuada para satisfacer las necesidades

2. Familiares

a) Limitaciones u obstáculos en el ámbito laboral

Sobrepotección
Nivel educativo
Condición socioeconómica
Rechazo
Negación
Dependencia
Prejuicios
Lástima
Desconocimiento de las habilidades de su familiar con discapacidad
Temor al medio
Celos
Disminución de espacios familiares por exceso de trabajo

b) Factores Protectores

Aceptación incondicional
Buena comunicación
Necesidad de fuente de ingreso
Solidaridad
Respeto

⁴ Las categorías que se encuentran en color azul corresponde a aquellas que surgieron a través de la entrevista grupal.

Valorización del aporte económico
Valorización del trabajo
Estímulo académico, técnico, etc ...
Motivación
Apoyo
Percepción positiva hacia la persona con discapacidad
Reconocimiento de las habilidades de la persona con discapacidad
Cooperación
Comprensión
Disposición para organizarse
Confianza
Intereses en común
Respeto a espacios individuales
Existencia respecto a espacios familiares
Relaciones positivas afectivas
Búsqueda e estrategias de solución
Expresión de sentimientos
Unión
Presencia de un ser superior (espiritualidad)
Interés por el trabajo
Respeto a la toma de decisiones
Acompañamiento y apoyo en el proceso de rehabilitación

3. Individuales

a) Limitaciones u obstáculos en el ámbito laboral

Desconocimiento de sus capacidades
Desvalorización de sus capacidades
Baja autoestima
Ausencia de metas
Ausencia de formación académica o técnica
Falta de recursos económicos
Desinformación
Carencia de espacios para participar en actividades no laborales en forma independiente
Temor al medio /barreras
Rechazo al apoyo de otras personas
Ausencia de elementos motivadores
Temor a la reacción de otras personas
Bajo nivel educativo
Temor al futuro

Ausencia de total independencia

Dificultad para expresar sentimientos
Poca tolerancia ante situaciones cotidianas

b) Factores Protectores (Vencimiento de limitaciones)

Necesidad de fuente de ingreso / estable

Necesidad de un ambiente acorde a su personalidad

Colaboración con la satisfacción de las necesidades familiares

Satisfacción de necesidades individuales

Autonomía:

Sentido de la identidad personal
Habilidad para actuar independientemente ante situaciones
Saber fijar límites
Capacidad de mantener distancia emocional y física sin caer en el aislamiento
Necesidad de independencia
Deseo de sentirse útil

Iniciativa:

Establecimiento de retos
Deseo de superación
Presencia de ejes motivadores
Proyección
Asume retos
Utilización de recursos del ambiente
Aprovechamiento de oportunidades
Liderazgo
Capacidad para inspirar confianza
Participación en grupos comunales

Características temperamentales:

Cosmovisión
Capacidad de adaptación ante las diversas situaciones emergentes
Control de impulsos y angustia
Capacidad de comunicación asertiva
Perseverancia
Dinamismo
Optimismo
Espíritu de lucha
Fuerza de Voluntad
Capacidad para defender sus intereses
Perfeccionista
Seguridad personal
Capacidad de servicio y colaboración

Humor:

Respuesta positiva ante situaciones de tensión
Ver lo racional frente a lo irracional
Autogeneración de ánimo
Capacidad de auto recreación
Capacidad para resolver problemas
Identificación con un medio ambiente
Adaptarse con éxito a momentos difíciles
Estabilidad emocional ante la reacción social
Habilidades y destrezas:
Para los negocios
Manuales
De aprendizaje/ autodidacta

Autoestima:

Valor que tiene la persona de sí misma
Conciencia

Autoaceptación
Autoresponsabilidad
Autoaserción (libertad de ser una/o mismo)
Reconocimiento de cualidades personales
Capacidad para reconocer errores
Proyecto de vida:
Ilusiones
Claridad en las metas
Cumplimiento de las metas
Capacidad para tomar decisiones
Claridad de intereses
Proyección a futuro

Integridad:

Normas, creencias y comportamientos
Honestidad
Fidedignidad
Religión o fe
Moralidad
Introspección
Creatividad
Reconocimiento de sus limitaciones:
Apertura a recibir ayuda
Capacidad para solicitar apoyo
Reconocimiento de la importancia del otro
Toma de riesgos
Actitudes positivas hacia el trabajo:
Existencia en la calidad de su trabajo
Valorización del trabajo
Entrega al trabajo
Busca equidad en las funciones (no busca trato preferencial innecesario)
Responsabilidad/ puntualidad
Capacidad de mimetismo
Seguridad y dominio de la labor realizada
Disfruta su trabajo
Capacidad para organizar su trabajo

Forma de relacionarse interpersonalmente:
Tolerancia a desconocimiento de las personas sobre la discapacidad
Apertura a enseñar como asumir la discapacidad
Facilidad para establecer relaciones interpersonales
Apertura a relacionarse con todo tipo de personas
Amor por los seres queridos
Admiración y cariño hacia otras personas
Existencia de una persona especial

Poca relación con la población con discapacidad

Comunal:

Asombro o heroísmo a la persona con discapacidad que demuestra tener habilidades

